المملكة المغربية

ⵜⴰⴳⵍⴷⵉⵜ ⵏ ⵍⵎⵖⵔⵉⴱ

وزارة الشغل والإدماج المهني

مشروع نجاعة الأداء

مشروع قانون
المالية
2018

فهرس

1. الجزء الأول: تقديم الوزارة 4
1. تقديم موجز لاستراتيجية الوزارة 4
2. تقديم الاعتمادات المتوقعة برسم سنة 2018 8
3. ملخص الاعتمادات المتوقعة برسم سنة 2018 حسب البرامج 9
4. تقديم الاعتمادات حسب المشاريع أو العمليات 10
برنامج 432 : تشغيل ورصد سوق الشغل 10
برنامج 433 : الشغل 11
برنامج 434 : الحماية الاجتماعية للعمال 11
برنامج 480 : الدعم والقيادة 12
5. توزيع جهوي لاعتمادات برامج 12
6. برمجة ميزانياتية لثلاث سنوات 13
7. البرمجة الميزانياتية لثلاث سنوات للمؤسسات العمومية 15
2. الجزء الثاني: تقديم برامج الوزارة 16
برنامج 432 : تشغيل ورصد سوق الشغل 16
1. ملخص استراتيجية البرنامج وغاياتها العامة 16
2. مسؤول البرنامج 17
3. المتدخلين في القيادة 17
4. أهداف و مؤشرات قياس أداء البرنامج 18
برنامج 433 : الشغل 21
1. ملخص استراتيجية البرنامج وغاياتها العامة 21
2. مسؤول البرنامج 21
3. المتدخلين في القيادة 21
4. أهداف و مؤشرات قياس أداء البرنامج 21
برنامج 434 : الحماية الاجتماعية للعمال 28
1. ملخص استراتيجية البرنامج وغاياتها العامة 28
2. مسؤول البرنامج 30
3. المتدخلين في القيادة 30
4. أهداف و مؤشرات قياس أداء البرنامج 31
برنامج 480 : الدعم والقيادة 37
1. ملخص استراتيجية البرنامج وغاياتها العامة 37
2. مسؤول البرنامج 39
3. المتدخلين في القيادة 39
4. أهداف و مؤشرات قياس أداء البرنامج 39
3. الجزء الثالث : محددات النفقات 45
1. محددات نفقات الموظفين و الأعوان 45
أ. بنية أعداد الموظفين للسنة الجارية 45
ب. توزيع نفقات الموظفين و الأعوان 46
2. محددات نفقات المعدات و النفقات المختلفة و الاستثمار حسب البرنامج و المشروع أو العملية 47
برنامج 432 : تشغيل ورصد سوق الشغل 47
برنامج 433 : الشغل 50
برنامج 434 : الحماية الاجتماعية للعمال 54
برنامج 480 : الدعم والقيادة 57
ملحق: البطاقات التفصيلية للمؤشرات 59

1. الجزء الأول: تقديم الوزارة

1. تقديم موجز لاستراتيجية الوزارة

1. مهام الوزارة

تناط بوزارة الشغل والإدماج المهني، في إطار النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، مهمة إعداد وتنفيذ سياسة الحكومة في ميادين الشغل والتشغيل والحماية الاجتماعية وتقييم برامج عملها. ويعهد إليها لهذه الغاية، بتنسيق مع القطاعات الوزارية المعنية، ما يلي:

المساهمة في إعداد استراتيجية الحكومة في ميادين الشغل والتشغيل والحماية الاجتماعية والسهر على تنفيذها؛

اقتراح مشاريع النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل والتشغيل والحماية الاجتماعية والسهر على مراقبة تطبيقها؛ غير أن اقتراح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل في بعض القطاعات المحددة ومراقبة تطبيقها يظلان من اختصاص القطاعات الوزارية المعنية، وذلك بتنسيق مع القطاع الوزاري المكلف بالتشغيل؛

تمثيل الحكومة لدى المنظمات الدولية ذات العلاقة باختصاصات الوزارة؛

رصد وتحليل معطيات سوق الشغل؛

إنجاز الدراسات والأبحاث الضرورية للنهوض بالعمل اللائق؛

اقتراح التدابير الكفيلة بتطوير إمكانيات سوق التشغيل؛

المساهمة في تدبير تدفقات الهجرة القانونية من أجل العمل وفي إعداد وتتبع السياسات العمومية في هذا المجال؛

تتبع القضايا المتعلقة بالبحث عن فرص التشغيل بالخارج والسهر على إعداد اتفاقيات اليد العاملةّ والضمان الاجتماعي وتتبع تطبيقها؛

تتبع القضايا المتعلقة بالحماية الاجتماعية والصحية للعمال المغاربة بالخارج وتمثيل الحكومة في المفاوضات المتعلقة بالاتفاقيات الثنائية في مجال الضمان الاجتماعي؛

النهوض بالمفاوضات الجماعية بين الشركاء الاجتماعيين والمساهمة في تسوية نزاعات الشغل وتنشيطالحوار الاجتماعي وتفعيل آلياته والرقي به وطنيا وقطاعيا وعلى مستوى المقاولات؛

النهوض بطب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية؛

النهوض بالأنظمة المتعلقة بالضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية والتغطية الصحية لفئة الأجراء وتتبع ومراقبة تطبيقها؛

تتبع ومراقبة أنشطة التعاضديات والنهوض بالوضعية الاجتماعية للمؤمنين الاجتماعيين؛

اقتراح الإجراءات والتدابير اللازمة لتطوير وتوسيع شبكة الحماية الاجتماعية ومراقبة احترام تطبيقها؛

تعزيز فرص التعاون الدولي في مجالات اختصاصاتها.

يعكس المنظام التالي التنظيم الهيكلي لوزارة الشغل والإدماج المهني والذي تم وضعه بالمرسوم 2.14.208 بتاريخ 18 يونيو2014:

يبلغ عدد موظفي وزارة الشغل والإدماج المهني 1032 موظف, 39 % منهم نساء، % 36منهن يشتغلن في المصالح المركزية، أي بمعدل وطني يساوي 12%.

تشكل نسبة الموظفين المنتمين إلى جهاز تفتيش الشغل 42%، وقد عرفت هذه النسبة انخفاضا بعشر نقط مقارنة مع سنة 2007، حيث أن نسبة تغطية الأجراء النشيطين من قبل مفتشي الشغل تبقى جد ضعيفة وتقدر بمفتش واحد لكل 10000 أجير.

وتبلغ نسبة التأطير 67%، وتتوزع على النحو التالي: 42% منها يشغلها مفتشي الشغل، 2.2% الأطباء، 2.2% مهندسو الصحة والسلامة، 15.5% الإداريون، بينما تشكل نسبة المهندسين غير التابعين لجهاز التفتيش 5%، التقنيين 27% والأطر الإدارية الأخرى نسبة 5%.

تجدر الإشارة إلى أن مشكلين أساسين وملحين يعرقلان السيرورة الطبيعية لعمل الوزارة، يكمن المشكل الأول في انخفاض عدد الموظفين الراجع إلى كون نسبة المحالين على التقاعد تفوق عدد المعوضين لهم، الشيء الذي يسفر عنه نقص وخصاص في بعض التخصصات، بينما يكمن المشكل الثاني في الانخفاض المهول لعدد مفتشي الشغل.

الرؤية الاستراتيجية للوزارة

ترتكز الرؤية الاستراتيجية لوزارة الشغل والإدماج المهني على إعطاء دفعة جديدة لمحاربة البطالة من خلال الحفاظ على مناصب الشغل الحالية، وتشجيع خلق فرص جديدة لشغل منتج ولائق في ظروف تتسم بالحرية والعدالة والأمن والكرامة والإنسانية.

إن هذه الرؤية تتيح الفرصة لتثمين التدابير والأنظمة القائمة بالإضافة إلى وضع وتنفيذ إجراءات جديدة.

وقد تم تسطير هذا المخطط الاستراتيجي تحت شعار "جميعا من أجل تشجيع العمل المنتج واللائق " الذي يطمح إلى تنسيق جهود الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين والقطاعات الوزارية والمؤسسات العمومية والسلطات المحلية والمنتخبين المحليين وفعاليات المجتمع المدني وذلك من أجل رفع التحديات المرتبطة بالشغل والتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال.

لهذا، حددت الوزارة أربعة توجهات استراتيجية، وهي:

1. **<u>تنمية التشغيل المنتج واللائق وتخفيض البطالة:</u>**

في هذا الإطار يقترح برنامج عمل الوزارة مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تندرج في مجالي التدخل التاليين:

- إنعاش التشغيل من خلال مواكبة السياسات الوطنية والاستراتيجيات القطاعية، وتنمية التدابير لتشجيع وتعزيز المبادرات الجهوية والمحلية في مجال خلق فرص للشغل، بالإضافة إلى تنمية السياسات النشيطة لإنعاش التشغيل من خلال تحيين البرامج القائمة ووضع إجراءات جديدة، ثم التنقيب عن فرص للتشغيل بالخارج.

-تحسين حكامة سوق الشغل من خلال تعزيز الإطار المؤسساتي لسياسة التشغيل عبر إصلاح النصوص التشريعية والتنظيمية المنظمة لإجراءات إنعاش التشغيل وهيئات التنفيذ والتتبع، تحسين نظام الوساطة عبر تعزيز دور وأنشطة الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات وتتبعها وتنمية نظام الوساطة الخصوصي، ثم تعزيز نظام المعلومات واليقظة وتحليل سوق الشغل.

2. <u>تعزيز الحقوق الأساسية في العمل والحوار الاجتماعي:</u>

يهدف هذا التوجه إلى تحسين بيئة وظروف العمل، مع ضمان التوازن بين الحقوق والواجبات لمختلف الجهات المتدخلة. ويتطلب هذا الاختيار تعزيز آليات الحوار والتشاور مع الفرقاء الاجتماعيين والاقتصاديين، والعمل على تنمية العلاقات المهنية التي تؤثر إيجابا على النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية للعمال، من خلال النهوض بالمفاوضة الجماعية وتنشيط هيئات التشاور الثلاثية التركيب.

3. <u>تعميم وتوسيع وتحسين التغطية الاجتماعية للعمال:</u>

تشتغل الوزارة على إيجاد حلول ملائمة وعادلة بخصوص التغطية الاجتماعية للعمال بشكل يكفل التضامن والسلم الاجتماعي، وذلك عبر حوار موسع مع الفرقاء والمنظمات المعنية حول قضايا الشغل والتشغيل والحماية الاجتماعية.

وبهذا الخصوص، يهدف برنامج عمل الوزارة الى مواصلة تنمية الضمان الاجتماعي من خلال تعزيز الحكامة وتتبع هيئات الضمان الاجتماعي وتوسيع التغطية الاجتماعية وتمديدها لتشمل فئات أخرى من العمال وتعزيز التغطية الاجتماعية للمغاربة المقيمين بالخارج، وإصلاح نظام التعاضد ومواصلة مسار إصلاح نظام التقاعد.

4. <u>تعزيز نجاعة وفعالية الوزارة عبر تنمية قدراتها التدبيرية والتنظيمية:</u>

انخرط المغرب مند سنوات في مسار طموح لتحديث الوظيفة العمومية في إطار تنفيذ الاستراتيجية الشاملة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. في هذا الصدد، تولي الوزارة اهتماما خاصا بتثمين قدراتها الداخلية عبر تحسين أدائها وصورتها لدى شركائها ومرتفقيها.

وتتمحور أهم ركائز هذا التوجه الطموح حول القوة التنظيمية واعتماد قيادة فعالة وناجعة والانفتاح على المحيط وتنمية الشراكة على المستويين الوطني والدولي.

بناءا على ما سبق ولتفعيل هذه الرؤية الاستراتيجية، ارتأت الوزارة تحديد أربعة برامج لتشكيل مشروع نجاعة أدائها , وهي:

برنامج 432: التشغيل ورصد سوق الشغل.

برنامج 433: الشغل.

برنامج 434: الحماية الاجتماعية للعمال.

برنامج 480: القيادة والدعم.

2. تقديم الاعتمادات المتوقعة برسم سنة 2018

جدول 1 : ملخص اعتمادات الميزانية العامة المتوقعة حسب الفصول

الفصل	(قانون المالية لسنة 2017) الميزانية العامة	(مشروع قانون المالية لسنة 2018) الميزانية العامة	مشروع قانون المالية(الميزانية العامة) لسنة 2018 / قانون المالية(الميزانية العامة) لسنة 2017
الموظفون		181 500 000	
المعدات والنفقات المختلفة		303 680 000	
الاستثمار		63 520 000	
المجموع		548 700 000	

جدول 2 : ملخص اعتمادات الميزانية العامة و مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة و الحسابات المرصدة لأمور خصوصية المتوقعة حسب الفصول

الفصل	الميزانية العامة	مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة		الحسابات المرصدة لأمور خصوصية		مجموع مشروع قانون المالية للسنة 2018
	مشروع قانون المالية للسنة 2018	مشروع قانون المالية للسنة 2018	تحويلات أو دفوعات	مشروع قانون المالية للسنة 2018	تحويلات أو دفوعات	
الموظفون	181 500 000					
المعدات و النفقات المختلفة	303 680 000	300 000	300 000			
الاستثمار	63 520 000	100 000	100 000			
المجموع	548 700 000	400 000	400 000	330 000 000	30 000 000	848 700 000

3. ملخص الاعتمادات المتوقعة برسم سنة 2018 حسب البرامج

جدول 3: ملخص الاعتمادات المتوقعة للوزارة حسب البرامج

البرامج	الميزانية العامة (قانون المالية لسنة 2017)	الميزانية العامة (2018 مشروع قانون المالية لسنة)			% مشروع قانون المالية لسنة 2018 % / قانون المالية لسنة 2017
		فصل الموظفين	فصل المعدات والنفقات المختلفة	فصل الاستثمار	
الدعم والقيادة		181 500 000	54 670 000	14 220 000	
تشغيل ورصد سوق الشغل			224 040 000	43 000 000	
الشغل			4 750 000	6 300 000	
الحماية الاجتماعية للعمال			20 220 000		
المجموع		181 500 000	303 680 000	63 520 000	

جدول 4: ملخص الاعتمادات المتوقعة حسب البرامج و المكونات الميزانياتية

البرامج	الميزانية العامة 2018	مرافق الدولة المسيرة بصورة 2018		حسابات المرصدة لأمور خصوصية 2018		مجموع مشروع قانون المالية للسنة 2018
	مشروع قانون المالية للسنة 2018	مشروع قانون المالية للسنة 2018	تحويلات أو دفوعات	مشروع قانون المالية للسنة 2018	تحويلات أو دفوعات	
الدعم والقيادة	250 390 000		400 000			249 990 000
تشغيل ورصد سوق الشغل	267 040 000			330 000 000	30 000 000	567 040 000
الشغل	11 050 000					11 050 000
الحماية الاجتماعية للعمال	20 220 000					20 220 000
المجموع	548 700 000		400 000	330 000 000	30 000 000	848 300 000

4. تقديم الاعتمادات حسب المشاريع أو العمليات

برنامج 432 : تشغيل ورصد سوق الشغل

جدول : 5 ملخص الاعتمادات المتوقعة للميزانية العامة حسب المشروع أو العملية المتعلقة بالبرنامج

	الميزانية العامة		المجموع
	فصل المعدات والنفقات المختلفة	فصل الاستثمار	
دعم إعداد وتفعيل المخطط الوطني للنهوض بالتشغيل	1 100 000	0	1 100 000
دعم التشغيل	100 000	0	100 000
دعم الوساطة في سوق الشغل و تطوير البرامج الارادية للتشغيل	222 130 000	42 300 000	264 430 000
الادماج الاقتصادي للمهاجرين	200 000	500 000	700 000
مأسسة و تعزيز القدرات التقنية للمرصد الوطني لسوق الشغل	310 000	200 000	510 000
تطوير النظام الاحصائي الخاص بسوق الشغل	200 000	0	200 000

جدول :7 ملخص الاعتمادات المتوقعة للحسابات المرصدة لأمور خصوصية حسب المشروع أو العملية المتعلقة بالبرنامج

	لحسابات المرصدة لأمور خصوصية
دعم الوساطة في سوق الشغل و تطوير البرامج الارادية للتشغيل	330 000 000

برنامج 433 : الشغل

جدول : 5 ملخص الاعتمادات المتوقعة للميزانية العامة حسب المشروع أو العملية المتعلقة بالبرنامج

	الميزانية العامة		المجموع
	فصل المعدات والنفقات المختلفة	فصل الاستثمار	
دعم برامج الشغل	290 000	3 000 000	3 290 000
حماية الفئات في وضعية صعبة في العمل	50 000	3 000 000	3 050 000
مأسسة الحوار الاجتماعي و النهوض بالمفاوضة الجماعية	610 000	0	610 000
معايير العمل و تشريع الشغل	100 000	0	100 000
تحسين فعالية تدخل متفشية الشغل في مجال المراقبة	1 600 000	0	1 600 000
النهوض بالصحة و السلامة في العمل	2 100 000	300 000	2 400 000

برنامج 434 : الحماية الاجتماعية للعمال

جدول : 5 ملخص الاعتمادات المتوقعة للميزانية العامة حسب المشروع أو العملية المتعلقة بالبرنامج

	الميزانية العامة		المجموع
	فصل المعدات والنفقات المختلفة	فصل الاستثمار	
دعم برامج الحماية الاجتماعية	130 000	0	130 000
المبادرات الاجتماعية لصالح العمال	18 590 000	0	18 590 000
مسايرة تطور الحماية الاجتماعية	1 500 000	0	1 500 000

