

المملكة المغربية



# مشروع نجاعة الأداء

وزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة  
-قطاع إصلاح الإدارة-

مشروع قانون  
المالية

2021





# فهرس

3	الجزء الأول : تقديم الوزارة أو المؤسسة.....
4	1. تقديم موجز للاستراتيجية.....
9	2. تقديم الاعتمادات المتوقعة برسم سنة 2021.....
11	3. ملخص الاعتمادات المتوقعة برسم سنة 2021 حسب البرامج.....
12	4. تقديم الاعتمادات حسب المشاريع أو العمليات.....
13	5. برمجة ميزانية لثلاث سنوات.....
15	ملخص البرامج-الأهداف- المؤشرات و المؤشرات الفرعية.....
17	الجزء الثاني : تقديم البرامج.....
18	برنامج 124 : إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية.....
18	1. مسؤول البرنامج.....
18	2. المتدخلين في القيادة.....
19	3. أهداف ومؤشرات قياس أداء البرنامج.....
39	الجزء الثالث : محددات النفقات.....
40	1. محددات نفقات الموظفين و الأعوان.....
40	أ. بنية أعداد الموظفين للسنة الجارية.....
41	ب. تحليل بنية أعداد الموظفين من منظور النوع.....
42	ج. توزيع نفقات الموظفين و الأعوان.....
43	2. محددات نفقات المعدات و النفقات المختلفة و الاستثمار حسب البرنامج و المشروع أو العملية.....



تقديم الوزارة أو  
المؤسسة

الجزء  
الأول



## 1. تقديم موجز للاستراتيجية

أمام التحديات التي تواجهها والمتطلبات المتزايدة لمحيطها، ومن منطلق كونها فاعل مهم ومساهم فعال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، فإن الإدارة العمومية مطالبة اليوم بإجراء تحول عميق وجذري على مستوى أسلوب تنظيمها مركزيا وجهويا ومحليا وإجراءاتها الداخلية وكيفية أداء مهامها وطريقة تقديم خدماتها لمرتفيها بما يضمن جودتها وسهولة الوصول إليها والحصول عليها.

إن التحدي المطلوب اليوم يتمثل في إرساء أسس إدارة منسجمة مع محيطها ومطابقة لمقتضيات الدستور ومتطلبات الحياة لا سيما فيما يتعلق باحترام مبادئ المواطنة والحياد والاستحقاق والمساواة والشفافية والفعالية في المردودية والنجاعة في الأداء واعتماد المقاربة التشاركية لبناء إدارة عمومية قادرة على إعداد وتنزيل وتقييم السياسات العمومية ومؤهلة للنهوض بالتدبير العمومي والرفع من كفاءة وتجربة العاملين بها إن على مستوى الإشراف أو التأطير أو التنفيذ.

ولضمان نجاح إصلاح الإدارة العمومية أضحي من الضروري إعادة النظر وبعمق في نظام تدبير الموارد البشرية الذي يعاني من العديد من النقائص، حيث أصبح الأمر يتطلب وبإلحاح نهج تدبير توقعي للموارد البشرية يعتمد الكفاءة ويحفز المردودية ويمكن من الانتقال من نموذج تدبير المسارات إلى نموذج تدبير الكفاءات.

إن المقاربة المقترحة لتحقيق هذا الانتقال تمر أولا عبر إعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا نظرا لدورها المحوري سواء على مستوى بناء وإعداد وتتبع تفعيل السياسات العمومية وفق الأشكال المطلوبة، أو على مستوى دعم الإصلاحات الهيكلية ومواكبة التغيير بالإدارة العمومية.

إن إعادة هيكلة ومهنة الوظيفة العمومية العليا وفق مبادئ المساواة والاستحقاق في تولي مناصب المسؤولية وهيئات اتخاذ القرار، سيساعد لا محالة على الرفع من نجاعة الإدارة وتحسين جودة الخدمات العمومية ويضمن بكل تأكيد تدبير فعال للموارد البشرية وتطوير كفاءاتها.

ومن ناحية أخرى يبقى إعادة تنظيم الجهاز الإداري عبر تقوية الدور الاستراتيجي للإدارة المركزية ودعم المرفق العمومي على المستوى الترابي وترشيد الهياكل الإدارية على المستويين المركزي واللامركز، وترسيخ مبادئ وقيم المرفق العمومي وقواعد الحكامة الجيدة وكذا تقوية الشفافية وأخلاقيات المرفق العمومي، من الأهداف المرجوة لتحسين التدبير العمومي وتوجيهه نحو المزيد من الفعالية والنجاعة.

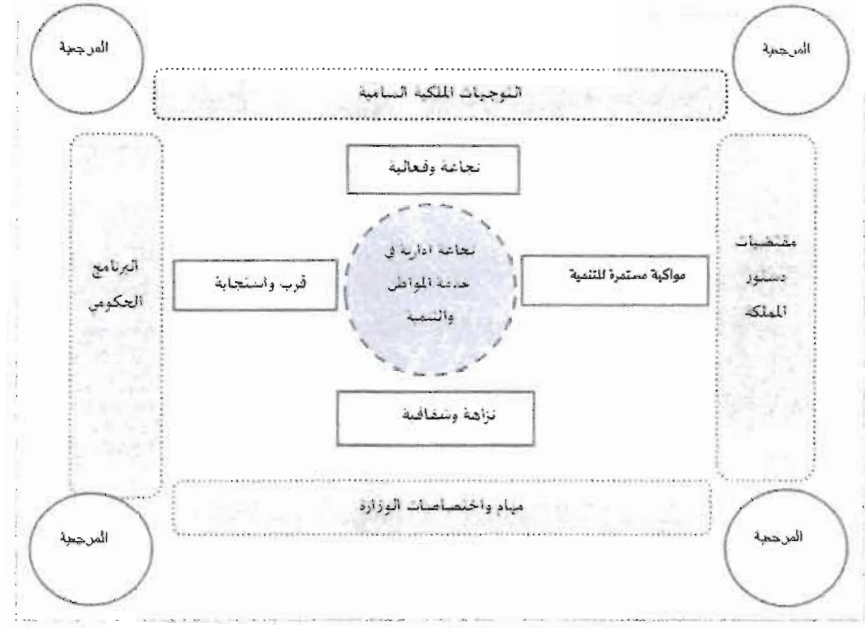
وفي هذا السياق وبغية تأهيل الإدارة العمومية ومواردها البشرية، يعتمد قطاع إصلاح الإدارة تصور يرتكز على العناصر التالية:

1. إعادة هيكلية الوظيفة العمومية العليا وتعزيز مكانتها وتثمين أدوارها القيادية في الإشراف على تنزيل الإصلاح وفق أسلوب حكامه يضمن التنسيق والالتقائية للسياسات العمومية؛
2. اعتماد تدبير بالكفاءة عبر وضع نظام تدبير شمولي ومندمج واعتماد آليات حديثة لتدبير الموارد البشرية بالإدارة العمومية، تركز على التخطيط الاستراتيجي والتدبير التوقعي للوظائف والكفاءات؛
3. إعادة تحديد مهام الإدارة العمومية على ضوء سياسة اللاتمرکز الإداري من خلال تقوية الدور الاستراتيجي للإدارة المركزية ودعم المرفق العمومي على المستوى الترابي؛
4. التأسيس لإدارة رقمية مندمجة تتميز بتقديم خدمات ذات مسارات مختزلة للمرتفقين، وتسريع وتيرة التحول الرقمي للخدمات الإدارية؛
5. تعزيز النزاهة والشفافية ودعم الأخلاقيات بالمرفق العام؛
6. تكريس مقاربة النوع الاجتماعي بالإدارة العمومية؛
7. تحسين بيئة العمل لخلق مناخ عمل مناسب يحفز على الأداء الجيد ويساعد على تحسين مردودية الإدارة العمومية.

لهذا الغرض يتضمن مخطط العمل المعد لإصلاح الإدارة، مجموعة من الإجراءات يتوخى منها تحقيق تحولات على مستوى التنظيم والتدبير والإدارة الرقمية وكذا دعم الأخلاقيات بالوظيفة العمومية. وتضم هيكلية أنشطة قطاع إصلاح الإدارة برنامج فريد يتضمن أربعة مشاريع تهم السياسة العمومية للقطاع بالإضافة إلى الجانب المتعلق بالإشراف والدعم والمواكبة.

الرؤية: إدارة في خدمة المواطن والمقاولة وراعية للمرفق العمومي والمصلحة العامة





### المبادئ الموجهة:

يرتكز إصلاح الإدارة على ثلاثة مبادئ أساسية:

- أولها، مبدأ الجودة المتعلق بتحسين الخدمات العمومية؛
- ثانيها، مبدأ الكفاءة المرتبط بتأهيل الموارد البشرية وتطوير الكفاءات؛
- ثالثها، مبدأ المصلحة العامة المتمثل في رعاية المرفق العام والاستجابة لتطلعات المواطن والمقولة.

### المؤهلات المتوفرة:

- إرادة سياسية قوية مستمدة من التوجيهات الملكية السامية والبرامج الحكومية،
- التوفر على رأسمال بشري مؤثر في دينامية مسار الإصلاح،
- الاستفادة من التجارب الرائدة في مجال إصلاح الإدارة في إطار شراكة وطنية ودولية،
- استغلال التكنولوجيا المتاحة في مجال الاتصال والتواصل.

### المنهجية المتبعة:

- الحوار والتشاور،
- إشراك المرتفقين والفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين في مسار الإصلاح،
- اعتماد واستثمار التجارب النموذجية لتحسين الخدمات العمومية ورقمتها،



- تشجيع التدبير على أساس تحقيق الأهداف والنتائج،
- التعاقد-التتبع – التقييم،
- اعتماد استراتيجية لتواصل الإدارة مع المجتمع.

#### الأهداف العامة:

يتوخى الإصلاح الإداري تحقيق الأهداف التالية:

- توفير وتوسيع وتنويع الخدمة العمومية لمحاربة الإقصاء الاجتماعي وتحقيق الاندماج الحقيقي للمواطن بما يضمن مشاركته الفاعلة في المشروع التنموي والشأن العام؛
- إعادة هيكلية 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 والتدبيرية الضرورية للنهوض بالمرفق العام والخدمات العمومية، خاصة في المجالات الاجتماعية الأساسية.



#### ■ ملخص حول تكريس بعد النوع في استراتيجية الوزارة أو المؤسسة

يعد اعتماد المغرب للخطة الجديدة لأهداف التنمية المستدامة في أفق 2030، خطوة رئيسية لتحقيق مساواة حقيقية بين الجنسين. وقد حددت هذه الخطة من بين أهدافها السبعة عشر، هدفا خامسا يتوخى من خلاله "الحد من جميع أشكال التمييز تجاه النساء، خصوصا فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية الأساسية وتمكين جميع النساء والفتيات من تحقيق الاستقلال الذاتي".

إن قطاع إصلاح الإدارة ينخرط ضمن هذه الدينامية من خلال اعتماد مجموعة من الإجراءات التي يتوخى منها تحسيس وتقوية المساواة بين الجنسين بهدف تمثيلية منصفة بين النساء والرجال على مستوى هيئات اتخاذ القرار بالإدارات.



ووعيا من قطاع إصلاح الإدارة بالعلاقة الضمنية بين الإدماج الأفقي للمساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية وترسيخ ثقافة الانصاف والمساواة بين النساء والرجال في الإدارة وكذا تعزيز المكتسبات، اعتمد مجموعة من التدابير للتحسيس والتوعية بالمساواة بين الجنسين من أجل بلوغ تمثيلية منصفة بين النساء والرجال على مستوى صنع واتخاذ القرار بالإدارات من جهة، ومأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية من جهة أخرى، مع العمل على توحيد الاستراتيجيات والبرامج القطاعية فيما يتعلق بتدبير الموارد البشرية للإدارة العمومية.

ولضمان انخراط كل القطاعات الوزارية في مختلف مراحل هذا المسلسل، أحدث قطاع إصلاح الإدارة ومنذ سنة 2010 شبكة التشاور المشتركة بين الوزارات ((RCI) لإدماج المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية. وعرفت هذه الشبكة انضمام جميع القطاعات الوزارية وتم سنة 2018 اعتماد هذه التجربة من طرف بعض الدول بالشرق الأوسط وشمال إفريقيا باعتبارها آلية ناجعة في تعزيز المساواة الفعلية بين الجنسين بالوظيفة العمومية.

إن استراتيجية مأسسة المساواة بين الجنسين التي تم اعتمادها رسميا من طرف قطاع إصلاح الإدارة سنة 2016، تركز على قيم ومبادئ منسجمة تروم تطبيق المقتضيات الدستورية المتعلقة بحقوق النساء ومكافحة جميع أشكال التمييز بالإدارة العمومية المغربية.

وتعتمد استراتيجية مأسسة المساواة بين الجنسين مقارنة شمولية تأخذ بعين الاعتبار:

- البعد القانوني الذي يمكن من إدراج مبدئ المساواة بين الجنسين بالترسانة القانونية المنظمة للوظيفة العمومية؛
- البعد التنظيمي من خلال إحداث وتقوية الهياكل المختصة لتعزيز التكافؤ وإدماج المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية؛
- البعد السلوكي من خلال تحقيق المساواة بين الجنسين في الممارسة والثقافة التنظيمية للإدارة.

وللاستجابة لمتطلبات المساواة بين الرجال والنساء وترسيخ ثقافة الانصاف بالوظيفة العمومية، تم نتيجة تحليل مسبق للنوع الاجتماعي بالإدارة القيام بدراستين تتعلق الأولى ب " التوافق بين العمل والأسرة بالنسبة للنساء الموظفات والرجال الموظفين بالمغرب " والثانية ب " مكانة النساء الموظفات على مستوى مناصب المسؤولية بالإدارة العمومية بالمغرب ". وكذا إنجاز الدليل المنهجي لإدماج المساواة بين الرجال والنساء في مجال تدبير الموارد البشرية. وقد مكنت هذه البحوث من تزويد القطاعات الوزارية بالمعارف والكفايات والآليات المطلوبة لضمان تتبع وتقييم مسلسل إدماج النوع على مستوى تدبير الموارد البشرية خصوصا فيما يتعلق بولوج النساء لهيئات صنع واتخاذ القرار.

## 2. تقديم الاعتمادات المتوقعة برسم سنة 2021



• جدول 1: ملخص اعتمادات الميزانية العامة المتوقعة حسب الفصول

الفصل	الميزانية العامة (قانون المالية للسنة 2020)	الميزانية العامة (مشروع قانون المالية للسنة 2021)	% مشروع قانون المالية لسنة 2021 / قانون المالية للسنة 2020
الموظفون	56 265 000	56 685 000	0,75
المعدات والنفقات المختلفة	26 291 000	23 437 000	-10,86
الاستثمار	11 725 000	11 725 000	-
المجموع	94 281 000	91 847 000	-2,58

• جدول 2: ملخص اعتمادات الميزانية العامة ومرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة و الحسابات المرصدة لأموال خصوصية المتوقعة حسب الفصول

الفصل	الميزانية العامة	مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة		الحسابات المرصدة لأموال خصوصية		مجموع مشروع قانون المالية للسنة 2021
		مشروع قانون المالية للسنة 2021	تحويلات أو دفعوات	مشروع قانون المالية للسنة 2021	تحويلات أو دفعوات	
الموظفون	56 685 000					
المعدات والنفقات المختلفة	23 437 000					
الاستثمار	11 725 000					
المجموع	91 847 000					91 847 000

■ إدراج أسماء مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة و الحسابات المرصدة لأموال خصوصية

• الحسابات المرصدة لأموال خصوصية :

- صندوق تحديث الإدارة العمومية



## 3. ملخص الاعتمادات المتوقعة برسم سنة 2021 حسب البرامج

• جدول 3: ملخص اعتمادات الميزانية العامة المتوقعة حسب البرامج

البرامج	مجموع اعتمادات الميزانية العامة المتوقعة برسم سنة 2021			
	فصل الاستثمار	فصل المعدات والنفقات المختلفة	فصل الموظفين	المجموع
إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية	11 725 000	23 437 000	56 685 000	94 281 000
المجموع	11 725 000	23 437 000	56 685 000	94 281 000

• جدول 4: ملخص الاعتمادات المتوقعة حسب البرامج و المكونات الميزانية

البرامج	مجموع اعتمادات الميزانية العامة المتوقعة برسم سنة 2021			
	مشروع قانون المالية لسنة 2021	مشروع قانون المالية لسنة 2021	مشروع قانون المالية لسنة 2021	مشروع قانون المالية لسنة 2021
إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية	91 847 000	-	-	91 847 000
المجموع	91 847 000	-	-	91 847 000



#### 4. تقديم الاعتمادات حسب المشاريع أو العمليات

##### برنامج 124 : إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية

- جدول 5 : ملخص الاعتمادات المتوقعة للميزانية العامة لأهم المشاريع أو العمليات المتعلقة بالبرنامج

المجموع	الميزانية العامة		
	فصل الاستثمار	فصل المعدات والنفقات المختلفة	
13 800 000	10 800 000	3 000 000	التحول التدبيري
625 000	125 000	500 000	التحول الرقمي
20 737 000	800 000	19 937 000	الإشراف والدعم و المواكبة