برنامج 480 : الدعم والقيادة

جدول : 5 ملخص الاعتمادات المتوقعة للميزانية العامة حسب المشروع أو العملية المتعلقة بالبرنامج

	الميزانية العامة		المجموع
	فصل المعدات والنفقات المختلفة	فصل الاستثمار	
تطويرنظم المعلومات	266 500	7 000 000	7 266 500
تثمين الموارد البشرية و دعم الاعمال الاجتماعية	1 940 000	100 000	2 040 000
الحوار الاجتماعي والاستشارة	400 000	0	400 000
تفعيل توصيات المفتشية العامة	200 000	80 000	280 000
دعم و مواكبة الوزارة عن طريق التعاون الدولي و الشراكة	1 650 000	0	1 650 000
تحديث الادارة	0	7 040 000	7 040 000
دعم المهام	50 213 500	0	50 213 500

5. توزيع جهوي لاعتمادات برامج

جدول 8 : ملخص الاعتمادات المتوقعة للوزارة حسب الجهات

الجهات	الميزانية العامة		المجموع
	فصل المعدات والنفقات المختلفة	فصل الاستثمار	
المصالح المشتركة	295 830 500	59 450 000	355 280 500
جهة طنجة-تطوان-الحسيمة	742 200	405 000	1 147 200
جهة الشرق	648 000	320 000	968 000
جهة فاس - مكناس	1 045 000	410 000	1 455 000
جهة الرباط - سلا-القنيطرة	1 595 000	720 000	2 315 000
جهة بني ملال - خنيفرة	414 000	142 000	556 000
جهة الدار البيضاء-سطات	1 358 500	890 000	2 248 500
جهة مراكش - آسفي	696 000	400 000	1 096 000
جهة درعة - تافيلالت	225 000	136 000	361 000

جهة سوس - ماسة	625 000	500 000	1 125 000
جهة كلميم - واد نون	80 500	33 000	113 500
جهة العيون -الساقية الحمراء	350 000	101 000	451 000
جهة الداخلة - واد الذهب	70 300	13 000	83 300
المجموع	303 680 000	63 520 000	367 200 000

6. برمجة ميزانياتية لثلاث سنوات

جدول 9: البرمجة الميزانياتية لثلاث سنوات 2018-2020 لاعتمادات الميزانية العامة حسب طبيعة النفقة

	قانون المالية للسنة 2017	مشروع قانون المالية للسنة 2018	الإسقاطات 2019	الإسقاطات 2020
نفقات الموظفين		181 500 000	187 464 082	193 952 449
نفقات المعدات والنفقات المختلفة		303 680 000	320 877 500	340 526 875
نفقات الاستثمار		63 520 000	75 035 000	83 315 750
المجموع		548 700 000	583 376 582	617 795 074

جدول 10: البرمجة الميزانياتية لثلاث سنوات 2018-2020 لاعتمادات مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة و الحسابات المرصدة لأمور خصوصية

	قانون المالية للسنة 2017	مشروع قانون المالية للسنة 2018	الإسقاطات 2019	الإسقاطات 2020
مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة		400 000	400 000	450 000
الحسابات المرصدة لأمور خصوصية		330 000 000	430 000 000	530 000 000

جدول 11 : البرمجة الميزانياتية لثلاث سنوات 2018-2020 حسب طبيعة النفقة

	قانون المالية للسنة 2017	مشروع قانون المالية للسنة 2018	الإسقاطات 2019	الإسقاطات 2020
الحماية الاجتماعية للعمال				
الميزانية العامة		20 220 000	20 220 000	20 220 000
مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة				
الحسابات المرصدة لأمور خصوصية				
الدعم والقيادة				
الميزانية العامة		250 390 000	264 354 082	277 842 449
مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة		400 000	400 000	450 000
الحسابات المرصدة لأمور خصوصية				
الشغل				
الميزانية العامة		11 050 000	11 602 500	12 182 625
مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة				
الحسابات المرصدة لأمور خصوصية				
تشغيل ورصد سوق الشغل				
الميزانية العامة		267 040 000	287 200 000	307 550 000
مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة				
الحسابات المرصدة لأمور خصوصية		330 000 000	430 000 000	530 000 000

7. البرمجة الميزانياتية لثلاث سنوات للمؤسسات العمومية

جدول 12: البرمجة الميزانياتية لثلاث سنوات 2018-2020 للمؤسسات العمومية

	قانون المالية للسنة 2017	الإسقاطات الأولية 2018	مشروع قانون المالية للسنة 2018	الإسقاطات 2019	الإسقاطات 2020
الوكالة الوطنية لانعاش الشغل و الكفاءات					
المداخيل الإجمالية	0	0	0	0	0
نفقات التسيير أو الاستغلال • نفقات الموظفين • نفقات التسيير أو الاستغلال الأخرى	144 646 144 69 353 856	0 0	151 466 320 70 533 680	168 194 953 61 805 047	182 395 023 57 604 977
نفقات الاستثمار أو التجهيز	12 000 000	0	12 000 000	14 000 000	16 000 000

2. الجزء الثاني: تقديم برامج الوزارة

برنامج 432 : تشغيل ورصد سوق الشغل

1. ملخص استراتيجية البرنامج وغاياتها العامة

1. ملخص استراتيجية البرنامج وأهدافه العامة

تتمحور الاستراتيجية المعتمدة من قبل برنامج "التشغيل ورصد سوق الشغل"حول محورين أساسيين:

1. النهوض بالعمل المنتج،
2. تعزيز قدرات الرصد وتحليل سوق الشغل.

محور1: النهوض بالعمل المنتج واللائق

يتمحور الهدف الرئيسي للمخطط الوطني للنهوض بالتشغيل 2017-2021 حول (1) توفير الظروف الملائمة لخلق فرص شغل كافية من ناحية الكم ومرضية من ناحية الكيف، (2) تصحيح التفاوتات الفئوية والفوارق المجالية فيما يخص التشغيل، حيث يعتبر النهوض بالعمل اللائق وتثمين الرأسمال البشري وكذا تحسين السياسة النشيطة للتشغيل والوساطة والحكامة الجيدة لسوق الشغل، من أهم الرافعات لضمان ظروف معيشية لائقة للساكنة الهشة.

ويعتبر التنسيق فيما يخص أجرأة المخطط الوطني للنهوض بالتشغيل، من الأوراش الأولى التي ينبغي لوزارة الشغل والإدماج المهني معالجتها. ولاسيما أن من أولويات المخطط، ضمان تماسك مجموع الفاعلين حول التوجهات المقترحة. وسيتم في هذا الصدد تنفيذ هدفين عمليين، وهما كالتالي:

أ- أجرأة أهداف المخطط الوطني للنهوض بالتشغيل 2017-2021 من طرف اللجنة الوزارية للتشغيل، التي يترأسها السيد رئيس الحكومة، وفي هذا الإطار، تم إحداث خمس مجموعات عمل موضوعاتية، يعهد إليها بمهمة ترجمة التوجهات الاستراتيجية المتضمنة بالمخطط إلى برامج وتدابير ملموسة، تسعى إلى إيجاد أرضية ملائمة للتماسك والتنسيق في السياسات العمومية والقطاعية.

ب- تطوير آلية جهوية للنهوض بالتشغيل، من خلال وضع برامج جهوية وإحداث صندوق جهوي، إضافة إلى حكامة جهوية جيدة، مع الأخذ بعين الاعتبار أولويات ومتطلبات الجهات فيما يخص التشغيل. وفي هذا الإطار، فإن إعداد المخططات الجهوية للتشغيل تكتسي أهمية بالغة، خاصة مع ظهور الجهوية المتقدمة التي تحث على استباقية إعداد ترابية العمل الحكومي فيما يخص النهوض بالتشغيل.

وإضافة إلى ذلك، فإن تحسين قابلية التشغيل لدى الباحثين عن شغل، مهما كان مستواهم المهني كل حسب احتياجاته الخاصة من أجل إدماجهم في سوق الشغل، تحيل على أجهزة دعم الوساطة في سوق الشغل وتطوير البرامج النشيطة للتشغيل. كما يوصي هذا المشروع بمجموعة من الإجراءات المهيكلة حول ثلاثة أهداف عملية:

أ- تكثيف البرامج النشيطة للتشغيل ودعم الوساطة؛

ب- تطوير الخدمات المقدمة للباحثين عن شغل والمشغلين؛

ت- تعزيز جهاز التتبع والمراقبة والتشاور.

وعلاوة على ذلك، فإن الإدماج الاقتصادي للمهاجرين يبقى عاملا حاسما يؤثر على سوق الشغل. ويعتبر تسهيل عملية إدماج المهاجرين الشرعيين وتحسين تدبير تدفقات الهجرة ووضع خارطة طريق خاصة بالتشغيل على المستوى الدولي من الرافعات الأساسية التي يتعين تفعيلها من أجل تعزيز وتطوير السياسة الوطنية في مجال الهجرة.

محور2: دعم قدرات رصد وتحليل سوق الشغل

يشكل إعداد وتنفيذ سياسات التشغيل وسوق الشغل موضوع نقاش ومشاورات بين مختلف المتدخلين في سوق الشغل. ولدعم القرارات اللازمة في هذا المجال يتطلب ذلك توفير معلومات وتحليلات مدققة حول آليات وأثر تنظيم سوق الشغل لا سيما القوانين المنظمة والإجراءات التحفيزية الضريبية والاجتماعية وآليات تأمين العمال والحكامة...

وكفاعل رئيسي في تنظيم سوق الشغل، خصصت وزارة الشغل والإدماج المهني في برنامجها" التشغيل ورصد سوق الشغل" محورا ثانيا حول تعزيز قدرات رصد وتحليل سوق الشغل. يتعلق الأمر بالتطوير التدريجي لنظام معلومات حديث ووضع آليات لتحليل سوق الشغل على المستوى الوطني والقطاعي والجهوي. ومن شأن هذا النظام أن يمكن من توفير قاعدة بيانات ناجعة وشاملة حول مختلف جوانب سوق الشغل، وتنوير ودعم القرارات التي تهم تحسين فعالية سياسات التشغيل وسوق الشغل.

وتتمحور الإجراءات الأساسية للمحور الثاني" تعزيز قدرات رصد وتحليل سوق الشغل " حول:

أ- تعزيز القدرات التنظيمية والوظيفية والتقنية لمديرية المرصد الوطني لسوق الشغل،

ب- تحسين الجهاز الإحصائي حول سوق الشغل،

ت- تطوير آليات التقييم والتحاليل الاستشرافية لعروض وطلبات الشغل.

2. مسؤول البرنامج

مديرة التشغيل

3. المتدخلين في القيادة

- المديريات المركزية والجهوية لوزارة الشغل والإدماج المهني، الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي، ...
- القطاعات المعنية
- الاتحاد العام لمقاولات المغرب
- المندوبية السامية للتخطيط
- الجامعات والمراصد الأخرى (فرعية– جهوية)

4. أهداف و مؤشرات قياس أداء البرنامج

الهدف 1.432 : تطوير الإطار الإحصائي الاستشرافي وبأثر رجعي لسوق الشغل

المؤشر 1.1.432 : عدد الإصدارات (نشرات إخبارية، مذكرات وتقارير)

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
عدد	12	15	15	18	20	25	2019

1. توضيحات منهجية

يقدم هذا المؤشر معلومات على قدرة المرصد توفير مؤشرات وتحاليل عن وضعية وتطور سوق الشغل.

طريقة الحساب: عدد الإصدارات الشهرية والفصلية والسنوية.

2. مصادر المعطيات

مديرية المرصد الوطني لسوق الشغل.

3. حدود و نقاط ضعف المؤشر

المؤشر 2.1.432 : نسبة رضى مستعملي بوابة المرصد الوطني لسوق الشغل (حساس لمقاربة النوع)

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%		50	60	70	70	90	2020

1. توضيحات منهجية

يمكن هذا المؤشر من تقييم نسبة رضى مستعملي بوابة المرصد لمختلف الاصدارات والخدمات المقدمة عبر الإنترنت.

طريقة الحساب: قسمة عدد الزوار الراضين عن البوابة على مجموع الزوار.

2. مصادر المعطيات

بوابة المرصد الوطني لسوق الشغل.

3. حدود و نقاط ضعف المؤشر

الهدف 2.432 : إنعاش التشغيل المنتج

المؤشر 1.2.432 : نسبة إدماج المستفيدين من البرامج النشيطة للتشغيل (حساس لمقاربة النوع)

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%	55	60	65	70	75	70	2019

1. توضيحات منهجية

يقدم هذا المؤشر معلومات حول استعمال البرنامج خلال فترة معينة. فالتطور الزمني لهذا المؤشر من شأنه أن يميز منحى تطور البرنامج (تصاعدي – تنازلي أو مستقر).

فمرجعية احتسابه تعود إلى عدد المسجلين في البرنامج خلال فترة محددة.

طريقة الحساب: تقاطع بيانات الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

2. مصادر المعطيات

ا لوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

الهدف 3.432 : تحسين فعالية برامج التشغيل وسوق الشغل

المؤشر 1.3.432 : عدد تقارير التقييم المنشورة

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
عدد	2	2	3	3	3	3	2019

1. توضيحات منهجية

بالنظر لمهامها واختصاصاتها، فقد أنيطت بمديرية المرصد الوطني لسوق الشغل في مرحلة أولى تنظيم عمليات تتبع وتقييم البرامج النشيطة للتشغيل. أما على المدى المتوسط والطويل، فستعمل المديرية على تتبع وتقييم السياسات الأخرى لسوق الشغل من أجل تنوير ودعم القرارات لتحسين كفاءة وفعالية السياسات العمومية في مجالات إنعاش التشغيل وتأمين العمال وتعزيز الحقوق الأساسية للشغل...

وتوفر مديرية المرصد مؤشرات حول تتبع البرامج النشيطة للتشغيل وخاصة المؤشرات المتعلقة بكل من السياق والإنجاز والنتائج. كما تقوم بإنجاز دراسات لتقييم أثر هذه البرامج على المستفيدين (الباحثين عن شغل والمقاولات). وسيتم على المدى المتوسط والطويل تعميم نفس الأشغال على الأبعاد الأخرى لسياسات سوق الشغل.

2. مصادر المعطيات

الإدارات المركزية والجهوية للوزارة، القطاعات الوزارية، الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الاتحاد العام لمقاولات المغرب، المندوبية السامية للتخطيط، المراصد الفرعية والمنظمات الوطنية والدولية

برنامج 433 : الشغل

1. ملخص استراتيجية البرنامج وغاياتها العامة

يهدف البرنامج المتعلق بالنهوض بالحقوق الأساسية والحوار الاجتماعي، أساسا الى تفعيل مفهوم العمل اللائق والعدالة الاجتماعية في مجال العمل كما هو متعارف عليه من طرف منظمة العمل الدولية .

وفي هذا الصدد، فإن الوزارة، في إطار تفعيل إستراتيجيتها في مجال الشغل، وبهاجس ضمان حماية ملائمة للأجراء، ركزت مجهوداتها برسم سنوات 2018-2019 2020 على تحقيق الأهداف التالية :

ملاءمة الترسانة القانونية الوطنية مع المعايير الدولية مع الأخذ بعين الاعتبار بعد النوع ؛

مأسسة الحوار الاجتماعي والنهوض بالمفاوضة الجماعية قصد تحسين المناخ الاجتماعي ؛

النهوض بالصحة والسلامة في العمل ؛

تطوير فعالية تدخل جهاز تفتيش الشغل في مجال المراقبة من أجل ضمان تطبيق سليم لتشريع الشغل، ضمانا لحماية أكثر لحقوق الأجراء؛

إشراك المجتمع المدني للمساهمة في النهوض بالمساواة في العمل و حماية الفئات الخاصة .

والجدر بالتذكير، أن تحقيق هذه البرامج والأهداف يبقى رهينا بانخراط متدخلين آخرين خارجيين من بينهم الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين.

2. مسؤول البرنامج

مديرة الشغل

3. المتدخلين في القيادة

1- المنظمات الدولية (مكتب العمل الدولي ، منظمة العمل العربية .....)
2- البرلمان
3- الأمانة العامة للحكومة
4- القطاعات الحكومية
5- المنظمات المهنية للمشغلين والأجراء
6- الجمعيات

4. أهداف و مؤشرات قياس أداء البرنامج

الهدف 1.433 : ملاءمة الترسانة القانونية الوطنية مع معايير العمل الدولية

المؤشر 1.1.433 : عدد النصوص المقترحة للمصادقة

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
عدد		13	8	12	3		

1. توضيحات منهجية

في أفق 2019، الهدف المحدد هو اقتراح 21 نصا تشريعيا من أجل المصادقة، قصد التمكن من تحسين مستوى ملائمة الترسانة القانونية الوطنية مع معايير العمل الدولية.

التعريف :

عدد النصوص المقترحة أو التي تم وضعها في قنوات المصادقة

2. مصادر المعطيات

قسم التشريع ومعايير العمل

3. حدود و نقاط ضعف المؤشر

اقتراح النصوص القانونية من أجل المصادقة يظل رهينا بموقف الشركاء الاجتماعيين، والأمانة العامة للحكومة. هذه الاخيرة تأخذ وقتا من أجل دراسة مشاريع النصوص المعروضة عليها.

4. تعليق

يتعلق الأمر بمؤشر يقيس تفعيل الدستور في مجال قانون الشغل والذي يهدف إلى توسيع مجال التشريع ليشمل كافة فئات الأجراء الخاضعين لمجال تطبيق مدونة الشغل، وتحسين ظروف العمل، ومناخ الأعمال.