### 5. برمجة ميزانية لثلاث سنوات

- جدول 6: البرمجة الميزانية لثلاث سنوات ( 2023, 2022, 2021 ) لاعتمادات الميزانية العامة حسب طبيعة النفقة

الإسقاطات 2023	الإسقاطات 2022	مشروع قانون المالية للسنة 2021	الإسقاطات الأولية 2021	قانون المالية للسنة 2020	
59 204 000	60 304 000	56 685 000	64 149 000	56 265 000	نفقات الموظفين
23 437 000	23 437 000	23 437 000	28 666 000	26 291 000	نفقات المعدات والنفقات المختلفة
11 725 000	11 725 000	11 725 000	35 030 000	11 725 000	نفقات الاستثمار
94 366 000	95 466 000	91 847 000	127 845 000	94 281 000	المجموع

- جدول 7 : البرمجة الميزانية لثلاث سنوات ( 2023, 2022, 2021 ) حسب البرامج

الإسقاطات 2023	الإسقاطات 2022	مشروع قانون المالية للسنة 2021	الإسقاطات الأولية 2021	قانون المالية للسنة 2020	
					إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية
94 366 000	95 466 000	91 847 000	127 845 000	94 281 000	الميزانية العامة

- جدول 8 : البرمجة الميزانية لثلاث سنوات ( 2023, 2022, 2021 ) لأهم المشاريع أو العمليات الميزانية العامة

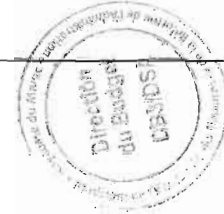
الإسقاطات 2023	الإسقاطات 2022	مشروع قانون المالية للسنة 2021	الإسقاطات الأولية 2021	قانون المالية للسنة 2020
-------------------	-------------------	--------------------------------------	------------------------------	--------------------------------

إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية					
-	-	-	11 900 000	9 600 000	التحول التنظيمي
14 564 595	14 879 981	13 800 000	4 450 000	-	التحول التدبيري
-	-	-	4 500 000	3 000 000	التحول التخليقي
-	-	625 000	1 645 000	500 000	التحول الرقمي
82 225 520	80 189 947	77 422 000	140 239 804	81 181 000	الإشراف والدعم والمواكبة



ملخص البرامج-الأهداف- المؤشرات و المؤشرات الفرعية

البرامج	الأهداف	المؤشرات	المؤشرات الفرعية	
إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية  السيد الكاتب العام للوزارة.	التأسيس لوظيفة عمومية منصفة مبنية على نظام الكفاءات	عدد الإجراءات المنجزة لإرساء وظيفة عمومية منصفة مبنية على نظام الكفاءات	عدد النصوص التنظيمية المنجزة في مجال الوظيفة العمومية	
		عدد الإجراءات المنجزة لتحقيق التدبير بالكفاءات	عدد الإجراءات المنجزة لتحقيق التدبير بالكفاءات	
		نسبة إنجاز برنامج "مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية"	نسبة التأنيث بالمناصب العليا ومناصب المسؤولية بالإدارة العمومية	
		نسبة تعميم النظام المعلوماتي المشترك للموارد البشرية بالإدارات العمومية		
	تحسين وتوسيع وتنويع تقديم الخدمات العمومية	نسبة إنجاز الإجراءات اللازمة لتفعيل خارطة طريق اللاتركيز الإداري	نسبة إنجاز الإجراءات اللازمة لتفعيل خارطة طريق اللاتركيز الإداري	نسبة لا مركزة الاختصاصات التقريرية بناء على التصاميم المديرية للاتمرکز
		نسبة إنجاز الوحدات النموذجية وفق النظام المرجعي للاستقبال لضمان مساواة ولوج الأشخاص للمرافق العمومية	نسبة التطبيق الفعلي للمعايير المتعلقة بالنوع والأشخاص ذوي الحركة المحدودة على مستوى الوحدات النموذجية للاستقبال	
		نسبة احترام المواقع النموذجية لمعايير النظام المرجعي للاستقبال	نسبة احترام المواقع النموذجية لمعايير النظام المرجعي للاستقبال	
		عدد عمليات دعم التحول الإلكتروني للخدمات العمومية	عدد الخدمات العمومية التي تم دعم رفع مستوى تحولها الإلكتروني	
		عدد إجراءات دعم وتشجيع التحول الإلكتروني للخدمات العمومية	عدد إجراءات دعم وتشجيع التحول الإلكتروني للخدمات العمومية	





وزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة-قطاع إصلاح الإدارة-

	عدد القرارات الإدارية المواكبة من طرف قطاع إصلاح الإدارة وفق أحكام القانون 55.19 المتعلق بتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية		
نسبة النساء المستفيدات من برامج التكوين في مجال النزاهة ومحاربة الفساد بالوظيفة العمومية	نسبة إنجاز مشاريع القطاع في إطار الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد	تعزيز النزاهة والشفافية	
	نسبة إنجاز خطة العمل الوطنية للحكومة المنفتحة		
	نسبة نجاعة تدبير المكتبيات	تحسين تدبير الموارد	
	معدل نجاعة تدبير الموارد البشرية		
نسبة ولوج النساء للتكوين	نسبة الولوج إلى التكوين		
	نسبة النجاعة اللوجستكية		
	نسبة السائقين المدربين على القيادة الإيكولوجية	تعزيز ثقافة بيئية و مستدامة	





تقديم البرامج

الجزء  
الثاني

برنامج 124 : إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية

1. مسؤول البرنامج

السيد الكاتب العام للوزارة.

2. المتدخلين في القيادة

- مديرية الوظيفة العمومية
- مديرية تحديث الإدارة
- مديرية نظم المعلومات
- مديرية الموارد البشرية والمالية
- مديرية الدراسات والتواصل والتعاون.



### 3. أهداف و مؤشرات قياس أداء البرنامج

الهدف 1.124: التأسيس لوظيفة عمومية منصفة مبنية على نظام الكفاءات

المؤشر 1.1.124: عدد الإجراءات المنجزة لإرساء وظيفة عمومية منصفة مبنية على نظام الكفاءات

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2023	التوقع 2022	مشروع قانون المالية 2021	فانون المالية 2020	إنجاز 2019	الوحدة	
2023	15	5	4	4	2	15	عدد	عدد الإجراءات المنجزة لإرساء وظيفة عمومية منصفة مبنية على نظام الكفاءات
2023	7	2	2	2	1	8	عدد	عدد النصوص التنظيمية المنجزة في مجال الوظيفة العمومية
2023	8	3	2	2	1	1	عدد	عدد الإجراءات المنجزة لتحقيق التدبير بالكفاءات

توضيحات منهجية

- عدد النصوص القانونية المنجزة في مجال الوظيفة العمومية يدل هذا المؤشر على عدد النصوص التنظيمية التي سيتم إنجازها أو تحيينها في مجال الوظيفة العمومية بهدف استقطاب الكفاءات والمهارات مع ترسيخ مبدأ الاستحقاق وتثمين الكفاءة والمردودية وتعزيز النزاهة والشفافية وكذا تكريس المقاربة التشاركية من أجل توطيد السلم الاجتماعي بقطاع الوظيفة العمومية.

- عدد الإجراءات المنجزة لتحقيق التدبير بالكفاءات المنهجية المعتمدة لإرساء منظومة لتدبير بالكفاءات من خلال اعتماد آليات التقنيات الحديثة في مجال التدبير الموارد البشرية بالشكل الذي يتيح الاستثمار الأمثل للرأسمال البشرية من خلال تثمين الكفاءة واعتماد مبادئ الاستحقاق والمردودية.

- تجدر الإشارة إلى أن بلوغ القيمة المستهدفة يتم احتسابه بكيفية تراكمية.

■ مصادر المعطيات

قسم الأنظمة الأساسية

■ حدود ونقاط ضعف المؤشر

- المؤشر يعتبر من المؤشرات الكمية بحيث يركز على وحدة عددية يعكس نسبياً مدى جودة الإجراءات المنجزة ومدى انعكاسها على الخدمات المقدمة للمرتفقين من طرف الموارد البشرية العاملة بالإدارات العمومية.
- ضرورة مراجعة النصوص القانونية والتنظيمية.
- ارتباط المؤشر بانخراط مختلف المتدخلين (الإدارات القطاعات المعنية).
- غير أن هذا المؤشر يبقى ذا مدلول مهم في إرساء نموذج جديد للوظيفة العمومية يقوم على تدبير الكفاءات والوظائف.

■ تعليق

يتعلق هذا المؤشر أساساً بتتبع الإجراءات الهادفة لمراجعة نموذج الوظيفة العمومية القائم على تدبير المسارات المهنية الذي أثبت عدم فعاليته ونجاعته، في اتجاه وضع الأسس والمرتكزات اللازمة لإرساء نموذج جديد للوظيفة العمومية يقوم على تدبير الكفاءات والوظائف، وقادر على استيعاب التحولات الهيكلية التي تعرفها بلادنا على جميع المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك وفق منظور يراعي مبدأ التدرج في تنزيل الإصلاحات الكفيلة بتحقيق هذا الانتقال.

بالنسبة لإنجازات سنة 2019، فقد وقع خطأ على مستوى القيم المدرجة بتقرير نجاعة الأداء لسنة 2019.

وبما أن إصدار تقرير الأداء لسنة 2019 سبق عملية إنهاء مشروع نجاعة الأداء برسم سنة 2021، فإنه يتعذر تصحيح الخطأ في الوقت الذي يتم فيه إنهاء وثيقة مشروع نجاعة الأداء لسنة 2021.

بالنسبة للإنجازات برسم سنة 2019، لم تعرف سنة 2019 أي إنجاز يذكر يتعلق بنظام الكفاءات.



## المؤشر 2.1.124: "نسبة إنجاز برنامج" مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2023	التوقع 2022	مشروع قانون المالية 2021	قانون المالية 2020	إنجاز الوحدة 2019	القيمة
2023	100	20	15	15	4	46	%
2023	25	25	24,75	24,50	-	-	%

"نسبة إنجاز برنامج" مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية

نسبة التأنيث بالمناصب العليا ومناصب المسؤولية بالإدارة العمومية

## توضيحات منهجية

نسبة إنجاز المشاريع التي تم اطلاقها برسم كل سنة:

- تم إعداد العناصر المرجعية لمشاريع استراتيجية مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية وتم التعاقد بشأنها مع مكاتب الدراسات من أجل إنجازها

- المؤشر الفرعي: يتم تجميع لوائح إسمية للمسؤولين بمختلف الإدارات العمومية تتضمن المعطيات الخاصة بالمنصب. بعد تجميع كافة قواعد البيانات الواردة من مختلف الإدارات العمومية (يتم حذف المناصب التي لا تدخل في احتساب نسبة التأنيث بمناصب المسؤولية. بعد ذلك تتم عملية المماثلة بين المناصب الخاصة بكل قطاع (المدراء الجمهوريون والاقليميون، المندوبون، النظارة، .....)) ومناصب المسؤولية الموحدة على مستوى كافة القطاعات (رئيس مصلحة، رئيس قسم، مدير....)، وذلك بالنسبة للمناصب التي تقبل هذه العملية وفق النصوص المحدثة لها.

وانطلاقا من قاعدة البيانات الاسمية التي يتم تكوينها والتي تشمل كافة شاغلي المناصب يتم احتساب نسبة التأنيث بالنسبة لكل صنف من الأصناف

## مصادر المعطيات

- مصلحة مقارنة النوع الاجتماعي،
- مرصد مقارنة النوع بالوظيفة العمومية،
- شبكة التشاور المشتركة بين الوزارات،



- برنامج الأمم المتحدة للمرأة تتبع إعداد هذه العناصر على مستوى مشاريع النصوص المصادق عليها (على مستوى المصلحة المستخدمة للمؤشر)،
- مرصد المناصب العمومي.



#### ■ حدود و نقاط ضعف المؤشر

- تصادف عملية تجميع المعطيات المتعلقة نسبة تأنيث المناصب العليا ومناصب المسؤولية مجموعة من الصعوبات التي قد تؤثر على دقة المعطيات:
  - عدم تحيين اللوائح من طرف بعض القطاعات وخصوصا لانحة المناصب العليا والتي يمكننا تتبعها انطلاقا من التعيينات في المجالس الحكومية
  - عدم شمولية اللوائح لكافة المناصب
  - وجود تناقضات بين اللوائح المتوصل بها من سنة إلى أخرى.
  - وكذا رغم الجهود المبذولة وكافة الإجراءات المتخذة فإن الرفع من نسبة تأنيث المناصب العليا ومناصب المسؤولية رهين بعوامل أخرى متعلقة أساسا بمرجعيات إيديولوجية وثقافية واجتماعية.

#### ■ تعليق

يتعلق المؤشر بالإجراءات المبرمجة في إطار الشراكة مع برنامج الأمم المتحدة للمرأة ومبرمج إنهاء سنة 2019 ، بينما يعتبر ورش مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية مسلسلا مستمرا إلى غاية بلوغ الأهداف المتوخاة منه والمتمثلة في تحقيق المساواة بين الجنسين على مستوى منظومة الوظيفة العمومية.

ملحوظة: لقد تم وضع المؤشر الفرعي الجديد المتعلق بنسبة التآنيث بالمناصب العليا ومناصب المسؤولية ابتداء من سنة 2021.

المؤشر 3.1.124 : نسبة تعميم النظام المعلوماتي المشترك للموارد البشرية بالإدارات العمومية

الوحدة	إنجاز 2019	قانون المالية 2020	مشروع قانون المالية 2021	التوقع 2022	التوقع 2023	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
%	10	10	10	10	10	100	2026

#### ■ توضيحات منهجية

لتحديد النتائج المتوقعة للسنتين 2019 و2020، تم الاعتماد على الإدارات الستة عشر الموقعة على اتفاقية الشراكة الخاصة بالمشروع "إنجاز النظام المعلوماتي المشترك للموارد البشرية بالإدارات العمومية" من بين 40 إدارة عمومية.

• تجدر الإشارة إلى أن بلوغ القيمة المستهدفة يتم احتسابه بكيفية تراكمية.

■ مصادر المعطيات

مديرية نظم المعلومات

■ حدود و نقاط ضعف المؤشر



• تحقيق النتائج المتوقعة للسنتين 2019 و2020 رهين بعدم انسحاب أي إدارة من الإدارات الستة عشر الموقعة على اتفاقية الشراكة الخاصة بالمشروع "إنجاز النظام المعلوماتي المشترك للموارد البشرية بالإدارات العمومية".

• تحقيق النتائج المتوقعة لما بعد سنة 2020 يعتمد على رغبة إدارات أخرى الغير الموقعة على اتفاقية الشراكة الخاصة بالمشروع في الاستفادة من النظام المعلوماتي المشترك للموارد البشرية بالإدارات العمومية.

• كل النسب المذكورة أعلاه قد تتغير تلقائيا بحذف أو إضافة قطاع حكومي ما تبعاً لتغير حكومي ما.

■ تعليق

تجدر الإشارة إلى أنه تم التوقيع خلال سنة 2017 على اتفاقية الشراكة الخاصة بالمشروع "إنجاز النظام المعلوماتي المشترك للموارد البشرية بالإدارات العمومية" من طرف الكتاب العامين ل 16 إدارة عمومية.

ويهدف المشروع إلى تعميم النظام المعلوماتي المشترك للموارد البشرية بالإدارات العمومية على كافة الإدارات على المدى الطويل.



الهدف 2.124: تحسين وتوسيع وتنوع تقديم الخدمات العمومية

المؤشر 1.2.124 : نسبة إنجاز الإجراءات اللازمة لتفعيل خارطة طريق اللاتركيز الإداري

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2023	التوقع 2022	مشروع قانون المالية 2021	قانون المالية 2020	إنجاز 2019	الوحدة	
2022	100	-	42	30	28	-	%	نسبة إنجاز الإجراءات اللازمة لتفعيل خارطة طريق اللاتركيز الإداري
2022	100	-	10	70	-	-	%	نسبة لا مركزة الاختصاصات التقريرية بناء على التصاميم المديرية للاتمرکز

توضيحات منهجية

- تم تحديد العمليات اللازمة لتفعيل خارطة الطريق في 7 عمليات كبرى،
- سيتم احتساب المؤشر كل سنة باحتساب نسبة إنجاز هذه العمليات،
- عدد العمليات المنجزة/عدد العمليات المبرمجة \* 100 = نسبة الإنجاز.
- تجدر الإشارة إلى أن بلوغ القيمة المستهدفة يتم احتسابه بكيفية تراكمية.

● المؤشر الفرعي : عدد الاختصاصات المفوض سلطتها برسم السنة مقسوم على عدد الاختصاصات المقرر نقلها.



مصادر المعطيات

قسم إعادة هيكلة الإدارات واللاتمرکز

حدود و نقاط ضعف المؤشر

- تباين حجم العمليات وتأثيرها على إنجاز المؤشر وتباين المدد اللازمة لإنجاز كل عملية
- تحقيق المؤشر رهين بإصدار ميثاق اللاتمرکز الإداري

● بالنسبة للمؤشر الفرعي 1.1.2.124 نقطة الضعف ترتبط بتدقيق الاختصاص كاختصاص تقريري.