المؤشر 2.1.433 : نسبة التقارير المرسلة الى مكتب العمل الدولي مقارنة مع التقارير المطلوبة

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%	100	100	100	100	100		

1. توضيحات منهجية

كل اتفاقية دولية للشغل مصادق عليها تتطلب إعداد تقرير بشأنها وإبلاغه إلى مكتب العمل الدولي، وذلك وفق جدولة تختلف من اتفاقية إلى أخرى.

وهكذا، فإن المغرب مطالب خلال الفترة الممتدة من 2017 الى 2019 بإعداد وإرسال مجموعة من التقارير المتعلقة باتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها.

البسط: عدد التقارير المرسلة من طرف مديرية الشغل لمكتب العمل الدولي

المقام: عدد التقارير المطلوبة من طرف مكتب العمل الدولي

2. مصادر المعطيات

قسم التشريع ومعايير العمل

3. حدود و نقاط ضعف المؤشر

تجدر الإشارة، أن إعداد التقارير حول الاتفاقيات المصادق عليها من قبل المغرب تتطلب انخراط وتعبئة ثلاثة أطر على الأقل حتى تتم الاستجابة لشروط المحافظة على الفعالية ذات الصلة بهذا المؤشر.

والحال، أن مديرية الشغل تتوفر على إطار واحد مكلف بهذا الملف، مما قد ينعكس سلبا على الحفاظ على الفعالية المطلوبة لهذا المؤشر، الأمر الذي يستدعي إمداد مديرية الشغل على الأقل بإطارين من أجل هذا الملف.

4. تعليق

تجدر الإشارة، أن هذا المؤشر مرتبط مباشرة بما يقدمه المغرب في هذا المجال، وخاصة فيما يتعلق بالوفاء بالتزاماته تجاه منظمة العمل الدولية.

وفي هذا الأفق، فإن النسبة المئوية السنوية لإرسال التقارير هي مائة بالمائة، مما يسمح لبلدنا بالنهوض بمنجزاته في هذا المجال المتعلق بالتشريع والسياسات العمومية ذات الصلة على المستوى الدولي.

الهدف 2.433 : النهوض بالعلاقات المهنية ومأسستها

المؤشر 1.2.433 : انتظامية دورات الهيئات الثلاثية التركيب

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%		57	57	100	100	100	2020

1. توضيحات منهجية

يتعلق الامر ب:

- مجلس المفاوضة الجماعية (دورتين كل سنة)؛
- مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية (دورتين كل سنة)؛
- اللجنة الثلاثة المكلفة بالتطبيق السليم للمقتضيات القانونية المتعلقة بالتشغيل المؤقت (دورتين كل سنة)؛
- اللجنة الثلاثية المكلفة بالتشاور حول معايير العمل الدولية للشغل (دورة كل سنة).

معيار النجاعة في هذا الميدان هو الفرق بين عدد الدورات المنعقدة وعدد الدورات التي يحددها القانون. في انتظار الوصول إلى الأداء الأمثل لهذه الهيئات حيث أن انعقاد دورة على الأقل خلال السنة يعتبر مكسبا.

النسبة تساوي: ✓البسط : عدد الدورات المنعقدة.

✓المقام : عدد الدورات المحددة بالقانون.

2. مصادر المعطيات

- الحصيلة الاجتماعية للوزارة؛
- مديرية الشغل / قسم النهوض بالعلاقات المهنية

3. حدود و نقاط ضعف المؤشر

انعقاد دورات الهيئات الثلاثية يتم بتعاون مع الشركاء الاجتماعيين الأمر الذي يتطلب التزامهم وانخراطهم.

المؤشر 2.2.433 : نسبة التكفل بنزاعات الشغل المحالة على مفتشية الشغل (حساس لمقاربة النوع)

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%	100	100	100	100	100	2020	100

المؤشر 3.2.433 : نسبة تغطية المؤسسات المستهدفة بإجراءات الدعم والمواكبة في مجال النهوض بالمفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقيات الشغل الجماعية. (حساس لمقاربة النوع)

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%		30	60	100	100	100	2020

الهدف 3.433 : النهوض بالصحة والسلامة في العمل

المؤشر 1.3.433 : نسبة تحسيس المشغلين حول أهمية الوقاية من المخاطر المهنية (حساس لمقاربة النوع)

الوحدة	2016 إنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%		0	50	65	100	100	2020

1. توضيحات منهجية

الهدف المحدد في أفق سنة 2019 هو الوصول إلى تحسيس 1200 مشغل حول أهمية الوقاية من المخاطر المهنية.

سيتم تنظيم يوم وطني و6 أيام جهوية على الأقل في كل سنة، من قبل مديرية الشغل.

- البسط :عدد المشغلين الذي تم تحسيسهم.
- المقام: عدد المشغلين المستهدفين.

2. مصادر المعطيات

قسم طب الشغل والصحة والسلامة المهنية

4. تعليق

مؤشرات إحصائية مصنفة حسب النوع (ذ/إ) سيتم استخراجها في مرحلة تجميع ومرحلة تحليل المعطيات المتعلقة بالمستفيدين المباشرين من هذه الحملات التحسيسية.

الهدف 4.433 : تحسين فعالية تدخل جهاز تفتيش الشغل في مجال المراقبة

المؤشر 1.4.433 : نسبة مطابقة الزيارة المنجزة مع المعايير المعمول بها(حساس لمقاربة النوع)

الوحدة	2016 إنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%		50	60	70	80	90	2022

1. توضيحات منهجية

ضمان التحسن المستمر في جودة زيارات تفتيش الشغل من خلال العمل على الزيادة بنسبة 10٪ سنويا في تطابق الزيارات المنجزة مع المعايير المعمول بها.

البسط : الزيارات المطابقة

المقام : العدد الاجمالي للزيارات

2. مصادر المعطيات

- مديرية الشغل / قسم المراقبة و تنشيط مفتشية الشغل

- النظام الفرعي المعلوماتي للشغل

3. حدود و نقاط ضعف المؤشر

4. تعليق

تقييم جودة الزيارة هي مهمة جديدة بالنسبة لقسم المراقبة و تنشيط مفتشية الشغل الذي يتوجب عليه التأكد من هذه الجودة في أفق ضمان تحسين ظروف العمل للعاملين في القطاع الخاص. بعد النوع يؤخذ بعين الإعتبار عند استهداف المؤسسات المزمع زيارتها.

و يتم استخراج مؤشرات إحصائية مصنفة حسب النوع (ذ/إ) متعلقة بمجال مراقبة تطبيق تشريع الشغل.

ولإنجاز هذه المهمة فإن مديرية الشغل سوف تضع رهن إشارة مفتشي الشغل دلائل عملية و مسطرية لتوحيد تدخلهم، و كذلك القيام بزيارات مضادة.

الهدف 5.433 : النهوض بالمساواة في العمل و حماية الفئات الخاصة

المؤشر 1.5.433 : عدد الأطفال الذين تم انتشالهم من العمل و التكفل بهم من طرف الجمعيات المدعمة (حساس لمقاربة النوع)

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
عدد			200	200	200	600	

1. توضيحات منهجية

في مجال محاربة تشغيل الأطفال، تقوم جمعيات المجتمع المدني بالتكفل جزئيا بالأطفال و بمحيطهم العائلي من أجل انتشالهم من العمل و ذلك وفقا لمقتضيات الاتفاقيات الموقعة في هذا المجال مع وزارة الشغل و الإدماج المهني.

التعريف :

عدد الأطفال الذين تم التكفل بهم من طرف الجمعيات الموقعة لاتفاقيات الشراكة والتي كانت محل تتبع حتى نهاية إنجاز مشاريعها المبرمجة.

2. مصادر المعطيات

قسم التشريع ومعايير العمل

4. تعليق

تتسم هده العملية بالعمل التطوعي لدى الجمعيات وتتوقف نجاعة هذا العمل على مهنية الجمعيات في هذا المجال وتعاون المحيط العائلي للأطفال، كما أن جهود تأطير هذه الجمعيات من قبل الوزارة من مقومات نجاعة هذا العمل. يتم استخراج مؤشرات إحصائية مصنفة حسب النوع (ذ/إ) أثناء تقييم الاتفاقيات

المؤشر 2.5.433 : عدد الجمعيات المساهمة في النهوض بالمساواة في العمل

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
عدد	5	3	5	5	5	15	

1. توضيحات منهجية

تساهم جمعيات المجتمع المدني بفضل مبادراتها في إرساء ثقافة المساواة المهنية لدى الأجراء وأرباب العمل في مجال النهوض بالمساواة المهنية في كل أبعادها (الأجر، الترقية، المشاركة، التمثيلية، الاستفادة من الخدمات الاجتماعية و الصحية،.....). و تقدم وزارة الشغل و الإدماج المهني منذ 2016، دعما ما ليا للجمعيات العاملة في هذا المجال من أجل النهوض بثقافة المساواة المهنية.

2. مصادر المعطيات

قسم التشريع ومعايير العمل

3. حدود و نقاط ضعف المؤشر

4. تعليق

تتسم هده العملية بالعمل التطوعي لدى الجمعيات وتتوقف نجاعة هذا العمل على مهنية الجمعيات في هذا المجال كما أن جهود تأطير هذه الجمعيات من قبل الوزارة من مقومات نجاعة هذا العمل.

برنامج 434 : الحماية الاجتماعية للعمال

1. ملخص استراتيجية البرنامج وغاياتها العامة

اختصاصات ومهام الوزارة في مجال الحماية الاجتماعية

في إطار الاختصاصات المسندة إليها، تتكلف مديرية الحماية الاجتماعية للعمال بالمساهمة في إعداد السياسات والاستراتيجيات الحكومية والتدابير الهادفة إلى تطوير أنظمة الحماية الاجتماعية وتحسين مستوى التغطية الحالية.

وتتلخص أهم اختصاصاتها ومهامها فيما يلي:

إعداد مشاريع النصوص التشريعية والتنظيمية الرامية إلى تطوير أنظمة الحماية الاجتماعية والصحية؛

المساهمة في توسيع وتحسين الخدمات التي تضمنها أنظمة الحماية الاجتماعية والتغطية الصحية؛

تتبع وتطوير نظام التعاضد والأنظمة التكميلية بالقطاع العام والشبه العام والقطاع الخاص ومراقبة أنشطة التعاضديات؛

التفاوض وتتبع مسطرة المصادقة على الاتفاقيات الثنائية المتعلقة بالضمان الاجتماعي والسهر على تطبيقها؛

تدبير نظام التعويض عن حوادث الشغل الخاص بأعوان الدولة غير المرسمين وبعض الفئات الأخرى من الأجراء طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل؛

تنشيط الآليات التشاورية في مجال الحماية الاجتماعية.

تحديات ومحاور استراتيجية الوزارة في مجال الحماية الاجتماعية

في إطار تطوير منظومة الحماية الاجتماعية، عمل المغرب على تدعيم الأنظمة الحالية وتعميم وتوسيع التغطية الاجتماعية والصحية لتشمل مختلف فئات المواطنين.

وتندرج هذه الإجراءات في إطار المجهودات المبذولة من أجل تفعيل مقتضيات الفصل 31 من دستور 2011 وكذا الالتزامات التي تضمنها البرنامج الحكومي برسم سنوات 2016-2021.

ومن أجل ذلك وبهدف تحسين الخدمات المقدمة وتعميم التغطية الاجتماعية، وضعت الوزارة برنامج عمل استراتيجي برسم سنوات 2014-2016، والذي تمحورت أهدافه الأساسية حول:

- توسيع وتعميم التغطية الاجتماعية والصحية؛
- تحسين مستوى التعويضات المضمونة للمؤمنين الاجتماعيين؛
- تطبيق برنامج العمل التشريعي للحكومة المتعلق بالحماية الاجتماعية؛
- تدعيم مراقبة وتحسين حكامة المؤسسات المدبرة لأنظمة الحماية الاجتماعية والصحية؛
- ضمان ديمومة أنظمة التغطية الاجتماعية والصحية والحفاظ على توازناتها المالية.

وإيمانا بأهمية الملاءمة مع المعايير الدولية في مجال الحماية الاجتماعية، فقد صادق المغرب سنة 2013 على الاتفاقية 102 المتعلقة بالضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) والتوصية رقم 202 بشأن الأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية الصادرتين عن منظمة العمل الدولية.

وبالإضافة إلى ذلك، فقد تم بذل مجهودات مضاعفة خلال السنوات الأخيرة بخصوص إصلاح منظومة التغطية الصحية الأساسية وإصلاح أنظمة التقاعد. جهود تمت تقويتها أكثر، خاصة بإحداث اللجنة البين- وزارية التقنية واللجنة البين وزارية لقيادة إصلاح منظومة التغطية الصحية الأساسية بواسطة دورية السيد رئيس الحكومة رقم 13/2013 المتعلقة بوضع منظومة جديدة لقيادة وحكامة إصلاح منظومة التغطية الصحية الأساسية، والتي تشكل الوزارة أحد أعضائها.

فبخصوص إصلاح منظومة التغطية الصحية الأساسية، كان الأمر موضوع تفكير معمق من خلال الإعداد والتحضير لاستراتيجية متكاملة من طرف اللجنة بين الوزارية المحدثة لدى رئاسة الحكومة، والتي يمكن تلخيص محاورها الأساسية فيما يلي:

- توسيع التغطية الصحية الأساسية (العمال المستقلون والأصول)؛
- ملائمة وتحسين التغطيات عن المرض الموجودة حاليا؛
- تحسين الحكامة والقيادة.

كما أن إصلاح أنظمة التقاعد الذي انطلق منذ سنة 2003 في إطار توافقي مع الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين. تم بشأنه إحداث لجنة وطنية ولجنة تقنية من أجل إعداد وتحضير استراتيجية مندمجة للإصلاح.

ومن جهة أخرى، عرفت منظومة الحماية الاجتماعية مجموعة من التطورات خصوصا فيما يتعلق ب:

- تفعيل التغطية الصحية الأساسية لطلبة التعليم العالي بالقطاعين العام والخاص؛
- تطبيق التشريع الجديد المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل؛
- تطبيق نظام التعويض عن فقدان الشغل؛
- توسيع سلة علاجات التأمين الإجباري الأساسي عن المرض لتشمل علاجات الفم والأسنان بالنسبة للمؤمنين النشيطين ومتقاعدي القطاع الخاص، والذي يشرف على تدبيره الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- إرجاع اشتراكات الأجراء المؤمنين بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والذين بلغوا السن القانوني المحدد للإحالة على التقاعد ابتداءا من يناير 2000 وذلك دون أن يتوفروا على الحد الأدنى للأيام (3240 يوما) الذي يخول بموجبه الحق في معاش الشيخوخة؛
- تحسين حكامة المؤسسات والهيئات المكلفة بتدبير أنظمة الحماية الاجتماعية؛
- إبرام اتفاقيات جديدة للضمان الاجتماعي بين المغرب وبعض الدول الأجنبية وتحيين الاتفاقيات المبرمة (اتفاقيات مبرمة مع 18 بلدا من بينها 16 اتفاقية جاري بها العمل واتفاقيتين في طور المصادقة)؛

واعتمادا على البرنامج الحكومي برسم الفترة 2016-2021، فإن البرنامج الرابع للوزارة تحت عنوان "الحماية الاجتماعية" يهدف بالأساس إلى إنجاز وتفعيل التدابير والإجراءات الآتية :

<u>تطوير أنظمة الحماية الاجتماعية</u>

ترشيد المراقبة وتتبع أنشطة هيئات ومؤسسات الحماية الاجتماعية تحت وصاية الوزارة؛

مصاحبة عملية إصلاح منظومة التغطية الصحية الأساسية وأنظمة التقاعد؛

تدعيم المراقبة والسهر على احترام التشريع من طرف التعاضديات؛

تقييم تطبيق التعويض عن فقدان الشغل؛

النهوض بمستوى تعويضات الأنظمة التكميلية للتعاضديات؛

تفعيل المجلس الأعلى للتعاضد وضمان تدبير شؤون سكرتاريته؛

تأهيل والرقي بالتشريع المنظم للحماية الاجتماعية والقيام بحملات التعريف والإعلام والتحسيس من أجل تطبيق مقتضياتها الجديدة.

توسيع الحماية الاجتماعية

تفعيل التغطية الاجتماعية والصحية لمختلف فئات العمال المستقلين (أصحاب المهن الحرة، التجار، الحرفيون ...) ؛

دراسة إمكانية إحداث نظام للضمان الاجتماعي للعمال المغاربة بالخارج الغير متوفرين على تغطية بمقتضى اتفاقيات ثنائية للضمان الاجتماعي؛

فتح مفاوضات مع الدول الأجنبية لإبرام اتفاقيات ثنائية جديدة للضمان الاجتماعي ؛

تحديد الفئات الغير متوفرة على تغطية بمقتضى نظام للحماية الاجتماعية واقتراح سيناريوهات التغطية المناسبة.

قيادة نظام التعويض عن حوادث الشغل

تحسين تدبير نظام حوادث الشغل لأعوان الدولة غير المرسمين؛

تنفيذ إجراءات إحالة مهمة تدبير نظام حوادث الشغل لأعوان الدولة غير المرسمين، المدبر حاليا من طرف الوزارة، إلى الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين ؛

تجميع وتحليل المعطيات المتعلقة بتطبيق التشريع الجديد لحوادث الشغل.

2. مسؤول البرنامج

مديرة الحماية الاجتماعية للعمال.

3. المتدخلين في القيادة

على المستوى الخارجي:

رئاسة الحكومة؛

وزارة الاقتصاد والمالية؛

وزارة الصحة؛

وزارة الشؤون الخارجية والتعاون؛

الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة ؛

هيئة مراقبة التأمينات والاحتياط الاجتماعي؛

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛

الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي؛

الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين؛

التعاضديات؛

الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات ؛

مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.