■ تعليق

إن هذا المؤشر سيمكن من معرفة درجة تفويض الاختصاصات من المركز إلى المصالح اللامركزية، وبالتالي فهو سيمكن مستقبلا من فهم درجة استقلالية المصالح اللامركزية في اتخاذ القرار ذات الأثر المباشر على المستوى المحلي في كل المجالات الاقتصادية و لاجتماعية. و من جهة أخرى سيبين المؤشر الفرعي مدى تناسق الفاعلين الترابيين في تدبير السياسات العمومية على المستوى الترابي

تجدر الإشارة إلى أن المؤشر الفرعي مؤشر جديد تم وضعه سنة 2021.

- إن إحتساب المؤشر الفرعي يبدأ سنة 2020 ، السنة التي عرفت تنزيل التصاميم المديرية للا تمرکز الإداري.

- نسبة إنجاز المؤشر الفرعي المرتقبة برسم سنة 2020 تقدر ب20% وهي نسبة تقريبية في إنتظار

تتمة جمع معطيات التقارير القطاعية.



المؤشر 2.2.124: نسبة إنجاز الوحدات النموذجية وفق النظام المرجعي للاستقبال لضمان مساواة ولوج الأشخاص للمرافق العمومية

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2023	التوقع 2022	مشروع قانون المالية 2021	قانون المالية 2020	إنجاز 2019	الوحدة	
2021	100	-	-	50	27	23	%	نسبة إنجاز الوحدات النموذجية وفق النظام المرجعي للاستقبال لضمان مساواة ولوج الأشخاص للمرافق العمومية
2021	98	-	-	98	-	-	%	نسبة التطبيق الفعلي للمعايير المتعلقة بالنوع والأشخاص ذوي الحركة المحدودة على مستوى الوحدات النموذجية للاستقبال
2021	75	-	-	75	-	-	%	نسبة احترام المواقع النموذجية لمعايير النظام المرجعي للاستقبال

توضيحات منهجية

- عدد الوحدات النموذجية المنجزة وفق النظام المرجعي للاستقبال المبني على مقارنة النوع / عدد الوحدات المستهدفة.
- عدد الوحدات المستهدفة 30 وحدة نموذجية.
- الوحدات النموذجية المبرمج إنجازها:



سنة 2021	سنة 2020	سنة 2019
10 الوحدات النموذجية	8 الوحدات النموذجية	8 الوحدات النموذجية

وللإشارة، فإن هذا المؤشر ضم ابتداء من سنة 2021 مؤشرين فرعيين يرتبطان بنسبة التطبيق الفعلي للمعايير المتعلقة بالنوع والأشخاص ذوي الحركة المحدودة على مستوى الوحدات النموذجية للاستقبال وكذا مدى احترام المواقع النموذجية لمعايير النظام المرجعي للاستقبال. سيتم استخدام المتوسط الحسابي لحساب المعدل الكلي.

هذا المؤشر من شأنه الأخذ في الاعتبار التدابير المتخذة لفائدة ذوي الاحتياجات الخاصة والنوع من خلال ست (06) محطات أساسية في عملية تحسين فضاءات الاستقبال بالمرفق العمومي، وهي: فضاء وقوف السيارات والدراجات النارية والعادية، فضاء الإخبار والتوجيه، فضاء الانتظار، فضاء الخدمات، فضاء الشكايات بالإضافة إلى فضاء المخصص للمرافق الصحية، هذا التقسيم التراتبي يتمشى ومنهجية عمل البرنامج، انسجاماً مع مضمون الالتزامات العشر للاستقبال.

- تجدر الإشارة إلى أن بلوغ القيمة المستهدفة يتم احتسابه بكيفية تراكمية.
- المؤشرات الفرعية: معدل احتساب المؤشرات الفرعية المخططة لكل موقع تجريبي على حدة.

#### ■ مصادر المعطيات

- مديرية تحديث الإدارة / برنامج تحسين الاستقبال بالمرافق العمومية،
- التقارير التشخيصية والمخططات التأهيلية المنجزة بكل موقع نموذجي على حدة؛ (تصاميم ملائمة، أعمال التهيئة والتجهيزات المكتبية الخاصة بالاستقبال، بالإضافة إلى تأثيث فضاء الانتظار ووضع آليات تنظيم الصفوف والتشوير الداخلي والخارجي وشاشات عرض الخدمات الإدارية ونظام فيديو للرصد والتتبع، ربورتاج مصور حول الموقع قبل وبعد تدخل البرنامج بالإضافة إلى التكوين حول تقنيات الاستقبال).



#### ■ حدود و نقاط ضعف المؤشر

- ارتباط المؤشر بانخراط القطاعات المعنية وبتوفر الاعتمادات المالية اللازمة.
- يبقى رهين بوضعية الفضاء المخصص للاستقبال.
- عدد مهم من البنايات الإدارية العمومية، رغم حداثة بنائها، لا تراعي مجموعة كبيرة من المعايير التي حددتها منظومة الاستقبال.

#### ■ تعليق

الموضوع يقتضي إصدار نصوص تنظيمية تلزم الإدارات العمومية بمضامين منظومة الاستقبال بكل أنواعها وحسب مجالات تدخلها، مع القيام بحملات تواصلية وتحسيسية قصد التعريف بأهميتها في عملية تنظيم المرفق العمومي وتقديم الخدمة العمومية.

ملحوظة: المؤشرين الفرعيين الجديدين المتعلقين بمقاربة النوع، تم وضعهما ابتداء من سنة 2021.

المؤشر 3.2.124 : عدد عمليات دعم التحول الإلكتروني للخدمات العمومية

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2023	التوقع 2022	مشروع قانون المالية 2021	قانون المالية 2020	إنجاز 2019	الوحدة	
2022	13	-	13	13	13	26	عدد	عدد عمليات دعم التحول الإلكتروني للخدمات العمومية
2022	10	-	10	10	10	23	عدد	عدد الخدمات العمومية التي تم دعم رفع مستوى تحولها الإلكتروني
2022	3	-	3	3	3	3	عدد	عدد إجراءات دعم وتشجيع التحول الإلكتروني للخدمات العمومية

توضيحات منهجية

- تعداد العمليات الرامية لدعم مستوى التحول الرقمي للخدمات الإدارية
- احتساب عدد العمليات الرامية لدعم وتشجيع التحول الرقمي للإدارة



مصادر المعطيات

تجمع المعطيات انطلاقا من نتائج الدراسات والعمليات المنجزة مع الإدارات العمومية المعنية برفع مستوى التحول الإلكتروني لخدماتها العمومية.

حدود ونقاط ضعف المؤشر

في إطار غياب استراتيجية وطنية للتحول الرقمي للإدارة وعدم وجود إطار قانوني ملائم لتطوير الخدمات الرقمية يبقى تحقيق هذا المؤشر رهين بانخراط الإدارات في هذا الورش.

تعليق

يبقى الحفاظ على نفس وتيرة الإنجاز رهينا بمدى انخراط ورغبة باقي الإدارات في الرفع من مستوى التحول الإلكتروني لخدماتها العمومية.

المؤشر 4.2.124: عدد القرارات الإدارية المواكبة من طرف قطاع إصلاح الإدارة وفق أحكام القانون 55.19 المتعلق بتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية

الوحدة	إنجاز 2019	قانون المالية 2020	مشروع قانون المالية 2021	التوقع 2022	التوقع 2023	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
عدد	0	-	30	30	40	100	2023

■ توضيحات منهجية

عدد الإجراءات الإدارية التي يسهر القطاع على مواكبة الإدارات المعنية في تدوينها وفق أحكام القانون 55.19 المتعلق بتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية (التحقق والنشر من مسؤولية اللجنة الوطنية لتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية)

الآجال غير متحكم فيه.



■ مصادر المعطيات

قسم تبسيط المساطر ودعم الأخلاقيات

■ حدود و نقاط ضعف المؤشر

- الصعوبات المتعلقة بتدوين ونشر الإجراءات الإدارية الأفقية.
- الآجال المرتبطة بدخول قانون 55.19 حيز التنفيذ والأحكام المتعلقة بتدوين ونشر الإجراءات الإدارية من قبل الإدارات.

■ تعليق

تم نشر القانون رقم 55.19 المتعلق بتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية في الجريد الرسمية في تاريخ 19 مارس 2020، وحدد فترة أقصاها 6 أشهر للمصادقة على المراسيم التطبيقية المتعلقة بتدوين ونشر الإجراءات والمساطر المرتبطة بالقرارات الإدارية التي تعتبر شرط لدخول القانون حيز التنفيذ.