على المستوى الداخلي:

قسم الضمان الاجتماعي وحوادث الشغل؛

قسم التعاضد والأنظمة التكميلية.

4. أهداف و مؤشرات قياس أداء البرنامج

الهدف 1.434 : تطوير أنظمة الحماية الاجتماعية

المؤشر 1.1.434 : نسبة تفعيل قرارات الأجهزة المسيرة

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%			40	50	60	80	2022

1. توضيحات منهجية

يتم من خلال هذا المؤشر تقييم الحكامة الجيدة والتدبير العقلاني للمؤسسات المسيرة لأنظمة الحماية الاجتماعية. ويمكن من قياس نسبة تطبيق وتنفيذ قرارات وتوصيات مختلف هيئات الحكامة.

يتم احتساب هذا المؤشر بقسمة عدد القرارات والتوصيات المطبقة والمفعلة على العدد الإجمالي للقرارات والتوصيات المصادق عليها من طرف الأجهزة المسيرة للمؤسسات المذكورة (الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي، ...)

2. مصادر المعطيات

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛

الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي؛

هيئة مراقبة التأمينات والاحتياط الاجتماعي؛

قسم الضمان الاجتماعي وحوادث الشغل؛

قسم التعاضد والأنظمة التكميلية.

3. حدود و نقاط ضعف المؤشر

بعض القرارات المصادق عليها من طرف الأجهزة المسيرة تتطلب مسبقا إنجاز دراسات للجدوى وللانعكاس. وبالتالي لا يمكن إجراء تقييم دقيق لهذا المؤشر خاصة وأن القرارات المتخذة يتوقف تفعيلها على الانتهاء من الدراسات الواجب إنجازها. وكذلك الشأن بالنسبة لبعض القرارات التي تكتسي طابعا سياسيا وعرضيا.

مؤشر كمي.

هذا المؤشر لا يمكن من تقديم معطيات حول طبيعة وأهمية التدابير المنجزة أو غير المنجزة.

4. تعليق

يجب الإشارة إلى عدم توفر المعطيات برسم سنوات 2016 و 2017 لكون أن هذا المؤشر يعتبر مؤشرا جديدا ويندرج في إطار مقاربة جديدة للتخطيط مستوحاة من مشروع نجاعة الأداء الذي يهدف إلى توقع عدد القرارات والتوصيات التي ستصدر من هيئات حكامة مؤسسات تحت الوصاية للمصادقة وكذا تقييم نجاعة تفعيلها.

المؤشر 2.1.434 : نسبة التعاضديات المحترمة للقانون

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%		40	40	45	50	75	2020

1. توضيحات منهجية

يتم احتساب هذا المؤشر انطلاقا من نتائج دراسة وتحليل محاضر اجتماعات الجموع العامة والمجالس الإدارية للتعاضديات. ويدرج فيه أيضا معدل احترام دورية وشرعية الأعضاء المنتخبين في الأجهزة المسيرة (مندوبو المنخرطين في الجموع العامة، ومتصرفو المجالس الإدارية والمكاتب التنفيدية) .

يأخذ بعين الاعتبار هذا المؤشر أيضا احترام المقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، وخصوصا تلك المتعلقة بالأنظمة الأساسية والداخلية، الترخيصات المسبقة المطلوبة، إعداد وتقديم القوائم المالية والمحاسباتية...

يمكن هذا المؤشر من تقييم الحكامة الجيدة والتدبير العقلاني للتعاضديات. ويتم احتسابه بقسمة عدد التعاضديات المطابقة على عدد التعاضديات المحدثة قانونيا..

2. مصادر المعطيات

وزارة الاقتصاد والمالية؛

وزارة الصحة؛

قسم التعاضد والأنظمة التكميلية.

التعاضديات؛

الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي؛

هيئة مراقبة التأمينات والاحتياط الاجتماعي.

3. حدود و نقاط ضعف المؤشر

عدم شمولية محاضر اجتماعات الجموع العامة والمجالس الإدارية؛

عدم الاطلاع على المتطلبات التشريعية والتنظيمية من طرف الأجهزة المقررة للتعاضديات؛

ضعف نسبة التأطير في التعاضديات؛

يتسم هذا المؤشر بطابعه العام ولا يعكس بدقة مدى نسبة مطابقة التعاضديات.

4. تعليق

للتذكير فأن تحسين حكامة التعاضديات وتدعيم مراقبة التعاضديات من طرف وزارة الشغل والإدماج المهني تبقى أحد أهم أهداف مشروع القانون بمثابة مدونة التعاضد، التي تمت المصادقة عليها من طرف مجلس المستشارين في قراءة أولى، وتمت المصادقة عليه من طرف مجلس النواب بتاريخ 2 غشت 2016، وتمت إحالتها على مجلس المستشارين لقراءة ثانية

المؤشر 3.1.434 : نسبة المستفيدين من تغيير نظام التعويض عن فقدان الشغل

الوحدة	2016 إنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%				10	15	30	2022

1. توضيحات منهجية

للتذكير، فإن نظام التعويض عن فقدان الشغل يسمح باستفادة المؤمن له من هذا التعويض بشروط ومعايير حددها القانون تبعا للدراسة الإكتوارية التي حددت سيناريوهات النظام. تفرض هذه المعايير على الشخص ضرورة فصله عن عمله بكيفية لا إرادية. كما توجب عليه التوفر على فترة تأمين بنظام الضمان الاجتماعي لا تقل عن 780 يوما خلال السنوات الثلاث السابقة لتاريخ فقدان الشغل، منها 260 يوما خلال الاثني عشر شهرا السابقة لهذا التاريخ. وأخيرا أن يكون مسجلا كطالب شغل لدى الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات.

لا يتجاوز المبلغ الشهري للتعويض عن فقدان الشغل الحد الأدنى للأجر المعمول به ويمثل 70 في المائة من الأجر المرجعي ويستفيد منه لمدة ستة أشهر على الأكثر ابتداء من تاريخ فقدان الشغل. وخلال هذه المدة يستمر فاقد الشغل في الاستفادة من نظام التأمين الإجباري عن المرض والتعويضات العائلية. زيادة على التعويض المادي يستفيد المؤمن له من المواكبة من طرف الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات ومكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل من أجل تحسين قابليته للتشغيل.

بعد تفعيل القانون المتعلق بالتعويض عن فقدان الشغل في شهر دجنبر 2014، لوحظ أنه فقط 46 % من الأشخاص الذين قدموا طلباتهم استفادوا من التعويض. وحسب الإحصائيات، فإن أسباب رفض الطلبات مختلفة (عدم التوفر على عدد الأيام المطلوبة، خصاص في الوثائق، وجود تصريحات عن الأجور خلال فترة التعويض عن فقدان الشغل، وضع الطلبات خارج الأجل، فقدان الشغل خلال فترة المغادرة الطوعية، الاستقالة أو التخلي عن العمل....).

وأمام هذه الوضعية، فإنه من الضروري تقييم هذا النظام من أجل بحث وتحديد ومراجعة شروط النظام إذا لزم الأمر. ولهذه الغاية، أوصى المجلس الإداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي خلال اجتماعه المنعقد بتاريخ 23 يوليوز 2013 بإجراء تقييم للنظام بعد مرور 3 سنوات من انطلاقه بهدف تحسين النظام.

يحدد هذا المؤشر عدد المستفيدين الجدد بعد تحسين النظام. ويتم حسابه بقسمة عدد الأشخاص الذين كان من المحتمل استفادتهم لو تم تطبيق الشروط الحالية من قبل على مجموع الأشخاص الذين لم يستفيدوا من التعويض.

2. مصادر المعطيات

- مديرية الحماية الاجتماعية للعمال؛
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات؛
- مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.

3. حدود و نقاط ضعف المؤشر

- لا يقيس هذا المؤشر درجة رضى المستفيدين بالمقارنة بالنظام؛
- تحقيق هذا المؤشر يتوقف على تغيير النظام؛
- هذا المعطى ذو الأثر الرجعي يتعلق بالفئة التي لم تستفد من التعويض، لكنه سيساعد على تطوير النظام.

4. تعليق

من المستحسن إجراء استطلاع رأي حول درجة رضى المستفيدين بعد 3 سنوات من تطبيق التغيرات المدخلة على النظام

الهدف 2.434 : توسيع التغطية الاجتماعية

المؤشر 1.2.434 : نسبة الفئات المدمجة في نظام التغطية الاجتماعية للمستقلين

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%			10	12	15	70	2030

1. توضيحات منهجية

يمثل هذا المؤشر النسبة المئوية للفئات السوسيو مهنية التي سيتم ادماجها تدريجيا في نظام التغطية الاجتماعية للعمال المستقلين، ويتم حسابه بقسمة الفئات المدمجة على العدد الاجمالي لجميع الفئات التي لا تستفيد حاليا من أي نظام للتغطية الاجتماعية.

2. مصادر المعطيات

- مديرية الحماية الاجتماعية للعمال؛
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

3. حدود و نقاط ضعف المؤشر

- لا يقدم هذا المؤشر أية معلومة كيفية عن طبيعة الفئات السوسيو-مهنية المدمجة؛
- صعوبة تطبيق هذا النظام.

4. تعليق

إن تطبيق نظام التغطية الاجتماعية للمستقلين يدخل ضمن مقاربة تعتمد التدرج بدءا بالفئات المنظمة من بينها فئة المهن الحرة وفئة مهني النقل الطرقي الذين سيتم إدماجهم في هذا النظام مباشرة عند انطلاقه. ومن المرتقب إنجاز دراسات وبحوث قصد توفير تغطية اجتماعية للفئات الأخرى (التي لها خصوصيات معينة).

وحسب الإسقاطات المقدرة، يجب الإشارة إلى أن إدماج جميع الفئات مبرمج في أفق سنة 2030.

المؤشر 2.2.434 : نسبة تغطية المغاربة المقيمين بالخارج

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%			7	11	13	30	2022

1. توضيحات منهجية

يمثل هذا المؤشر نسبة المغاربة المقيمين بالخارج المستفيدين من التغطية الاجتماعية، ويحسب بقسمة الفئة المستفيدة على مجموع فئة المغاربة المقيمين بالخارج.

2. مصادر المعطيات

- مديرية الحماية الاجتماعية للعمال؛
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- وزارة الشؤون الخارجية والتعاون؛
- الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة؛
- مؤسسات الحماية الاجتماعية الأجنبية.

3. حدود و نقاط ضعف المؤشر

- عدم توفر معلومات شاملة؛
- بطء سير المفاوضات ومسطرة المصادقة.

الهدف 3.434 : تحديث قيادة نظام التعويض عن حوادث الشغل

المؤشر 1.3.434 : نسبة تنفيذ ملفات ضحايا حوادث الشغل

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%			70	80	90	95	2022

1. توضيحات منهجية

يشير هذا المؤشر إلى معطيات حول نسبة الملفات النهائية التي تمت تصفيتها مقارنة مع الملفات الموجودة قيد الدراسة. وتعتبر الملفات التي توجد في قيد الدراسة والغير نهائية، ملفات تسلك مسطرة الصلح الاتفاقي ومسطرة التقاضي، وكذا ملفات جديدة في إطار التأسيس.

يتم احتساب المؤشر المذكور على أساس عدد الملفات النهائية التي تمت تصفيتها، بالنسبة لعدد مجموع الملفات الموجودة قيد الدراسة.

2. مصادر المعطيات

مديرية الحماية الاجتماعية للعمال

3. حدود و نقاط ضعف المؤشر

لا يوفر المؤشر المذكور معلومات حول آجال تنفيذ ملفات ضحايا حوادث الشغل.

4. تعليق

تعتزم وزارة الشغل والإدماج المهني العمل على تحويل وتفويت تدبير النظام السالف الذكر إلى الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين، وذلك تطبيقا لمقتضيات المادة 33 من القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل.

موازاة مع ذلك، سيتم وضع واعتماد مطبقة من أجل مركزة وتحليل البيانات والمعطيات الخاصة بتنفيذ المقتضيات الجديدة المتعلقة بالتعويض عن حوادث الشغل.

برنامج 480 : الدعم والقيادة

1. ملخص استراتيجية البرنامج وغاياتها العامة

يهدف برنامج القيادة والدعم دعم مختلف هياكل الوزارة وهو بذلك يعتبر برنامجا أفقيا مقارنة مع باقي البرامج ذات الطابع "الحرفي"، حيث يرمي إلى تعبئة الموارد اللوجستيكية والمالية والبشرية لمختلف مكونات الوزارة لتمكينها من إعمال استراتيجيتها بنجاعة.

ومن هذا المنظور، يضم هذا البرنامج جميع المشاريع المرتبطة بالقيادة الاستراتيجية وتدبير الموارد البشرية والمادية وبنظام المعلومات والتعاون الدولي وكذا مهام التفتيش والافتحاص والتقييم.

وتتمحور استراتيجية البرنامج حول الغايات التالية:

- تحديد التوجهات الاستراتيجية للوزارة؛
- المواكبة الأفقية للبرامج الحرفية للوزارة؛
- الانخراط في مسار تحديث الإدارة وتثمين الموارد البشرية والاستغلال الأمثل للوسائل المادية والمالية المتاحة
- إعمال التصميم المديري عبر وضع نظام معلومات للمصالح المركزية للوزارة؛
- المساهمة في التدبير الدقيق والناجع لمشاريع القطاع من خلال مهام التفتيش والافتحاص ومراقبة التدبير؛

البحث عن فرص التعاون الدولي الثنائي والمتعدد الأطراف المتاحة وجعلها في خدمة البرامج الحرفية للوزارة .

المحور 1: دعم وتحديث الإ دارة

- **تقديم الدعم لمختلف المهام**

ويتعلق الأمر بدعم وتقوية مختلف هياكل الوزارة لتمكينها من ممارسة المهام والاختصاصات الموكولة لها في أحسن الظروف، وذلك من خلال:

- الدعم اللوجستيكي عبر تقوية إمكانيات تسيير المصالح المركزية واللاممركزة؛
- تدبير الممتلكات العقارية.

- **تحديث الإدارة:**

ويتعلق الأمر بالوضع رهن إشارة هياكل الوزارة لمجموع الإمكانيات الكفيلة بضمان خدمة حديثة للإدارة، تستجيب للمتطلبات النوعية وتمكن المرتفقين من تحقيق انتظاراتهم من المرفق العمومي.

-

- **دعم ومواكبة الوزارة من خلال التعاون الدولي والشراكة**

إن برنامج العمل في مجال التعاون الدولي يروم إلى تنمية التعاون الثنائي مع الدول الصديقة والتعاون المتعدد الأطراف مع المنظمات الجهوية والدولية،ويهدف هذا البرنامج إلى مواكبة الوزارة في تطوير الآليات والوسائل التي من شأنها التحسين والرفع من مستوى الخدمات المقدمة للمواطن، وذلك من خلال تقوية القدرات في مجال التدبير

وتأهيل الخبرات والمهارات لدى مختلف الفاعلين عن طريق تعبئة الموارد المالية والخبرات التقنية اللازمة بهذا الخصوص.

- **تنفيذ توصيات المفتشية العامة**

نظرا للمهام المنوطة بالمفتشية العامة ومسؤولياتها في مجال التدقيق، المراقبة، التقييم، التفتيش ومعالجة الشكايات المتعلقة بالمصالح المركزية والخارجية، فإنها تعمل جاهدة للإسهام في أحسن الأحوال في تعزيز الحكامة الجيدة والترشيد داخل الوزارة، لذلك فإنها مدعوة في كل مناسبة لإنجاز كل المهام المسندة إليها مع تنفيذ برنامج عملها طبقا للمقاربة الجديدة الخاصة بتنفيذ الميزانيات على أساس البرامج والمشاريع والأهداف ومؤشرات الأداء، ويرتكز أساسا برنامج عمل المفتشية العامة على:

- تقديم الدعم والمساعدة للمديرين على المستوى المركزي والخارجي.
- تحسين تدبير المصالح المركزية والخارجية.
- المساهمة في إنشاء وتطوير أخلاقيات المهنة داخل الإدارة.

ولهذه الغاية، تم إعداد مشروع تحسين جودة تدبير أداء ونجاعة مصالح الوزارة وكذلك المؤسسات تحت الوصاية بإجراء عمليات التدقيق والتقييم والتفتيش ومعالجة الشكايات.

وفيما يتعلق بمهام تدقيق مختلف المصالح التابعة للوزارة، فإن المفتشية العامة برمجت عدة أنشطة تدقيق بعض المصالح المركزية والخارجية برسم سنة2017.

أما فيما يتعلق بمهام التقييم، فإن المفتشية العامة برمجت كذلك عددا مهما لتقييم عمل المصالح المركزية والخارجية خلال سنة2017.

أما مهام التفتيش ومعالجة الشكايات الواردة على المفتشية العامة فإنها تأتي إما عن طريق مؤسسة الوسيط أو عن طريق الوزارة،لذلك خصصت لها المفتشية العامة حيزا مهما في برنامج عملها لإنجازها بدقة وعناية.

- **نظام معلوماتي.**

عملت الوزارة على تحديث الإجراءات ووسائل العمل وذلك من أجل أداء مهامها في أحسن الظروف، وبلوغ الأهداف المسطرة، وتنفيذ برامجها وتموقعها كفاعل حيوي يساهم في التطور الاقتصادي على المستويين الجهوي والوطني.

وفي إطار التصميم المديري،فمن الضروري وضع نظام معلوماتي وتواصلي جديد يحتاج إلى تنظيم جيد، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات متقدمة، وكفاءات مناسبة.

المحور 2: تقييم الموارد البشرية ودعم الأعمال الاجتماعية

تندرج استراتيجية الموارد البشرية في إطار تحديث الإدارة التي تستهدف تنظيما جيدا للموارد البشرية، ووضع وظيفة الموارد البشرية،وإنعاش الأعمال الاجتماعية لفائدة أطر وأعوان الوزارة. وتتمثل هذه الاستراتيجية في إجراء دراسات لتنمية وتحديث التدبير الإداري الكمي والكيفي للموارد البشرية، من أجل القدرة على استباق التغيرات الاستراتيجية للإدارة وتعزيز الأدوات التي تساعد على اتخاد وإدارة سياسات الموارد البشرية للمساهمة بشكل فعال في ضبط الوظائف والكفاءات وتحسين الأداء. ويعتبر التكوينالمستمر المحرك الرئيسي لتقييم وتحسين كفاءة الموظفين من خلال تطوير المهارات الإدارية والتقنية إضافة إلى إدارة فعالة للنزاعات القانونية التي من شأنها التقليل من النزاعات مع المرتفقين.

المحور 3: الحوار الاجتماعي والتشاور

يبقى الحوار الاجتماعي ركيزة أساسية لتحسين العلاقات المهنية وتعزيز السلم الاجتماعي في وحدات الإنتاج المختلفة من النسيج الاقتصادي للبلد. ومن هذا المنطلق، فإن الوزارة ستتخذ جميع الإجراءات الكفيلة بتعزيز هذه الروح.

2. مسؤول البرنامج

مدير الموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة

3. المتدخلين في القيادة

- الكتابة العامة
- المفتشية العامة
- مديرية التعاون الدولي والشراكة
- قسم التدقيق ومراقبة التسيير
- الأقسام الأربع لمديرية الموارد البشرية والميزانية و الشؤون العامة

4. أهداف و مؤشرات قياس أداء البرنامج

على هذا المستوى، يجدر التعرف على مدى استجابة مديريات الدعم لمتطلبات مختلف الوحدات الحرفية للوزارة. ويتعلق الأمر بالدعم اللوجستيكي عبر تقوية إمكانيات تسيير مختلف المصالح المركزية واللاممركزة وكيف تعمل الوزارة على تدبير أمثل لممتلكاتها.

الهدف 2.480 : تحديث الادارة

المؤشر 1.2.480 : نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%	3,3	3,4	3,5	3,64	3,64	3	2020

1. توضيحات منهجية

البسط: عدد الموظفين المكلفين بتدبير الموارد البشرية

المقام: مجموع الموظفين.

2. مصادر المعطيات

-قسم تدبير الموارد البشرية

-النظام المعلوماتي المندمج لتدبير الموارد البشرية بالوزارة

3. حدود و نقاط ضعف المؤشر

4. تعليق

يتأتى الاستغلال الأمثل الموارد البشرية من أجل تحقيق الأهداف من خلال القيام بعملية إعادة تحويل الأطر والرفع
من كفاءات الموظفين في مجالات تدخل الوزارة.

الهدف 3.480 : تنمية النظام المعلومياتي

المؤشر 1.3.480 : معدل إنجاز مشاريع النظام المعلومياتي

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%		20	40	60	80	80	2020

1. توضيحات منهجية

تشمل هذه النسبة:

البسط: عدد المشاريع المنجزة

المقام: عدد المشاريع المبرمجة

2. مصادر المعطيات

قسم المعلوميات والاتصال

4. تعليق

بلوغ الهدف المسطر يعتمد على رصد الميزانية لإنجاز النظام المعلومياتي

المؤشر 2.3.480 : معدل النجاعة المكتبية

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%		1871	1653	1436	1436	1436	2019

1. توضيحات منهجية

تشمل هذه النسبة:

البسط: مجموع نفقات المكتبيات في السنة وتشمل المشتريات الحواسيب المكتبية، والحواسيب النقالة، والشاشات، والطابعات، والماسح الضوئي، والمواد الاستهلاكية، والبرمجيات، وصيانة المعدات والبرمجيات، بالإضافة إلى كلفة صيانة المعدات.

المقام: عدد الحواسيب في الخدمة

2. مصادر المعطيات

- قسم الموارد المالية و التجهيز

-قسم المعلوميات والاتصال

4. تعليق

النفقات المرتبطة بالمكتبيات تتحمل جزءا منها المصالح اللاممركزة (اقتناء الحواسيب المكتبية والنقالة، الطابعات، المواد الاستهلاكية، والصيانة) والجزء الآخر تتحمله الإدارة المركزية. هذه المعطيات والتوقعات تهم المصالح المركزية.

الهدف 4.480 : تقييم الموارد البشرية ودعم الأعمال الاجتماعية

المؤشر 1.4.480 : نسبة إنجاز حاجيات التكوين

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%	50	65	75	85	90	100	2020

1. توضيحات منهجية

تمثل هذه النسبة جميع أنشطة التكوين المستمر التي تم تنظيمها لفائدة جميع الموظفين العاملين بالمصالح المركزية للوزارة.

البسط: متوسط عدد الحاجيات التدريبية المعبر عنها من طرف الموظفين

المقام: متوسط عدد الحاجيات التدريبية المحددة من طرف الإدارة

2. مصادر المعطيات

- قسم تدبير الموارد البشرية
- الإدارة المركزية
- بطائق تقيم أنشطة التكوين
- التقرير السنوي حول التكوين

3. حدود و نقاط ضعف المؤشر

- المؤشر الكمي (مهم جدا كمؤشر على النشاط التدريبي بالوزارة لكنه لا يسمح بتقييم أثر التكوين المستمر).
- صعوبة جمع المعلومات من اتجاهات أخرى من أجل إحصاء وتحديد تطوير الإنجاز.

4. تعليق

يمكن استغلال مؤشرات الأداء أخرى، لكنها تتطلب تقييم قبلي عميق، من بين هذه المؤشرات:

- نسبة تحسن مهارات الموظفين في مجال معين بعد المشاركة في الدورات التدريبية.
- معدل رضا المستفيدين من الدورات التدريبة.

الهدف 5.480 : تنفيذ توصيات المفتشية العامة

المؤشر 1.5.480 : نسبة تنفيذ توصيات المفتشية العامة

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%		55	60	65	65	70	2016

1. توضيحات منهجية

هذا المؤشر يعطي توضيحا مدققا ومفصلا بشأن جودة وتنفيذ توصيات المفتشية العامة. فطريقة احتساب هذا المؤشر على النحو التالي:

(عدد التوصيات المنفذة / العدد الإجمالي للتوصيات الصادرة) × 100.

2. مصادر المعطيات

- برنامج عمل المفتشية العامة؛

- منجزات المفتشية العامة؛
- تقارير تتبع توصيات المفتشية العامة

3. حدود و نقاط ضعف المؤشر

مشكل الأخذ بالتوصيات و تنفيذها من طرف المصلحة التي تم افتحاصها.

4. تعليق

حتى تكون المفتشية العامة قادرة على تقديم المعلومات المتعلقة بمؤشرات النجاعة الخاصة بها يجب عليها تقديم:

- برمجة المهام المزمع القيام بها كل سنة؛
- تتبع تنفيذ التوصيات المدرجة في تقارير المفتشية العامة.

فيما يخص الشكايات و للوقوف على مدى الاستجابة للإنتظارات المرتفقين

المؤشر 2.5.480 : معدل الرضا عن الشكايات

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%		64	70	80	80	80	2019

1. توضيحات منهجية

هذا المؤشر يعطي توضيحا مدققا ومفصلا بشأن معدل الرضا بخصوص الشكايات التي تمت إحالتها على المفتشية العامة. فطريقة احتساب

هذا المؤشر على النحو التالي:

(عدد الشكايات المحلحلة / العدد الإجمالي الشكايات المتوصل بها) × 100.

2. مصادر المعطيات

- المفتشية العامة؛

3. حدود و نقاط ضعف المؤشر

مشكل الأخذ بالتوصيات و تنفيذها من طرف المصلحة التي تم افتحاصها.

الهدف 6.480 : دعم ومواكبة الوزارة عبر التعاون الدولي والشراكة

المؤشر 1.6.480 : عدد البرامج والمشاريع والأطر القانونية للتعاون المبرمة والمنجزة

الوحدة	2016 لإنجاز	2017 قانون المالية	2018 مشروع قانون المالية	2019 التوقع	2020 التوقع	القيمة المستهدفة	السنةالمرجعية
%	65	90	60	70	85	100	

1. توضيحات منهجية

يتم احتساب هذا المؤشر من خلال احتساب عدد المشاريع أو البرامج مع كل شريك، عدد الشركاء وعدد الاتفاقيات التي تم توقيعها

2. مصادر المعطيات

-مديرية التعاون الدولي والشراكة

3. حدود و نقاط ضعف المؤشر

هذا المؤشر مستمر في الزمن وبالرغم من أهميته فهو لا يعكس الجهد المبذول من طرف مديرية التعاون الدولي والشراكة من أجل تنمية وتطوير التعاون الدولي، كما أن تحقيق هذا المؤشر رهين بالتغيرات الجيوسياسية وبمدى توافر الشركاء.

4. تعليق

يجب الأخذ بعين الاعتبار بعض الخصوصيات التي تتعلق بمدة إنجاز بعض مشاريع وبرامج التعاون الدولي التي قد تمتد لمدة 3 سنوات والتي تعكس في بعض الأحيان معطيات على المدى البعيد مقارنة مع النسق التصاعدي للمنجزات.

كما تجدر الإشارة إلى أن الموارد المالية التي تتم تعبئتها للوزارة من قبل التعاون الدولي تساهم بشكل كبير في الميزانية العامة للدولة.

الهدف 7.480 : الحوار الاجتماعي والتشاور

وعيا منها بأهمية الحوار الاجتماعي في تنظيم العلاقات المهنية باعتباره إحدى الركائز الأساسية لتطوير وتحسين ظروف العمل وإقرار السلم الاجتماعي، عملت الوزارة على تحسين الأوضاع المادية والمهنية لكافة الموظفين.

3. الجزء الثالث : محددات النفقات

1. محددات نفقات الموظفين و الأعوان

أ. بنية أعداد الموظفين للسنة الجارية

جدول 13: التوزيع حسب الدرجات/الرتب

الدرجات/الرتب	الأعداد	%
موظفي التنفيذ (السلالم من 5 إلى 6 و السلالم المطابقة)		0
موظفي الإشراف (السلالم من 7 إلى 9 و السلالم المطابقة)		0
الأطر والأطر العليا (السلم 10 و ما فوق و السلالم المطابقة)		0
المجموع	0	100

جدول 14: التوزيع حسب المصالح

المصالح	الأعداد	%
المصالح المركزية		0
المصالح اللاممركزة		0
المجموع	0	100

جدول 15: التوزيع حسب الجهات

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

ب. توزيع نفقات الموظفين و الأعوان

جدول 16: **توقع نفقات الموظفين للسنة (مشروع قانون المالية)**

	النفقة	العدد
النفقات الدائمة		
المناصب المحذوفة		
عمليات التوظيف (تتضمن المستحقات الناجمة عن المتأخرات المتعلقة بها)		
عمليات الإدماج		
مقتضيات أخرى تتعلق بمراجعات الأجور (تتضمن المستحقات الناجمة عن المتأخرات المتعلقة بها)		
الترقيات في الدرجة والرتبة[3] (تتضمن المستحقات الناجمة عن المتأخرات المتعلقة بها)		
نفقات الموظفين المؤداة من طرف المؤدية الرئيسية للرواتب (Direction de Paierie Principale)	**0**	
نفقات الموظفين الأخرى المؤداة من طرف محاسبي الخزينة العامة للمملكة		
نفقات الموظفين المتوقعة	**0**	

2. محددات نفقات المعدات و النفقات المختلفة و الاستثمار حسب البرنامج و المشروع أو العملية

برنامج 432 : تشغيل ورصد سوق الشغل

مشروع 1 : دعم إعداد وتفعيل المخطط الوطني للنهوض بالتشغيل

يعتمد تنفيذ هذا المشروع على متابعة عدة إجراءات مهيكلة تتمحور حول هدفين عمليين:

1.3.1-أجرأة أهداف المخطط الوطني للنهوض بالتشغيل، وفي هذا الإطار سيتم تنسيق وتتبع أشغال مجموعات العمل الموضوعاتية الخمسة التي تضطلع بمهمة ترجمة التوجهات الاستراتيجية المتضمنة بالمخطط الوطني إلى برامج وتدابير ملموسة، تسعى إلى إيجاد أرضية ملائمة للتماسك والتنسيق في مجال السياسات العمومية. وفي هذا الصدد سيتم اتخاذ الإجراءات التالية:

- تنسيق وتتبع أشغال إعداد خطة العمل لتنفيذ المخطط الوطني للنهوض بالتشغيل 2017-2021؛
- تقديم المخطط الوطني للمجلس الأعلى لإنعاش التشغيل؛
- تقديم وتبني خطة العمل من طرف اللجنة الوزارية للتشغيل؛
- تنظيم ورشات التكوين لفائدة المسؤولين والفاعلين المعنيين بالتشغيل (على المستوى المركزي والجهوي)؛
- تنظيم أيام إعلامية وتشاورية حول الأهداف الاستراتيجية والبرامج ذات الأولوية للمخطط الوطني للنهوض بالتشغيل 2017-2021.

2.3.1-تطوير آلية جهوية لإنعاش التشغيل، من خلال إعداد برامج جهوية وخلق صندوق جهوي، إضافة إلى حكامة جهوية جيدة، مع الأخذ بعين الاعتبار أولويات ومتطلبات الجهات فيما يخص التشغيل. وفي هذا الإطار، يجب اتخاذ الإجراءات التالية:

- تطوير مقاربة أو عدة مقاربات لإعداد الخطة الجهوية للتشغيل؛
- تنظيم دورات لتعزيز قدرات الفاعلين الوطنيين والجهويين؛
- وضع هياكل الحكامة؛
- وضع صندوق جهوي للنهوض بالتشغيل؛
- إعداد وتنفيذ الإجراءات الجهوية للتشغيل لكل جهة على حدى.

مشروع 2 : انعاش التشغيل المنتج و اللائق

يهدف هذا المشروع إلى تقديم الدعم الضروري إلى مشاريع التشغيل الأخرى وكذا مواكبة مختلف برامج التشغيل التي ترمي إلى إنعاش العمل المنتج وتخفيض نسبة البطالة.

يوصي هذا المشروع بمجموعة من الإجراءات تتمحور حول ثلاثة أهداف عملية وهي:

1.2.1-دعم وتطوير إجراءات إنعاش التشغيل

- إعطاء الأولوية لإدماج الباحثين عن العمل المأجور من خلال الخبرة المهنية والولوج إلى الشغل المدعم؛
- تطوير عمليات التكوين الهادفة إلى تحسين قابلية تشغيل الباحثين عن الشغل؛

- تشجيع المبادرة في التشغيل.

2.2.1-تطوير الخدمات المقدمة للباحثين عن شغل والمشغلين:

- ملائمة الخدمات المعروضة مع متطلبات مختلف فئات الباحثين عن الشغل (حاملي الشهادات – غير حاملي الشهادات – العاطلين عن العمل لمدة طويلة – ذوي الاحتياجات الخاصة –سكان البوادي-المهاجرين المنتظمين -المستفيدين من التعويضات عن فقدان الشغل، المغاربة المرشحين للهجرة.....)؛
- تطوير سياسة القرب للباحثين عن الشغل؛
- تعزيز الرصد والتنقيب عن عروض التشغيل؛
- تنظيم الوساطة الخصوصية في سوق الشغل وتطوير النظام المعلوماتي من أجل تتبع أنشطة الوكالات الخصوصية للتشغيل؛
- تطوير إطار الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص في مجال الوساطة في سوق الشغل.

3.2.1-تعزيز إطار التتبع والمراقبة والتشاور في مجال التشغيل:

- عقد اجتماعات لأجهزة التدبير والتتبع وإعداد التقارير؛
- عقد اجتماعات لأجهزة الافتحاص والمراقبة؛
- عقد اجتماعات لأجهزة التشاور.

مشروع 3 : دعم الوساطة في سوق الشغل و تطوير البرامج الارادية للتشغيل

مشروع 4 : الادماج الاقتصادي للمهاجرين

يسعى هذا المشروع إلى:

1.4.1: تعزيز النظام المعلوماتي "تأشير" الخاص بتدبير طلبات التأشير على عقود عمل الأجانب من خلال:

- إحداث شبابيك القرب لاستقبال المرتفقين وإيداع طلبات التأشير؛
- تحيين النظام المعلوماتي "تأشير" بهدف ملاءمته مع المستجدات؛
- ملاءمة مسطرة التأشير علة عقود عمل الأجراء الأجانب.

1. إعداد خارطة طريق خاصة بالتشغيل على المستوى الدولي من خلال:

- **إجراء تقييم للتجارب والممارسات الحالية؛**
- **وضع تصور، بتنسيق مع الأطراف المعنية، حول سياسة للتنقيب عن فرص شغل بالخارج ووضع ميكانيزمات وآليات لتتبع وضبط تدفقات الهجرة من أجل العمل.**

مشروع 5 : مأسسة و تعزيز القدرات التقنية للمرصد الوطني لسوق الشغل

يروم هذا المشروع تحقيق هدفين عمليين:

1.2.2- تعزيز إطار الشراكة والتشبيك

- تنظيم اجتماعين سنويا للجنة التقنية لتتبع أشغال المرصد الوطني لسوق الشغل.
- توقيع اتفاقيات الشراكة وبروتوكولات لتبادل وولوج المعطيات.

- دعم وضع وتنشيط المراصد الفرعية والجهوية للتشغيل.
- تطوير العلاقات مع مراكز البحث وشبكات مراصد التشغيل والكفاءات على المستوى الوطني والجهوي والدولي.