وقد تم منح الإدارات العمومية المعنية أجل أقصاه 6 أشهر ابتداء من تاريخ دخول القانون حيز التنفيذ وذلك لتدوين قراراتها الإدارية وتوجيهها إلى اللجنة الوطنية لتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية قصد تحقق من مطابقتها قبل نشرها بالبوابة الوطنية وعليه فإن القيم المرقمة للمؤشر سيمكن التوفر عليها بداية سنة 2021 مع العلم أنه خلال نفس السنة يجب نشر جميع القرارات الإدارية وفق مقتضيات قانون 55.19.

الهدف 3.124: تعزيز النزاهة والشفافية

المؤشر 1.3.124 : نسبة إنجاز مشاريع القطاع في إطار الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2023	التوقع 2022	مشروع قانون المالية 2021	قانون المالية 2020	إنجاز 2019	الوحدة	
2023	100	100	95	90	86	30	%	نسبة إنجاز مشاريع القطاع في إطار الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد
2023	40	40	37	33	-	-	%	نسبة النساء المستفيدات من برامج التكوين في مجال النزاهة ومحاربة الفساد بالوظيفة العمومية

توضيحات منهجية

- البسط: عدد المشاريع المنجزة.
- المقام: العدد الإجمالي لمشاريع القطاع المدرجة ضمن الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد (33 مشروع).



في إطار دعم مقارنة النوع الاجتماعي، فإن هذا المؤشر سيضم مؤشر فرعي يتعلق بنسبة المستفيدين من برامج التكوين في مجال النزاهة ومحاربة الفساد بالوظيفة العمومية نساء ورجالا .

المؤشر الفرعي: يتم تجميع اللوائح حسب الدورات مع تقييئ المستفيدين إلى ذكور وإناث، بعد ذلك يتم احتساب النسبة المئوية كالآتي= (عدد المستفيدات x 100) / العدد الإجمالي للمستفيدين.



■ مصادر المعطيات

قسم تبسيط المساطر ودعم الأخلاقيات.

■ حدود ونقاط ضعف المؤشر

عدم قدرة المؤشر على رصد صعوبات تنفيذ المشاريع.غير أن تنفيذ المشاريع المدرجة في الاستراتيجية هو وحده الكفيل بخلق الأثر المنشود لدى المرتفق وبالتالي بلوغ أهداف الاستراتيجية.

المؤشر الفرعي :

● عدم التوفر على معطيات الانطلاق الخاصة بالوضعية الحالية خاصة التركيبة البشرية للإدارات المستهدفة؛

● عدم مقروئية المؤشر في غياب رؤية حول دلالاته بالنظر لوضعية الانطلاق الحالية؛

عدم التحكم بشكل جيد في المؤشر باعتبار أن القطاعات المشاركة هي من تختار من يمثلها رغم وضع معايير استهداف المشاركين.

■ تعليق

سيقوم القطاع بإعداد برامج التكوين في مجال النزاهة ومحاربة الفساد، الذي سيتقاسمه مع جميع القطاعات الوزارية لتكليفهم بتنفيذ برامج التكوين مجال النزاهة ومحاربة الفساد وموافاة القطاع بعد ذلك بعدد المستفيدين حسب الجنس من برامج التكوين في مجال النزاهة ومحاربة الفساد.



وللإشارة، يتوقف نجاح المؤشر على تحسين وتيرة إنجاز مشاريع الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد، وإدراج بعد النوع في مشاريع الاستراتيجية ككل، وتحسين نظام حكامتها بما يضمن استدامة المعطيات ومقروئيتها.

ملحوظة: المؤشر الفرعي الجديد المتعلق بنسبة استفادة النساء من برامج التكوين في مجال النزاهة ومحاربة الفساد بالوظيفة العمومية، تم وضعه ابتداء من سنة 2021.

المؤشر 2.3.124 : نسبة إنجاز خطة العمل الوطنية للحكومة المنفتحة

الوحدة	إنجاز 2019	قانون المالية 2020	مشروع قانون المالية 2021	التوقع 2022	التوقع 2023	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
%	-	-	40	40	-	80	2022

#### توضيحات منهجية

يلتزم قطاع إصلاح الإدارة بإعداد خطة عمل وطنية للحكومة المنفتحة للفترة 2021-2022 بشراكة مع مختلف الفاعلين المعنيين من إدارات وهيئات حكامة ومنظمات المجتمع المدني وتتكون هذه الخطة من مجموعة من الالتزامات ستتكلف بإنجازها الإدارات العمومية في أجل لا يتعدى سنتين ويقوم القطاع بتتبع تنفيذ الخطة وتعبئة الفاعلين لمعنيين.



طريقة احتساب تقدم إنجاز خطة العمل ستكون كالتالي

تقدم خطة العمل = مجموع نسبة تقدم مختلف الالتزامات/عدد الالتزامات

تقدم الالتزام = المجموع المرجح لتقدم للأنشطة/مجموع الأنشطة

تقدم النشاط = قيمة المقدمة من طرف رئيس المشروع

#### مصادر المعطيات

بوابة الحكومة المنفتحة

■ حدود ونقاط ضعف المؤشر

رهن بمتدخلين مختلفين

■ تعليق

يتعلق الأمر بمؤشر جديد تم وضعه لتقييم إنجاز المخطط الوطني للحكومة المنفتحة المعد للفترة 2021-2022.

الهدف 4.124: تحسين تدبير الموارد

المؤشر 1.4.124: نسبة نجاعة تدبير المكتبيات

الوحدة	إنجاز 2019	قانون المالية 2020	مشروع قانون المالية 2021	التوقع 2022	التوقع 2023	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
درهم	9 073	7 130	2 500	2 400	2 300	2 300	2023

■ توضيحات منهجية

البسط: يندرج ضمن نفقات المكتبيات:

-اقتناء الحواسيب

-شراء الطابعات

-اللوازم المعلوماتية

المقام: عدد موظفي قطاع إصلاح الإدارة

■ مصادر المعطيات

● قسم البرمجة والموارد المالية

● النظام المندمج لتدبير النفقات



■ حدود و نقاط ضعف المؤشر

تبقى التكلفة السنوية لمنصب المكتبيات خاضعة لكيفية استغلال التجهيزات واللوازم المكتبية وكذا مواجهة تقادمها

(Amortissement des équipements bureautiques)

■ تعليق

مقارنة مع سنة 2019 ، سيتم برسم سنة 2021 اقتناء برامج خاصة بأمن نظم المعلومات (antivirus, firewall)

تجدر الإشارة إلى أن إنجاز سنة 2019 يتعلق بمؤشر نجاعة المكتبيات الذي يضم الجزء المتعلق بالمكتبيات والجزء الخاص بالولوجستيك ، وبما أن برسم سنة 2021 تم وضع مؤشر خاص بالمكتبيات وآخر خاص بالولوجستيك، فإن المبلغ المنجز برسم سنة 2019 المتعلق بالمكتبيات يبلغ 5340 درهم. ملحوظة: لقد تم وضع هذا المؤشر الجديد ابتداء من سنة 2021 بهدف توحيد وانسجام مؤشرات الدعم لمختلف المصالح التابعة لوزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة.



المؤشر 2.4.124 : معدل نجاعة تدبير الموارد البشرية

الوحدة	إنجاز 2019	قانون المالية 2020	مشروع قانون المالية 2021	التوقع 2022	التوقع 2023	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
%	3,15	4	2,75	2,50	2,25	2,25	2023

■ توضيحات منهجية

- البسط: مجموع مدبرين المكلفين بتدبير المورد البشرية والتكوين بقطاع إصلاح الإدارة
- المقام: عدد الموظفين المدبرين

■ مصادر المعطيات

-قسم تدبير الموارد البشرية

-المعلومات متوفرة بالنظام المعلوماتي لتدبير الموارد البشرية



- حدود ونقاط ضعف المؤشر
- تعليق

إن تطور هذا المؤشر يندرج في اتجاه منخفض ويهدف على المدى المتوسط الطويل إلى عقلنة تعيين الموارد البشرية المكلفة بوظيفية تدبير الموارد البشرية بغية تقوية الأنشطة الأساسية (activité de métier) للقطاع.

ملحوظة: لقد تم وضع هذا المؤشر الجديد ابتداء من سنة 2021 بهدف توحيد وانسجام مؤشرات الدعم لمختلف المصالح التابعة لوزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة.

المؤشر 3.4.124 : نسبة الولوج إلى التكوين

الوحدة	إنجاز 2019	قانون المالية 2020	مشروع قانون المالية 2021	التوقع 2022	التوقع 2023	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
نسبة الولوج إلى التكوين	-	-	50	50,25	50,50	50,50	2023
نسبة ولوج النساء للتكوين	-	-	58,50	58,60	58,70	58,70	2023

- توضيحات منهجية

تم احتساب هذا المؤشر بقسمة عدد المستفيدين من التكوين خلال السنة على عدد الموظفين

ان عدد المستفيدين من التكوين هو عدد الافراد الذين شاركوا في تكوين واحد خلال السنة، بالنسبة للشخص الذي شارك في عدة تكوينات فيحتسب مرة واحدة.

- مصادر المعطيات

المعلومات متوفرة بفضل قاعدة معطيات معلوماتية لتتبع التكوين المستمر

■ حدود ونقاط ضعف المؤشر

■ تعليق

يبين هذا المؤشر تطور الاستجابة لمنظور النوع الاجتماعي من خلال برامج التكوين المستمر التي تستجيب لحاجيات موظفي وموظفات قطاع إصلاح الإدارة .

ملحوظة: لقد تم وضع هذا المؤشر الجديد ابتداء من سنة 2021 بهدف توحيد وانسجام مؤشرات الدعم لمختلف المصالح التابعة لوزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة.

المؤشر 4.4.124 : نسبة النجاعة اللوجستية

الوحدة	إنجاز 2019	قانون المالية 2020	مشروع قانون المالية 2021	التوقع 2022	التوقع 2023	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
درهم/شخص	-	-	2 450	2 400	2 300	2 300	2023

■ توضيحات منهجية

يقدم هذا المؤشر تكاليف اللوجستيك الموضوعة لدعم مختلف مصالح قطاع إصلاح الإدارة في تنفيذ الأنشطة الموكولة إليهم ويمكن من توفير محيط جيد للعمل

البسط: المبلغ بالدرهم

المقام: مجموع تكاليف اللوجستيك يؤخذ بعين الاعتبار تكاليف ماييلي:

- لوازم المكتب و الأوراق

- لوازم المعلومات

- طباع الوثائق

- صيانة وإصلاح عتاد المكتب

■ مصادر المعطيات



- قسم البرمجة والموارد المالية
- النظام المندمج لتدبير النفقات

- حدود ونقاط ضعف المؤشر
- تعليق

لقد تم وضع هذا المؤشر الجديد ابتداء من سنة 2021 بغاية توحيد وانسجام مؤشرات الدعم لمختلف مصالح وزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة.

الهدف 5.124: تعزيز ثقافة بيئية و مستدامة

المؤشر 1.5.124 : نسبة السائقين المدربين على القيادة الإيكولوجية

الوحدة	إنجاز 2019	قانون المالية 2020	مشروع قانون المالية 2021	التوقع 2022	التوقع 2023	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
%	-	-	6	6	5	17	2023

- توضيحات منهجية

تكوين سائقين في مجال السياقة الإيكولوجية

البسط : عدد السائقين المستفيدين من التكوين في السياقة الإيكولوجية

المقام: مجموع سائقين قطاع إصلاح الإدارة

- مصادر المعطيات

مصلحة الشؤون العامة

حاضرة السيارات قطاع إصلاح الإدارة



■ حدود ونقاط ضعف المؤشر

■ تعليق

يعد هذا المؤشر من المؤشرات الموضوعية بالإستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة 2030-2017.

ملحوظة: لقد تم وضع هذا المؤشر ابتداء من سنة 2021 بغاية توحيد وانسجام مؤشرات الدعم لمختلف مصالح وزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة.



# الجزء الثالث

## محددات النفقات





## 1. محددات نفقات الموظفين و الأعوان

### أ. بنية أعداد الموظفين للسنة الجارية

• جدول 9 : التوزيع حسب الدرجات /الرتب

%	الأعداد			الدرجات/الرتب
	المجموع	الاناث	الذكور	
10,94	29	19	10	موظفي التنفيذ ( السلالم من 5 إلى 6 و السلالم المطابقة)
12,08	32	22	10	موظفي الإشراف (السلالم من 7 إلى 9 و السلالم المطابقة)
76,98	204	99	105	الأطر والأطر العليا ( السلم 10 و ما فوق و السلالم المطابقة)
100	265	140	125	المجموع

• جدول 10 : التوزيع حسب المصالح

%	الأعداد			المصالح
	المجموع	الاناث	الذكور	
100	265	140	125	المصالح المركزية
0	0	0	0	المصالح اللامركزية
100	265	140	125	المجموع



جدول 11 : التوزيع حسب الجهات

%	الأعداد			المصالح
	المجموع	الاناث	الذكور	
0	0	0	0	جهة طنجة-تطوان-الحسيمة
0	0	0	0	جهة الشرق
0	0	0	0	جهة فاس - مكناس
100	265	140	125	جهة الرباط - سلا-القنيطرة
0	0	0	0	جهة بني ملال - خنيفرة
0	0	0	0	جهة الدار البيضاء-سطات
0	0	0	0	جهة مراكش - آسفي
0	0	0	0	جهة درعة - تافيلالت
0	0	0	0	جهة سوس - ماسة
0	0	0	0	جهة كلميم - واد نون
0	0	0	0	جهة العيون -الساقية الحمراء
0	0	0	0	جهة الداخلة - واد الذهب
100	265	140	125	المجموع

ب. تحليل بنية أعداد الموظفين من منظور النوع

المجموع		الذكور		الاناث		الجهات
%	الاعداد	%	الاعداد	%	الاعداد	
100,00%	265	100,00%	140	100,00%	125	الرباط سلا القنيطرة



عدد الإناث لا يقل على عدد الذكور

ج. توزيع نفقات الموظفين و الأعوان

• جدول 12 : توقع نفقات الموظفين للسنة 2021 (مشروع قانون المالية)

العدد	النفقة	
263	53 897 999	النفقات الدائمة
2	46 135	المناصب المحذوفة
0	0	عمليات التوظيف ( تتضمن المستحقات الناجمة عن المتأخرات المتعلقة بها)
1	174 338	عمليات الإدماج
	0	مقتضيات أخرى تتعلق بمراجعات الأجور ( ت تضمن المستحقات الناجمة عن المتأخرات المتعلقة بها)
	2 346 798	الترقيات في الدرجة والرتبة ( ت تضمن المستحقات الناجمة عن المتأخرات المتعلقة بها )
263	56 373 000	نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين
	312 000	نفقات الموظفين الأخرى المؤداة من طرف محاسبي الخزينة العامة للمملكة
	56 685 000	نفقات الموظفين المتوقعة



## 2. محددات نفقات المعدات و النفقات المختلفة و الاستثمار حسب البرنامج و

### المشروع أو العملية

برنامج 124 : إصلاح الإدارة وتطوير الخدمات العمومية

#### • محددات نفقات الاستثمار أو نفقات المعدات و النفقات المختلفة

■ مشروع 1 : التحول التنظيمي

• محددات مصاريف الدراسات والاستشارات:

تكلفة الوحدة	عدد أيام العمل	مدة الإنجاز بالشهر	مدة الإنجاز بالشهر	التكلفة
المشروع: التحول التنظيمي	-	-	-	-

وحدة القياس	H/j
تكلفة الوحدة بالنسبة لتطوير الأنظمة	$5000 \text{ Dh} \leq CU(H/j) \leq 8000 \text{ Dh}$
تكلفة الوحدة بالنسبة للخبرة المعلوماتية	$8000 \text{ Dh} \leq CU(H/j) \leq 12000 \text{ Dh}$

- 
- 
- 
- 
- تجدر الإشارة إلى أنه لم يتم تخصيص إعتمادات مالية برسم سنة 2021 لهذا المشروع
- محددات مصاريف التظاهرات:



عدد التظاهرات	عدد المشاركين	تكلفة الوحدة	التكلفة الإجمالية
-	-	-	-

المشروع:  
التحول التنظيمي

تجدر الإشارة إلى أنه لم يتم تخصيص إعمادات مالية برسم سنة 2021 لهذا المشروع

• محددات مصاريف التكوين:

التكلفة	التكلفة السنوية اليومية	عدد أيام الشهور	عدد أيام عدد المستفيدين
التكلفة للتكوين	للتكوين بالدرهم	في السنة لتكوين	التكوين
		الشهر	المجموعات
		في السنة لتكوين	المجموعات

لمشروع:  
التحول  
التنظيمي



تجدر الإشارة إلى أنه لم يتم تخصيص إعمادات مالية برسم سنة 2021 لهذا المشروع

■ مشروع 2: التحول التدييري

• محددات مصاريف الدراسات والاستشارات:

دراسة عامة			
المشروع: التحول التدييري	تكلفة الوحدة	عدد أيام العمل	مدة الإنجاز بالشهر
-	-	-	-