2.2.2-تعزيز القدرات التنظيمية والوظيفيةوالتقنية للمرصد

- تنظيم ورشات تكوين ومواكبة المسؤولين والأطر.
- تنظيم أيام علمية للإعلام وتدارس القضايا المرتبطة بسوق الشغل.
- المشاركة في الندوات والتداريب والمؤتمرات.

مشروع 6 : تطوير النظام الاحصائي الخاص بسوق الشغل

يهدف هذا المشروع إلى تحقيق أربع أهداف عملية:

1.3.2-تطوير وسائل جمع ومعالجة واستغلال المعطيات:

- رقمنه طرق العمل.
- اقتناء معدات تقنية وبرامج معلوماتية.

2.3.2 تحسين فهم آليات اشتغال سوق الشغل

- تطوير منظومة للبحث حول توقعات عروض وطلبات الشغل واستشراف الحاجيات من الكفاءات.
- إنجاز دراسات موضوعاتية وتحليلية حول سوق الشغل.

3.3.2- إعداد ونشر مذكرات إخبارية حول وضعية وتطور سوق الشغل

- إصدار النشرة الإحصائية السنوية (الحصيلة الاجتماعية) وتقارير تحليلية حول سوق الشغل.
- إصدار نشرات إخبارية ومذكرات موضوعاتية وتحليلية حول سوق الشغل.

1.3.2 **إبراز أشغال المرصد عبر** وضع البوابة الإلكترونية للمرصد.

مشروع 7 : اغناء الاطار التحليلي لسوق الشغل

يهدف هذا المشروع إلى تعزيز منظومة التتبع والتقييم للبرامج النشيطة للتشغيل من خلال إنجاز دراسات حول تتبع وتقييم إجراءات إنعاش التشغيل بصفة منتظمة

برنامج 433 : الشغل

مشروع 1 : حماية الفئات في وضعية صعبة في العمل

في إطار تحسين ظروف الشغل للفئات الهشة، يهدف هذا المشروع الى تثمين جهود المتدخلين في المجال عبر الإجراءات التالية:

- ✓ تنظيم جائزة الوزارة في مجال المساواة في العمل؛
- ✓ دعم المنظمات الغير الحكومية المشتغلة في مجال المساواة في العمل؛
- ✓ دعم المنظمات الغير الحكومية المشتغلة في مجال محاربة تشغيل الأطفال.

مشروع 2 : مأسسة الحوار الاجتماعي و النهوض بالمفاوضة الجماعية

يعتبر النهوض بالحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية أولوية أساسية ضمن استراتيجية وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية ، وخاصة كونها تساهم من جهة ،في تعزيز الإطار القانوني عبر اللجوء إلى القانون التعاقدي، ومن جهة أخرى في تطوير وعقلنة العلاقات المهنية .وفي هذا الصدد فإن الالتزام بمشروع مندمج في مجال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية يبدو ضروريا و يحظى بأهمية بالغة .

هذا المشروع يرتكز في تنفيذه على سلسلة من الأنشطة تتوزع حول أربعة محاور على النحو التالي :

- ✓ تتبع جولات الحوار الاجتماعي الوطني؛
- ✓ تحسين حكامة المؤسسات الثلاثية الاستشارية والسهر على انتظامية انعقاد دوراتها؛
- ✓ تحسين المناخ الاجتماعي من خلال :
  - تطوير مستويات تتبع وتقييم المناخ الاجتماعي؛
  - تطوير نجاعة تفتيش الشغل في مجال تسوية نزاعات الشغل ، عن طريق إعداد دلائل وتنظيم دورات تكوينية في هذا المجال؛
  - تفعيل المؤسسات الثلاثية الاستشارية المكلفة بالمصالحة في مجال نزاعات الشغل الجماعية ؛
  - النهوض بآلية التحكيم في مجال نزاعات الشغل الجماعية.
- ✓ النهوض بآليات الحوار الاجتماعي و القانون التعاقدي للشغل لاسيما عن طريق :
  - إعداد وتنفيذ مخططات وطنية حول النهوض بالمفاوضة الجماعية وابرام اتفاقيات جماعية للشغل ؛
  - إعداد دليل حول النهوض بالمفاوضة الجماعية وابرام اتفاقيات جماعية للشغل؛
  - تنظيم ورشات تكوينية على المستوى الجهوي لفائدة مفتشي الشغل والشركاء الاجتماعيين حول مقاربات وتقنيات المفاوضة الجماعية وابرام اتفاقيات جماعية للشغل؛
  - تتبع برامج التعاون مع مكتب العمل الدولي المتعلقة بالنهوض المفاوضة الجماعية وابرام اتفاقيات جماعية للشغل.

مشروع 3 : معايير العمل و تشريع الشغل

بعض النصوص تندرج في اطار تفعيل مقتضيات دستور 2011 ، بينما نصوص أخرى تحتاج الى التحيين أو المراجعة ، إما لأنها أصبحت متجاوزة وإما لصعوبة تطبيقها وإما بسبب عدم مسايرتها للتحولات التي يعرفها عالم الشغل.

واعتبارا لالتزامات المغرب الناتجة عن المعايير الدولية للشغل (الاتفاقيات والتوصيات الدولية للشغل) فان المغرب مطالب بتحيين وتفعيل ترسانته القانونية وإعداد تقارير دورية حول الاتفاقيات الدولية للشغل المصادق عليها والغير مصادق عليها، ودراسة إمكانية التصديق على الاتفاقيات الدولية والعربية للشغل .

هذا المشروع يتطلب تحقيق الأعمال التالية:

- ✓ تتبع مصادقة البرلمان على مشروع القانون التنظيمي لممارسة حق الإضراب : يندرج هذا القانون ضمن تفعيل مقتضيات دستور 2011؛
- ✓ المشاركة في إعداد مشروع قانون حول النقابات المهنية : يندرج ضمن تفعيل مقتضيات دستور 2011 ويسمح بوضع حد للثنائية القانونية الحالية وسد بعض الثغرات كالتمثيلية على المستوى الجهوي والمحلي
- ✓ تتبع مشروع القانون رقم 13-78 حول الصحة والسلامة المهنية ونصوصه التطبيقية الثمانية؛
- ✓ إعداد صيغة جديدة للقانون رقم 26.13 بتحديد العلاقات بين المشغلين والأجراء وشروط الشغل في القطاعات التي تتميز بطابع تقليدي صرف ونصوصه التطبيقية وتتبع مراحل المصادقة عليها؛

وأيضا مراجعة ظهير 31 ماي 1943 الذي يوسع مقتضيات التشريع حول حوادث الشغل للأمراض المهنية .

- ✓ مراجعة وتحيين ستة (6) نصوص تنظيمية ويتعلق الأمر ب:
  - المرسوم المحدد للائحة الأشغال الممنوعة على بعض الفئات ؛
  - إعطاء مأدونيات لمراقبة التجهيزات الكهربائية ؛
  - إعطاء مأدونيات من أجل مراقبة آلات الرفع الأخرى غير المصاعد وحاملات الأثقال؛
  - قرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم 93-08 ل 6 جمادى الأولى 1429(12 ماي 2008) المحدد لتدابير التطبيق العام والخاص للمبادئ المعلنة في المواد من 281 الى 291 من مدونة الشغل؛
  - القرار رقم 3124-10 ل 15 ذي الحجة 1431 (22 نونبر 2010) لتطبيق مقتضيات المواد 305 و330 من القانون 65-99 بمثابة مدونة الشغل؛
  - القرار المحدد لنموذج تقارير الزيارات .
- ✓ إعداد ثلاثة (3) مشاريع نصوص تنظيمية ويتعلق الأمر ب:
  - قرار وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية المحدد للائحة الحكام؛
  - قرار وزير الشغل والشؤون الاجتماعية المحدد للأجراء المنعم عليهم بوسام الشغل ؛
  - القرار المحدد للتدابير الخاصة لحماية الأجراء المطبق في أوراش البناء ؛
- ✓ متابعة تبني مشروع مرسوم وثلاثة مشاريع قرارات ويتعلق الأمر ب:
  - قرار حول الآلات أو أنواع الأجهزة والآلات التي يخضع فيها او يلجا لمراقبة عامة ؛
  - قرار حول التدابير وشروط تأهيل بعض الهيئات قصد القيام بقياس تركيز بعض المواد الكيميائية التي يمكنها أن تشكل خطرا على صحة وسلامة الأجراء؛

- قرار حول شروط وتدابير تعيين هيئات مؤهلة من أجل مراقبة عامة دورية للآلات أو بعض أنواع الآلات؛

✓ دراسة إمكانية اعتماد اختيار اتفاقية شغل جماعية لتحديد القطاعات والحالات الاستثنائية التي يمكن فيها إبرام عقد الشغل محدد المدة، أخذا بعين الاعتبار عدم تقارب وجهات النظر بين الشركاء الاجتماعيين في هذا الشأن؛

✓ دراسة إمكانية التصديق على اتفاقيات العمل الدولية والعربية، ويتعلق الأمر باتفاقيات العمل الدولية رقم 184 و 175، و اتفاقية العمل العربية رقم 4.

✓ إعداد التقارير حول الاتفاقيات المصادق عليها والغير المصادق عليها، ويتعلق الأمر بالتقارير المطلوبة من مكتب العمل الدولي في إطار مخطط عمله في هذا الشأن؛

✓ إعداد التقارير حول الاتفاقيات المصادق عليها والغير المصادق عليها، ويتعلق الأمر بالتقارير المطلوبة سنويا من طرف منظمة العمل العربية؛

✓ المشاركة في إعداد الملف التقني المتعلق بمؤتمر العمل الدولي ومؤتمر العمل العربي؛

✓ المشاركة في أشغال مؤتمر العمل الدولي ومؤتمر العمل العربي؛

✓ المشاركة في أشغال المجلس الإداري لمنظمة العمل الدولية، تجدر الإشارة إلى أن بلادنا عضو مناوب للفترة الممتدة من 2017 إلى 2020؛

✓ إعداد تقرير سنوي حول منجزات مفتشية الشغل.

مشروع 4 : تحسين فعالية تدخل متفشية الشغل في مجال المراقبة

يعتبر تفتيش الشغل الأداة التي تتوفر عليها وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية لضمان التطبيق السليم لتشريع الشغل. ونظرا لأهمية المراقبة في تكريس مبدأ العمل اللائق، وتحسين ظروف العمل وضمان الحقوق الأساسية للعمال، تلتزم الوزارة بمشروع "تحسين فعالية تدخل مفتشية الشغل في مجال المراقبة ".

يقتضي هذا المشروع القيام بالإجراءات التالية:

✓ تحسين الجوانب الكمية لزيارات تفتيش الشغل ، من خلال:

- إعداد وتنفيذ مخططات وطنية لتفتيش الشغل تركز في أولوياتها على الأنشطة ذات المخاطر؛
- تتبع جميع زيارات تفتيش الشغل المنجزة في إطار المخطط الوطني لتفتيش الشغل.

✓ تحسين الجوانب النوعية المتعلقة بزيارات تفتيش الشغل ، و ذلك عبر:

- مراجعة الدليل المنهجي لزيارات التفتيش؛
- إعداد دليل المخالفات والجنح؛
- إعداد دليل الإجراءات المسطرية المتعلقة ببعض مواد مدونة الشغل .
- اقتناء معدات الحماية الشخصية لفائدة رؤساء دوائر الشغل في المديريات الإقليمية و الجهوية للشغل والإدماج المهني؛
- تقييم تقارير زيارات التفتيش؛

مشروع 5 : النهوض بالصحة و السلامة في العمل

يعتبر النهوض بالصحة والسلامة في العمل أمرا ضروريا لضمان الحق في الحياة والسلامة البدنية والعقلية للعمال. وهدفه الأساسي هو القضاء على المخاطر المهنية أو على الأقل الحد من تأثيرها، و توفير بيئة عمل صحية و آمنة.

ويتوقف هذا المشروع على إنجاز مجموعة من الإجراءات موزعة على المحاور التالية:

✓ **وضع نظام معلوماتي للمعطيات والمؤشرات المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل، وذلك عبر:**

- إعداد تشخيص حول الوضعية الراهنة للمؤشرات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية؛
- التوفر على مطبقة معلوماتية متعلقة بالصحة والسلامة المهنية؛
- إنجاز دورات لتكوين وامتلاك المطبقة المعلوماتية لفائدة مستعملها.

✓ **إعداد السياسة والإستراتيجية الوطنية المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل عبر:**

- إعداد الصورة البيانية (profil) الوطنية للصحة والسلامة في العمل ؛
- إعداد السياسة والإستراتيجية الوطنية المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل.

✓ **النهوض بثقافة الوقاية من المخاطر المهنية عبر:**

- تنظيم أيام تحسيسية وطنية وجهوية حول الوقاية من المخاطر المهنية؛
- إعداد دلائل متعلقة بالوقاية من المخاطر المهنية ببعض القطاعات الإنتاجية كالبناء والأشغال العمومية والفلاحة وصناعة السيارات؛
- السهر على انتظام اجتماعات المجلس الإداري للمعهد الوطني لظروف الحياة المهنية:

برنامج 434 : الحماية الاجتماعية للعمال

مشروع 1 : دعم برامج الحماية الاجتماعية

إن هذا المشروع يجمع مجموع النفقات المترتبة عن إنجاز الأنشطة الرئيسية الواردة في استراتيجية الوزارة لتطوير أنظمة الحماية الاجتماعية وتوسيع التغطية الاجتماعية.

وتتعلق هذه التدابير بجميع عمليات الدعم والمصاحبة وقيادة سياسة الوزارة. وتهدف بشكل عرضي تطبيق وتفعيل هذا البرنامج الذي يكتسي طبيعة المهن المتعلقة ب "الحماية الاجتماعية".

وتتعلق الأنشطة الأساسية المسجلة برسم سنوات 2018-2020 بما يلي:

مراقبة وتتبع أنشطة مؤسسات الحماية الاجتماعية تحت الوصاية؛

المساهمة في إصلاح منظومة التغطية الصحية الأساسية وإصلاح أنظمة التقاعد؛

إبرام اتفاقيات ثنائية جديدة للضمان الاجتماعي وتحيين الاتفاقيات المبرمة ؛

مراقبة احترام التشريع من طرف التعاضديات؛

تحسين والنهوض بخدمات وتعويضات التغطية التكميلية المضمونة من طرف التعاضديات؛

تفعيل المجلس الأعلى للتعاضد وضمان تدبير سكرتارية المجلس؛

تخليد الذكرى المئوية للتعاضد بالمغرب برسم سنتي 2018-2019؛

تأهيل التشريع المنظم للحماية الاجتماعية (التعاضد وحوادث الشغل) والقيام بحملات التعريف والإعلام والتحسيس من أجل تطبيق مقتضياتهما الجديدة.

مشروع 2 : المبادرات الاجتماعية لصالح العمال

طبقا للمادة 9 من المرسوم الصادر بتاريخ 18 يونيو 2014 المتعلق بتحديد اختصاصات وتنظيم وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية، تضطلع مديرية الحماية الاجتماعية للعمال بعدة اختصاصات من بينها، تدبير نظام التعويض عن حوادث الشغل التي تصيب أعوان الدولة غير المرسمين وبعض الفئات الأخرى من العمال طبقا لأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

تعمل هذه المديرية على ضمان تغطية أمثل ضد المخاطر الناجمة عن حوادث الشغل التي تصيب أعوان الدولة غير المرسمين وبعض الفئات الأخرى من العمال، وذلك بمناسبة أو بسبب الشغل أو عند القيام به.

يتمثل التدبير الذي تقوم به هذه المديرية فيما يلي:

- تأسيس وتكوين ملفات ضحايا حوادث الشغل وتدبير الأرشيف؛
- تدبير التصريحات والمراقبة الإدارية؛
- الصلح الإداري؛
- تتبع المساطر القضائية؛
- التدبير المحاسباتي للاعتمادات المرصدة للنظام؛
- تنفيذ بنود محاضر الصلح، والأحكام والقرارات القضائية؛
- تجميع واستغلال المعطيات والمؤشرات.

تتألف الفئات المؤمنة مما يلي:

- الأعوان المؤقتون والمياومون والعرضيون المشتغلون بالإدارات العمومية (المصالح المركزية والخارجية)؛
- أعوان السلطة التابعون لوزارة الداخلية (المقدمون والشيوخ)؛
- عمال الإنعاش الوطني؛
- السجناء الذين يمارسون عملا داخل المؤسسات السجنية.

يضمن النظام، طبقا للقوانين الجاري بها العمل، التعويضات والخدمات الآتي بيانها:

- إيرادات في حالة إصابة ضحية حادثة الشغل بعجز دائم عن العمل؛
- إيرادات لفائدة ذوي الحقوق في حالة وفاة المصاب بالحادثة؛
- مصاريف العلاجات الطبية والجراحية والصيدلية ومصاريف الاستشفاء ومصاريف الأجهزة الطبية ....؛
- مصاريف التنقل؛
- مصاريف الجنازة؛

مصاريف المساعدة القضائية

مشروع 3 : مسايرة تطور الحماية الاجتماعية

المشروع "مواكبة تطوير الحماية الاجتماعية" يضم مجموع النفقات المترتبة عن إنجاز دراسات الجدوى والأثر المبرمجة في برنامج الحماية الاجتماعية.

هذه الدراسات ستمكننا من التوفر على رؤية من أجل مساعدة المتدخلين وأصحاب القرار من اتخاذ القرارات المناسبة.

ويتضمن هذا المشروع أيضا المصاريف المتعلقة بحملات التحسيس ودورات للتكوين حول القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل.

وستخصص هذه الحملات أساسا للمتدخلين في مجال التعويض عن حوادث الشغل في القطاعين الخاص والعام. ويتعلق الأمر ب :

- القطاعات الوزارية المعنية : الشغل والإدماج المهني، الاقتصاد والمالية، العدل والحريات، الصناعة والتجارة، الصناعة التقليدية، الصيد البحري، الفلاحة، المناجم، الشبيبة والرياضة ...
- مهنيي قطاع التأمينات (مقاولات التأمين وإعادة التأمين) ؛
- المشغلون : الاتحاد العام لمقاولات المغرب وجامعات الغرف (التجارة، الصناعة والخدمات، الفلاحة، الصناعة التقليدية، الصيد البحري) ؛
- الأجراء : النقابات الأكثر تمثيلا، مندوبو الأجراء ؛
- مفتشو الشغل والمسؤولين المكلفين بالحماية الاجتماعية على المستوى االجهوي والإقليمي ؛
- المحامون وممثلون عن المحاكم...

إن المشروع المتعلق ب" مواكبة تطوير الحماية الاجتماعية" يهدف إلى إنجاز التدابير الآتية :

تقييم تطبيق التعويض عن فقدان الشغل ؛

إنجاز دراسة لتطبيق التغطية الاجتماعية والصحية لمختلف فئات العمال المستقلين (النقل، الفلاحة، الصناعة التقليدية، الصيد البحري...) ؛

إحداث نظام للضمان الاجتماعي للعمال المغاربة بالخارج غير متوفرين على تغطية بمقتضى اتفاقيات ثنائية للضمان الاجتماعي؛

إنجاز البرامج المعلوماتية المدرجة في المخطط المديري للمعلوميات الخاص بالوزارة والمتعلقة ب:

- تتبع ومراقبة أنشطة التعاضديات ؛
- تدبير الاتفاقيات التنائية للضمان الاجتماعي ؛
- تدبير نظام التعويض عن جوادث الشغل.

إنجاز دراسة من أجل عصرنة آليات أرشفة ورقمنة أرشيف مديرية الحماية الاجتماعية للعمال؛

القيام بحملات تحسيسية ودورات تكوينية حول القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل.

برنامج 480 : الدعم والقيادة

مشروع 1 : دعم المهام

في إطار الحرص على جعل مختلف مصالحها قادرة على كسب رهان النجاعة والفعالية لتقديم خدمات ترقى إلى مستوى تطلعات المرتفقين، اتخذت الوزارة مجموعة من الإجراءات لتوفير وسائل العمل المناسبة لمختلف مصالحها المركزية والخارجية وفق الامكانيات المتاحة والمتوفرة. ومن هذا المنطلق تعتمد البرمجة المالية السنوية على الأخذ بعين الاعتبار اقتراحات مختلف المصالح، آخذة في الحسبان متطلبات الجهوية والحرص على توزيع عادل ومتكافئ للموارد والكفاءات.

مشروع 2 : تحديث الادارة

نظرا لأهمية الموارد البشرية باعتبارها رافعة أساسية للنهوض بالخدمات المقدمة من طرف الوزارة للمرتفقين وكذا لإنجاز مختلف البرامج والاستراتيجيات التي يتم إعدادها، فقد انصب الاهتمام بالنهوض بأوضاع هذه الفئة وتحسين كفاءتها والرفع من مردوديتها ونجاعتها. وفي هذا الإطار، تعمل الوزارة على تكييف منظومة تدبيرها للموارد البشرية مع المهام التي تضطلع بها بهدف الانتقال من تدبير كلاسيكي إلى تدبير عصري يأخذ بعين الاعتبار الكفاءة ويثمن الاستحقاق والمردودية.

كما اتخذت الوزارة مجموعة من إجراءات التحديث بهدف تحسين مقرات الإدارة والظروف العامة للعمل.

مشروع 3 : تطويرنظم المعلومات

تعتزم وزارة الشغل والإدماج المهني ، في إطار تصميمها المديري وضع نظام جديد للمعلومات والاتصال. ويلزم هذا الأخير تنظيما مناسبا وتكنلوجيا دقيقة للمعلومات والاتصال إضافة إلى كفاءات مناسبة.

ولمواكبة هذا المسار، تمت برمجة مجموعة من المشاريع.

مشروع 4 : تثمين الموارد البشرية و دعم الاعمال الاجتماعية

في مناخ يتسم بتنامي التطور والتعقيد، يحتاج أطر ومسؤولي وزارة الشغل والإدماج المهني إلى تكوينات واكتساب مهارات مواجهة هذه تحديات المتزايدة.

كل سنة، تحرص الوزارة على تنفيذ برنامجها الثلاثي الخاص بالتكوين المستمر لفائدة موظفيها، الهدف منه تقوية رصيدها من الكفاءات للقيام بمهامها المؤسساتية ومواجهة التطور الاقتصادي والاجتماعي.

تهدف برامج التكوين التي سيتم برمجتها للسنوات الثلاث المقبلة 2017-2019 إلى اكتساب مهارات جديدة ترتبط ارتباطا وثيقا باختصاصات الوزارة ومن بينها:

- المهارات اللازمة لتطوير مهام الوزارة وتعزيز مكانتها المؤسساتية.
- مهارات التشخيص والمراقبة، والدراسة، والتخطيط الاستراتيجي، والإدارة التنفيذية والتأطير.
- مهارات الدعم والمساعدة الإدارية

مشروع 5 : تفعيل توصيات المفتشية العامة

وتسعى الوزارة أيضا إلى تعزيز الدعم الموجه إلى جمعية الأعمال الاجتماعية وتحسين الأوضاع المادية للموظفين عبر الترقية وتنظيم امتحانات الكفاءة المهنية كل سنة وفق الإجراءات القانونية الجاري بها العمل.

مجمل مشاريع وزارة الشغل والإدماج المهني التي تعتزم إطلاقها سنة 2018 تندرج في سياق سياستها الجديدة لتقوية الترسانة القانونية والآليات التشريعية لتعزيز وإنعاش العمل اللائق، وإشراك الشباب والنساء في سوق العمل، والحد من عدم المساواة بين الرجال والنساء والتباينات الإقليمية. ومن هنا دعت الضرورة لدعم الوحدات المكلفة بضمان تنفيذ هذه البرامج. فهدف المفتشية العامة تعزيز الحكامة الجيدة والتي يمكن أن تتحقق عبر:

- الدعم والمساعدة للمديرين على المستوى المركزي والخارجي.
- تحسين تدبير مصالح الوزارة.
- المساهمة في ترسيخ وتطوير أخلاقيات المهنة في جميع مصالح الوزارة.

مشروع 6 : دعم و مواكبة الوزارة عن طريق التعاون الدولي و الشراكة

يشمل هذا الهدف مجموعة من النشاطات والمشاريع التي تتم عن طريق التعاون الدولي لدعم ومواكبة استراتيجية الوزارة.

ويرمي هذا الهدف إلى:

- تطوير تعاون دولي قوي
- تنويع الشركاء والبرامج؛
- تعزيز الشراكة الاستراتيجية للتعاون في مجالات الشغل والتشغيل والحماية الاجتماعية
- تحسين الإطار التعاقدي والحفاظ على المكتسبات والإنجازات التي تحققت في مجال الهجرة.