وحدة القياس	H/j
تكلفة الوحدة بالنسبة لتطوير الأنظمة	$5.000 \text{ Dh} \leq \text{CU}(H/j) \leq 8.000 \text{ Dh}$
تكلفة الوحدة بالنسبة للخبرة للمعلوماتية	$8000\text{Dh} \leq \text{CU}(H/j) \leq 12\ 000 \text{ Dh}$

• تجدر الإشارة إلى أنه لم يتم تخصيص إعمادات مالية برسم سنة 2021 لهذا المشروع

• محددات مصاريف التظاهرات:

عدد التظاهرات	عدد المشاركين	تكلفة الوحدة	التكلفة الإجمالية

المشروع: التحول  
التدبير

تجدر الإشارة إلى أنه لم يتم تخصيص إعمادات مالية برسم سنة 2021 لهذا المشروع



■ مشروع 3: التحول الرقمي

• محددات مصاريف الدراسات والاستشارات:

تكلفة الوحدة	عدد أيام العمل	مدة الإنجاز بالشهر	التكلفة

المشروع: التحول الرقمي

وحدة القياس	H/j
تكلفة الوحدة بالنسبة لتطوير الأنظمة	$5000 \text{ Dh} \leq CU(H/j) \leq 8000 \text{ Dh}$
تكلفة الوحدة بالنسبة للخبرة المعلوماتية	$8000 \text{ Dh} \leq CU(H/j) \leq 12000 \text{ Dh}$

تجدر الإشارة إلى أنه لم يتم تخصيص إعتمادات مالية برسم سنة 2021 لهذا المشروع

• محددات مصاريف التظاهرات:

التكلفة الإجمالية	تكلفة الوحدة	عدد المشاركين	عدد التظاهرات	
700000	1000	700	1	المشروع: التحول الرقمي

وحدة القياس: مبلغ جزافي إجمالي حسب نوع وطبيعة التظاهرة



■ مشروع 4: الإشراف والدعم والمواكبة

1. ميزانية التسيير-معدات والنفقات مختلفة محددات مصاريف الدراسات والاستشارات:

دراسة معلوماتية				
تكلفة الوحدة	عدد العمل	أيام مدة الإنجاز بالشهر	التكلفة	
				المشروع: الإشراف والدعم والمواكبة

دراسة و مساعدة تقنية و مشورة				
المشروع	تكلفة الوحدة:	عدد أيام العمل	مدة الإنجاز بالشهر	التكلفة
الإشراف والدعم				
والمواكبة				

وحدة القياس	H/j
تكلفة الوحدة بالنسبة لتطوير الأنظمة	$Dh \leq CU(H/j) \leq 8\,000\ Dh5000$
تكلفة الوحدة بالنسبة للخبرة المعلوماتية	$8000Dh \leq CU(H/j) \leq 12\,000\ Dh$

- 
- 

تجدر الإشارة إلى أنه لم يتم تخصيص إعمادات مالية برسم سنة 2021 لهذا المشروع

• محددات مصاريف التظاهرات:

التظاهرات	عدد التظاهرات	عدد المشاركين	تكلفة الوحدة	التكلفة الإجمالية
الإشراف والدعم والمواكبة	5	1000	700	700000

وحدة القياس: مبلغ جزافي إجمالي حسب نوع وطبيعة التظاهرة

• محددات مصاريف التكوين:





التكوين	عدد المستفيدين حسب المجموعات	عدد أيام التكوين في الشهر	عدد الشهور المخصصة لتكوين	عدد - أيام التكوين في السنة	التكلفة اليومية للتكوين بالدرهم	التكلفة السنوية للتكوين
دورات تكوينية لفائدة موظفي القطاع	15	8	8	64	6.250	400.000

• محددات مصاريف نظافة وحراسة مقر الوزارة: مصاريف النظافة:

مجموع الكلفة الشهرية	نظافة كل نهاية ثلاثة أشهر			نظافة نهاية الأسبوع			نظافة يومية			نظافة مقر الوزارة
	كلفة التموين الشهرية	الكلفة الشهرية	العدد	كلفة التموين الشهرية	الكلفة الشهرية	العدد	كلفة التموين الشهرية	الكلفة الشهرية	العدد	
6.460	100	160	2	400,00	80,00	1	2.200	3.520	2	لطاقب لرابع
6.460	100	160	2	400,00	80,00	1	2.200	3.520	2	لطاقب لثالث
6.460	100	160	2	400,00	80,00	1	2.200	3.520	2	لطاقب لثاني
6.460	100	160	2	400,00	80,00	1	2.200	3.520	2	لطاقب لأول
6.460	100	80	1	400,00	80,00	1	2.200	1.760	1	لطاقب لأرضي
6.460	100	160	2	400,00	80,00	1	2.200	3.520	2	لطاقب تحت رضي
36920,00	600	880,00		2.400	480,00		13.200	19.360		لمجموع

فرضيات احتساب مصاريف النظافة

نظافة مقر الوزارة	الكلفة السنوية
نظافة يومية	390.720
نظافة نهاية الأسبوع	34.560
نظافة كل نهاية ثلاثة أشهر	17.760
المجموع	443.040
الكلفة السنوية مع احتساب الضريبة على القيمة المضافة	531.648

مصاريف الحراسة:



المجموع	ولوج بهو مكتب الاستقبال	موقف السيارات	مدخل السيد الوزير	المدخل الرئيس للقطاع		
1					العدد	مراقب
2.700				2.700	كلفة الوحدة بالشهر	
				32.400	التكلفة السنوية	
2	2				العدد	المضيفات
3.000	3.000				كلفة الوحدة بالشهر	
72.000	72.000				التكلفة السنوية	
6	1	1	2	2	العدد	حراس النهار
2.500	2.500	2.500	2.500	2.500	كلفة الوحدة بالشهر	
180.000	30.000	30.000	60.000	60.000	التكلفة السنوية	
6		2	2	2	العدد	حراس الليل
3.500		3.500	3.500	3.500	كلفة الوحدة بالشهر	
21.000			84.000	84.000	التكلفة السنوية	
3		1	1	1	العدد	حراس أيام العطل
300		300	300	300	كلفة الوحدة بالشهر	
10.800		3.600	3.600	3.600	التكلفة السنوية	

فرضيات احتساب مصاريف الحراسة

العدد	تكلفة الوحدة بالشهر	التكلفة السنوية	
1	3.240	38.880	مراقب
2	3.600	86.400	المضيفات
6	3.000	216.000	حراس النهار
6	4.200	302.400	حراس الليل
3	360	12.960	حراس أيام العطل
		656.640	المجموع

2. ميزانية الاستثمار:

• اقتناء عتاد معلوماتي من الحواسيب

عدد المستعملين	عدد الحواسيب	عدد الحواسيب المتقدمة	نسبة التجهيز	نسبة التقادم (مؤشر التقادم)	عدد الحواسيب اللازمة للسنة للحفاظ على مؤشر التقادم في نسبة أقل من 10 في المائة	تكلفة الوحدة	التكلفة الاجمالية
235	235	40	100%	17%	20	9.000	180.000

كل حاسوب تجاوز خمس سنوات يعتبر متقادما

تهدف عملية الاقتناء إلى الحفاظ على نسبة التغطية بنسبة مائة بالمائة والحفاظ على مؤشر تقادم في نسبة أقل من 10 في المائة، أي أن 10 في المائة فقط من مجموع الحواسيب هي التي يتجاوز عمرها خمس

• اقتناء طابعات

عدد المستعملين	عدد الطابعات	عدد الطابعات المتقدمة	نسبة التجهيز	نسبة التقادم (مؤشر التقادم)	عدد الطابعات اللازمة لسنة للحفاظ على مؤشر التقادم في نسبة أقل من 10 في المائة	كلفة الوحدة	الكلفة الاجمالية
235	42	0	100%	0%	0	0,00	0,00

الطابعات تستعمل بشكل جماعي، بمعدل طابعة لكل قسم، وطابعة كبيرة لكل مديرية بالإضافة إلى طابعة بالألوان بمعدل طابعة لكل مديرية

كل طابعة تجاوز عمرها 8 تعتبر متقادما، لأن الوزارة تعقد من حين لآخر وحسب الحاجة سندات طلب لإصلاح بعض الطابعات المهمة والحساسة والتي لا تتوفر الوزارة على بديل لها.

تهدف عملية الاقتناء إلى الحفاظ على نسبة التغطية بنسبة مائة بالمائة والحفاظ على مؤشر تقادم في نسبة أقل من 10 في المائة، أي أن 10 في المائة فقط من مجموع الطابعات التي يتجاوز عمرها ثمان سنوات.