ملحق: البطاقات التفصيلية للمؤشرات

البطاقة التفصيلية للمؤشر عدد الإصدارات (نشرات إخبارية، مذكرات وتقارير)		
البرنامج	تشغيل ورصد سوق الشغل	
هدف الوزارة	تطوير الإطار الإحصائي الاستشرافي وبأثر رجعي لسوق الشغل	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مديرة التشغيل**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	(الوزارة (مديرية المرصد الوطني لسوق الشغل	
وصف المؤشر	وحدة القياس	عدد
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	*السنة* 2016 *القيمة* 6
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	النشرات والمذكرات والتقارير
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	عدد الوثائق (نشرات ومذكرات وتقارير) كوثائق ورقية أو الكترونية عبر البوابة
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	قسم نظام المعلومات والتحاليل
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	قسم نظام المعلومات والتحاليل
	المصادقة على المؤشر	مدير المرصد
	كيفية الاحتساب	(العدد الإجمالي (المجموع
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	المدة: 5 سنوات
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	عدد
	منحى التغير المنشود	نحو الارتفاع
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/12/2017
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر نسبة إدماج المستفيدين من البرامج النشيطة للتشغيل (حساس لمقاربة النوع)		
البرنامج	تشغيل ورصد سوق الشغل	
هدف الوزارة	إنعاش التشغيل المنتج	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مديرة التشغيل**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	وزارة الشغل و الإدماج المهني	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	*السنة* 2015 2016 *القيمة* 52 55
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	معطيات أولية
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	المنظومة الأتوماتيكية للتدبير والاعلام بالوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات - تقاطع البيانات للوكالة والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي -
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	الوكالة والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	الوكالة والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
	المصادقة على المؤشر	لجنة تتبع أشغال الوكالة برئاسة الوزارة
	كيفية الاحتساب	عدد المستفيدين المدمجين/عدد المستفيدين من البرنامج) *100)
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	تقرير أنشطة الوكالة الحصيلة الاجتماعية للوزارة
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	
	منحى التغير المنشود	نحو الارتفاع
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/01/2018
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر عدد تقارير التقييم المنشورة		
البرنامج	تشغيل ورصد سوق الشغل	
هدف الوزارة	تحسين فعالية برامج التشغيل وسوق الشغل	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مديرة التشغيل**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	الوزارة/ قسم الدراسات التقييمية لبرامج التشغيل	
وصف المؤشر	وحدة القياس	عدد
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	*السنة* 2016 *القيمة* 2
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	تقارير التقييم
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	(عدد تقارير التقييم المنجزة (المجموع
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	قسم الدراسات التقييمية لبرامج التشغيل
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	قسم الدراسات التقييمية لبرامج التشغيل
	المصادقة على المؤشر	مدير المرصد
	كيفية الاحتساب	المجموع
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	المدة: 5 سنوات
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	عدد
	منحى التغير المنشود	نحو الارتفاع
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/12/2017
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر نسبة رضى مستعملي بوابة المرصد الوطني لسوق الشغل (حساس لمقاربة النوع)		
البرنامج	تشغيل ورصد سوق الشغل	
هدف الوزارة	تطوير الإطار الإحصائي الاستشرافي وبأثر رجعي لسوق الشغل	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مديرة التشغيل**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر		
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	
	آخر القيم المعروفة	*السنة* ☐☐☐☐ *القيمة* ☐☐☐☐
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	
	المصادقة على المؤشر	
	كيفية الاحتساب	
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	
	منحى التغير المنشود	
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر عدد النصوص المقترحة للمصادقة		
البرنامج	الشغل	
هدف الوزارة	ملاءمة الترسانة القانونية الوطنية مع معايير العمل الدولية	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مديرة الشغل**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	(قسم التشريع ومعايير العمل (مصلحة الشؤون القانونية	
وصف المؤشر	وحدة القياس	عدد
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	*السنة* 2014 2015 2016 *القيمة* 7 8 4
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	النصوص المقترحة على الأمانة العامة للحكومة
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	المراسلة الموجهة للأمانة العامة للحكومة
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	مصلحة الشؤون القانونية
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	مصلحة الشؤون القانونية
	المصادقة على المؤشر	مديرة الشغل
	كيفية الاحتساب	استخدام النصوص
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	أرشيف مديرية الشغل
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	استخدام النصوص
	منحى التغير المنشود	نحو الانخفاض
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/01/2018
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر نسبة التقارير المرسلة الى مكتب العمل الدولي مقارنة مع التقارير المطلوبة		
البرنامج	الشغل	
هدف الوزارة	ملاءمة الترسانة القانونية الوطنية مع معايير العمل الدولية	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مديرة الشغل**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	(قسم التشريع ومعايير العمل (مصلحة المعايير الدولية للشغل	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	*السنة* 2014 2015 2016 *القيمة* 13 10 9
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	البسط : عدد التقارير الموجهة من المديرية الى مكتب العمل الدولي -المقام : عدد التقارير المطلوبة من مكتب العمل الدولي-
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	التقارير الموجهة لمكتب العمل الدولي
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	مصلحة المعايير الدولية للشغل
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	مصلحة المعايير الدولية للشغل
	المصادقة على المؤشر	مديرة الشغل
	كيفية الاحتساب	استخدام التقارير
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	أرشيف مديرية الشغل
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	عدد التقارير الموجهة/عدد التقارير المطلوبة
	منحى التغير المنشود	حسب برمجة مكتب العمل الدولي
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/01/2018
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر انتظامية دورات الهيئات الثلاثية التركيب		
البرنامج	الشغل	
هدف الوزارة	النهوض بالعلاقات المهنية ومأسستها	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مديرة الشغل**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	(قسم النهوض بالعلاقات المهنية (مصلحة المفاوضة الجماعية واتفاقيات الشغل	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	*السنة* 2014 2015 2016 *القيمة* 5 0 0
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	البسط: عدد الدورات المنعقدة المقام: عدد الدورات المحددة بمقتضى القانون
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	تقارير الدورات المنعقدة
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	مصلحة المفاوضة الجماعية واتفاقيات الشغل
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	مصلحة المفاوضة الجماعية واتفاقيات الشغل
	المصادقة على المؤشر	مديرة الشغل
	كيفية الاحتساب	البسط / المقام
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	أرشيف مديرية الشغل
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	عدد الدورات المنعقدة / عدد الدورات المحددة بمقتضى القانون
	منحى التغير المنشود	في اتجاه الزيادة
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/01/2018
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	بلوغ 100 % من النتائج المنتظرة - المحافظة على المستوى الذي تم بلوغه فيما يخص النجاعة
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر نسبة التكفل بنزاعات الشغل المحالة على مفتشية الشغل (حساس لمقاربة النوع)		
البرنامج	الشغل	
هدف الوزارة	النهوض بالعلاقات المهنية ومأسستها	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مديرة الشغل**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	(قسم النهوض بالعلاقات المهنية (مصلحة تتبع نزاعات الشغل	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	*السنة* 2014 2015 2016 *القيمة* 51813 56114 14429
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	البسط: النزاعات المتكفل بها من طرف مفتشية الشغل المقام: النزاعات المحالة على مفتشية الشغل
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	الحصيلة الاجتماعية للوزارة
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	المديريات الجهوية والإقليمية للتشغيل والشؤون الاجتماعية
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	مصلحة تتبع نزاعات الشغل
	المصادقة على المؤشر	مديرة الشغل
	كيفية الاحتساب	البسط / المقام
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	أرشيف : - مديرية الشغل - المديريات الجهوية والإقليمية للتشغيل والشؤون الاجتماعية
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	التكفل بمجموع النزاعات المحالة على مفتشية الشغل
	منحى التغير المنشود	ثابت
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/01/2018
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	المحافظة على مستوى النجاعة الذي تم بلوغه
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر نسبة تغطية المؤسسات المستهدفة بإجراءات الدعم والمواكبة في مجال النهوض بالمفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقيات الشغل الجماعية. (حساس لمقاربة النوع)		
البرنامج	الشغل	
هدف الوزارة	النهوض بالعلاقات المهنية ومأسستها	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مديرة الشغل**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	(قسم النهوض بالعلاقات المهنية (مصلحة المفاوضة الجماعية واتفاقيات الشغل	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	*السنة* ☐☐☐☐ *القيمة* ☐☐☐☐
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	البسط: عدد المؤسسات التي تمت مواكبتها المقام: عدد المؤسسات المستهدفة
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	.الحصيلة الاجتماعية للوزارة - تقارير الأنشطة المنجزة من قبل مديرية الشغل وقسم النهوض بالعلاقات المهنية -
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	المديريات الجهوية والإقليمية للتشغيل والشؤون الاجتماعية
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	مصلحة المفاوضة الجماعية واتفاقيات الشغل
	المصادقة على المؤشر	مديرة الشغل
	كيفية الاحتساب	البسط: عدد المؤسسات التي تمت مواكبتها المقام: عدد المؤسسات المستهدفة
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	أرشيف: - مديرية الشغل - المديريات الجهوية والإقليمية للتشغيل والشؤون الاجتماعية
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	.(العدد التراكمي للمؤسسات التي تمت مواكبتها في متم سنة الانجاز من ضمن مجموع المؤسسات المستهدفة (180
	منحى التغير المنشود	ثابت
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/01/2018
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	بلوغ نسبة 100 % من النتائج المنتظرة
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر نسبة تحسيس المشغلين حول أهمية الوقاية من المخاطر المهنية (حساس لمقاربة النوع)		
البرنامج	الشغل	
هدف الوزارة	النهوض بالصحة والسلامة في العمل	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مديرة الشغل**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	قسم طب الشغل والصحة والسلامة المهنية	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنوي
	آخر القيم المعروفة	*السنة* 2014 / 2015 / 2016 *القيمة* 0 / 0 / 300
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	.البسط: عدد المشغلين الذين تم تحسيسهم. المقام : عدد المشغلين المستهدفين
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	تقرير حول الأيام المنظمة
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	قسم طب الشغل والصحة والسلامة المهنية
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	قسم طب الشغل والصحة والسلامة المهنية
	المصادقة على المؤشر	مديرة الشغل
	كيفية الاحتساب	البسط / المقام
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	أرشيف مديرية الشغل
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	.(من العدد الإجمالي للمشغلين المستهدفين (N 1200 العدد التراكمي للمشغلين الذي تم تحسيسهم برسم السنة
	منحى التغير المنشود	تصاعدي
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/01/2018
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	بلوغ 100 % من النتائج المتوقعة
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر نسبة مطابقة الزيارة المنجزة مع المعايير المعمول بها(حساس لمقاربة النوع)		
البرنامج	الشغل	
هدف الوزارة	تحسين فعالية تدخل جهاز تفتيش الشغل في مجال المراقبة	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مديرة الشغل**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	قسم المراقبة و تنشيط مفتشية الشغل	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنوي
	آخر القيم المعروفة	*السنة* ☐☐☐☐ *القيمة* ☐☐☐☐
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	نسبة الزيارات المطابقة
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	تقارير تقييم الزيارات
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	المديريات الجهوية والإقليمية للتشغيل و الشؤون الاجتماعية
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	قسم المراقبة و تنشيط مفتشية الشغل
	المصادقة على المؤشر	مديرة الشغل
	كيفية الاحتساب	البسط : الزيارات المطابقة المقام : العدد الاجمالي للزيارات
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	أرشيف: - مديرية الشغل، - المديريات الجهوية والإقليمية للتشغيل و الشؤون الاجتماعية
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	زيارات التفتيش المطابقة / الزيارات المنجزة
	منحى التغير المنشود	نحو الزيادة
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/01/2018
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	بلوغ 100 % من النتائج المنتظرة ؛ - المحافظة على المستوى الذي تم بلوغه فيما يخص النجاعة
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر عدد الأطفال الذين تم انتشالهم من العمل و التكفل بهم من طرف الجمعيات المدعمة (حساس لمقاربة النوع)		
البرنامج	الشغل	
هدف الوزارة	النهوض بالمساواة في العمل و حماية الفئات الخاصة	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مديرة الشغل**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	قسم التشريع ومعايير العمل	
وصف المؤشر	وحدة القياس	عدد
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	*السنة* / *القيمة*
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	عدد الأطفال
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	الاتفاقيات الموقعة و تقارير التتبع و التقيم
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	قسم التشريع ومعايير العمل
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	قسم التشريع ومعايير العمل
	المصادقة على المؤشر	مديرة الشغل
	كيفية الاحتساب	
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	أرشيف مديرية الشغل
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	احتساب عدد الأطفال
	منحى التغير المنشود	نحو الارتفاع
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/01/2018
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	بلوغ العدد المتوقع من الأطفال
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر عدد الجمعيات المساهمة في النهوض بالمساواة في العمل		
البرنامج	الشغل	
هدف الوزارة	النهوض بالمساواة في العمل و حماية الفئات الخاصة	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مديرة الشغل**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	قسم التشريع ومعايير العمل	
وصف المؤشر	وحدة القياس	عدد
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	*السنة* / *القيمة*
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	عدد الجمعيات
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	الاتفاقيات الموقعة
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	قسم التشريع ومعايير العمل
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	قسم التشريع ومعايير العمل
	المصادقة على المؤشر	مديرة الشغل
	كيفية الاحتساب	
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	أرشيف مديرية الشغل
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	احتساب عدد الجمعيات
	منحى التغير المنشود	نحو الارتفاع
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/01/2018
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	بلوغ العدد المتوقع من الجمعيات
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر نسبة تفعيل قرارات الأجهزة المسيرة		
البرنامج	الحماية الاجتماعية للعمال	
هدف الوزارة	تطوير أنظمة الحماية الاجتماعية	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مديرة الحماية الاجتماعية للعمال.**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	قسم الضمان الاجتماعي وحوادث الشغل قسم التعاضد والأنظمة التكميلية	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	*السنة* ☐☐☐☐ *القيمة* ☐☐☐☐
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	.المعطيات الكمية حول عدد القرارات والتوصيات المطبقة من طرف المؤسسات تحت الوصاية
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	تتبع ومراقبة تطبيق القرارات والتوصيات من طرف المؤسسات
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	وزارة الشغل والإدماج المهني – مديرية الحماية الاجتماعية للعمال
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	وزارة الشغل والإدماج المهني – مديرية الحماية الاجتماعية للعمال
	المصادقة على المؤشر	وزارة الشغل والإدماج المهني – مديرية الحماية الاجتماعية للعمال
	كيفية الاحتساب	قسمة عدد القرارات والتوصيات المطبقة والمفعلة على العدد الإجمالي للقرارات والتوصيات المصادق عليها من طرف أجهزة حكامة المؤسسات تحت الوصاية
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	.(... المدة الأدنى 10 سنوات، أرشيف عادي، أرشيف مديرية الحماية الاجتماعية للعمال (تقارير سنوية، وثائق
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	.المؤشر يوضح الحكامة الجيدة والتدبير العقلاني وتطبيق التشريع من طرف المؤسسات المسيرة لأنظمة الحماية الاجتماعية
	منحى التغير المنشود	في الارتفاع
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/03/2018
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	.دراسات تتبع ومراقبة إنجازات المؤسسات في إطار تطبيق التوصيات المتعلقة بأجهزة الحكامة
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر نسبة التعاضديات المحترمة للقانون		
البرنامج	الحماية الاجتماعية للعمال	
هدف الوزارة	تطوير أنظمة الحماية الاجتماعية	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مديرة الحماية الاجتماعية للعمال.**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	قسم التعاضد و الأنظمة التكميلية	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	*السنة* / *القيمة*
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	رقمية
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	(العد اليدوي المرتكز على دراسة وتحليل الوثائق المتوصل بها من طرف رؤساء التعاضديات، من طرف هيئة مراقبة التأمينات والاحتياط الاجتماعي ووزارة الاقتصاد والمالية (المفتشية العامة للمالية
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	مصلحة القطاع التعاضدي مصلحة الأنظمة التكميلية
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	مصلحة القطاع التعاضدي مصلحة الأنظمة التكميلية
	المصادقة على المؤشر	قسم التعاضد والأنظمة التكميلية – مديرية الحماية الاجتماعية للعمال
	كيفية الاحتساب	قسمة عدد التعاضديات المطابقة على عدد التعاضديات المحدثة قانونيا
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	.(... المدة الأدنى 10 سنوات، بيانات أو أرشيف عادي، أرشيف مديرية الحماية الاجتماعية للعمال (تقارير سنوية، وثائق
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	.تمكين وزارة الشغل والإدماج المهني من التوفر على وضعية واضحة ودقيقة حول نسبة احترام التشريع المنظم للتعاضديات بهدف الحفاظ على حقوق المنخرطين
	منحى التغير المنشود	ارتفاع
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/01/2018
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر نسبة المستفيدين من تغيير نظام التعويض عن فقدان الشغل		
البرنامج	الحماية الاجتماعية للعمال	
هدف الوزارة	تطوير أنظمة الحماية الاجتماعية	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مديرة الحماية الاجتماعية للعمال.**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	قسم الضمان الاجتماعي وحوادث الشغل	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	*السنة* ☐☐☐☐ *القيمة* ☐☐☐☐
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	.عدد الأشخاص الذين لم يستفيدوا من التعويض عن فقدان الشغل؛ عدد المستفيدين الجدد من التعويض عن فقدان الشغل
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	.طريقة الحصول على المعطيات الأساسية المستعملة في الحساب: معطيات إحصائية من: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛ الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات؛ مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي كهيئة تتوفر على المعطيات المتعلقة بالتعويض عن فقدان الشغل
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	مديرية الحماية الاجتماعية للعمال؛ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
	المصادقة على المؤشر	مديرية الحماية الاجتماعية للعمال؛ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
	كيفية الاحتساب	.قسمة عدد الأشخاص المحتمل استفادتهم لو تم تطبيق الشروط الحالية من قبل على مجموع الأشخاص الذين لم يستفيدوا من التعويض
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	(....عشر سنوات على الأقل، أرشفة عادية، أرشيف مديرية الحماية الاجتماعية للعمال (تقارير سنوية، ملفات
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	يعرف المؤشر على نسبة المستفيدين من التعويض عن فقدان الشغل بعد تغيير النظام
	منحى التغير المنشود	إلى الأعلى
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	سوف يتم تقديم المؤشر بعد إنجاز دراسة تقييمية للنظام؛ مراجعة نظام منح التعويض عن فقدان الشغل
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر نسبة الفئات المدمجة في نظام التغطية الاجتماعية للمستقلين		
البرنامج	الحماية الاجتماعية للعمال	
هدف الوزارة	توسيع التغطية الاجتماعية	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مديرة الحماية الاجتماعية للعمال.**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	قسم الضمان الاجتماعي وحوادث الشغل	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	*السنة* ☐☐☐☐ *القيمة* ☐☐☐☐
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	معطيات كمية لمجموع الفئات المدمجة بالنسبة للرقم الإجمالي لجميع الفئات
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	معطيات إحصائية مقدمة من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	مديرية الحماية الاجتماعية للعمال مديرية المرصد الوطني لسوق الشغل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	مديرية الحماية الاجتماعية للعمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
	المصادقة على المؤشر	مديرية الحماية الاجتماعية للعمال
	كيفية الاحتساب	
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	
	منحى التغير المنشود	إلى الأعلى
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/01/2018
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر نسبة تغطية المغاربة المقيمين بالخارج		
البرنامج	الحماية الاجتماعية للعمال	
هدف الوزارة	توسيع التغطية الاجتماعية	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مديرة الحماية الاجتماعية للعمال.**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	قسم الضمان الاجتماعي وحوادث الشغل	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	*السنة* ☐☐☐☐ *القيمة* ☐☐☐☐
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	مجموع عدد المغاربة المقيمين بالخارج عدد المغاربة الجدد الذين يتوفرون على تغطية بالخارج
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	.طريقة الحصول على المعطيات الأساسية المستعملة للحساب: - وزارة الشؤون الخارجية والتعاون؛ - مؤسسات الحماية الاجتماعية الأجنبية؛ - الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	وزارة الشؤون الخارجية والتعاون؛ - مؤسسات الحماية الاجتماعية الأجنبية
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	.وزارة الشغل والإدماج المهني /مديرية الحماية الاجتماعية للعمال
	المصادقة على المؤشر	.وزارة الشغل والإدماج المهني /مديرية الحماية الاجتماعية للعمال
	كيفية الاحتساب	قسمة عدد المستفيدين على مجموع عدد المغاربة المقيمين بالخارج
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	.(...على الأقل 10 سنوات، أرشيف عادي، أرشيف مديرية الحماية الاجتماعية للعمال (تقارير سنوية، وثائق
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	يبين المؤشر نسبة تغطية المغاربة المقيمين بالخارج
	منحى التغير المنشود	في ارتفاع
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/03/2018
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	.يتم تقديم المؤشر بعد: -مفاوضات، توقيع والمصادقة على الاتفاقية المتعلقة بالتغطية، -خلق نظام خاص لفائدة المغاربة المقيمين بالبلدان الذين لا تربطهم مع المغرب أي اتفاقية في مجال الضمان الاجتماعي
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر نسبة تنفيذ ملفات ضحايا حوادث الشغل		
البرنامج	الحماية الاجتماعية للعمال	
هدف الوزارة	تحديث قيادة نظام التعويض عن حوادث الشغل	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مديرة الحماية الاجتماعية للعمال.**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	قسم الضمان الاجتماعي وحوادث الشغل	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	*السنة* ☐☐☐☐ *القيمة* ☐☐☐☐
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	رقمية
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	تعداد يدوي لملفات التعويض عن الأضرار الناجمة عن حوادث الشغل المصفاة والملفات الموجودة قيد الدراسة
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	قسم الضمان الاجتماعي وحوادث الشغل
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	قسم الضمان الاجتماعي وحوادث الشغل
	المصادقة على المؤشر	مديرية الحماية الاجتماعية للعمال
	كيفية الاحتساب	ناتج قسمة عدد ملفات التعويض عن الأضرار الناجمة عن حوادث الشغل المصفاة على عدد الملفات الموجودة قيد الدراسة
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	(... الاحتفاظ بالملفات، لمدة عشر سنوات على الأقل، ضمن الأرشيف العادي لمديرية الحماية الاجتماعية للعمال (تقارير سنوية، وثائق
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	.يمكن وزارة الشغل والإدماج المهني ، باعتبارها الجهة المؤمنة لأعوان الدولة ضد حوادث الشغل، من تحسين آجال تعويض ضحايا حوادث العمل ومعرفة عدد ملفات التعويض الموجودة قيد الدراسة
	منحى التغير المنشود	تصاعدي
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية		
البرنامج	الدعم والقيادة	
هدف الوزارة	تحديث الادارة	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مدير الموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	مديرية الموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنوية
	آخر القيم المعروفة	*السنة* | | | | *القيمة* | *3.2%* | *3.1%* | *3%*
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	وثائق حول أعداد الموظفين بالوزارة
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	.النظام المعلوماتي المندمج لتدبير الموارد البشرية - النظام المعلوماتي للخزينة الوزارية -
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	مديرية الموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة - قسم تدبير الموارد البشرية -
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	قسم تدبير الموارد البشرية
	المصادقة على المؤشر	مديرية الموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة
	كيفية الاحتساب	.البسط: عدد الموظفين المكلفين بتدبير الموارد البشرية المقام: مجموع الموظفين
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	المدة: 5 سنوات معلومات محفوظة في النظام المعلوماتي لتدبير الموارد البشرية: رئيس قسم تدبير الموارد البشرية
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	يشير المؤشر إلى متوسط عدد الأشخاص المكلفين بتدبير الموارد البشرية بالمقارنة مع العدد الكلي
	منحى التغير المنشود	الارتفاع
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/12/2017
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر معدل إنجاز مشاريع النظام المعلومياتي		
البرنامج	الدعم والقيادة	
هدف الوزارة	تنمية النظام المعلومياتي	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مدير الموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	مديرية الموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنوية
	آخر القيم المعروفة	*السنة* ☐☐☐☐ *القيمة* ☐☐☐☐
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	عدد مشاريع نظام المعلوميات المنطلقة
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	لوحة قيادة تقدم المشاريع
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	قسم المعلوميات والاتصال -
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	مديرية الموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة
	المصادقة على المؤشر	مديرية الموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة
	كيفية الاحتساب	عدد البرامج المحققة / عدد البرامج المبرمجة *100 -
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	سيتم أرشفة جميع الوثائق المتعلقة بكل مشروع
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	هذا مؤشر تتبع وتنفيذ مشاريع التصميم المديري
	منحى التغير المنشود	الارتفاع
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/12/2017
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر معدل النجاعة المكتبية		
البرنامج	الدعم والقيادة	
هدف الوزارة	تنمية النظام المعلوماتي	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مدير الموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	قسم الإعلاميات والتواصل	
وصف المؤشر	وحدة القياس	عدد
	مدة القياس	سنوية
	آخر القيم المعروفة	*السنة* ☐☐☐☐ *القيمة* ☐☐☐☐
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	أرقام
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	الوضع المحاسباتي لقسم الموارد المالية والتجهيز
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	قسم الموارد المالية والتجهيز - قسم المعلوميات والتواصل
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	مديرية الموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة
	المصادقة على المؤشر	مديرية الموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة
	كيفية الاحتساب	البسط: مجموع النفقات السنوية المسجلة في شراء معدات المعلوميات وتكاليف استهلاك وصيانة لوازمها -المقام: عدد الوظائف المكتبية
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	حفظ الوثائق المتعلقة بعقود شراء المعدات والبرمجيات والمواد الاستهلاكية فضلا عن تكاليف صيانة المعدات
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	يوفر هذا المؤشر معلومات عن تكاليف صيانة المعدات
	منحى التغير المنشود	الانخفاض
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/01/2018
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	.في انتظار تعريف مصطلح " المكتبية" يتم احتساب المؤشر على أساس النفقات الخاصة بشراء أجهزة الكمبيوتر والطابعات واللوازم، فضلا عن تكلفة صيانة الأجهزة
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر نسبة إنجاز حاجيات التكوين		
البرنامج	الدعم والقيادة	
هدف الوزارة	تقييم الموارد البشرية ودعم الأعمال الاجتماعية	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مدير الموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	مديرية الموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنوية
	آخر القيم المعروفة	*السنة* / *القيمة*: *50%* / *55%* / *50%*
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	المعطيات حول التكوين: لائحة المستفيدين، بطائق التقييم
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	النظام المعلوماتي المندمج لتدبير الموارد البشرية
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	قسم تدبير الموارد البشرية -مصلحة تدبير الكفاءات والمسار الإداري والتكوين المستمر
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	قسم تدبير الموارد البشرية -مصلحة تدبير الكفاءات والمسار الإداري والتكوين المستمر -
	المصادقة على المؤشر	مديرية الموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة
	كيفية الاحتساب	
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	
	منحى التغير المنشود	الارتفاع
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/12/2017
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر نسبة تنفيذ توصيات المفتشية العامة		
البرنامج	الدعم والقيادة	
هدف الوزارة	تنفيذ توصيات المفتشية العامة	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مدير الموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	المفتشية العامة	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنوي
	آخر القيم المعروفة	*السنة* ☐☐☐☐ *القيمة* ☐☐☐☐
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	المقام: عدد التوصيات التي تم تطبيقها البسط: العدد الإجمالي للتوصيات
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	.(كيفية الحصول على المعطيات الأساسية للحساب: الحساب اليدوي (الكيفيات: حصيلة منجزات المفتشية العامة وجدول تتبع التوصيات
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	المفتشية العامة
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	المفتشية العامة
	المصادقة على المؤشر	المفتشية العامة
	كيفية الاحتساب	عدد التوصيات التي تم تطبيقها/العدد الإجمالي للتوصيات
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	مؤرشفة PDF وكذلك جداول Excel سوف يتم الاحتفاظ بالمعطيات لمدة 15 سنة على شكل ملف
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	يعطي هذا المؤشر تدقيقا بشأن جودة تنفيذ توصيات المفتشية العامة
	منحى التغير المنشود	الارتفاع
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/01/2018
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	(... تحسين وتحيين أدوات عمل المفتشية العامة (دلائل التدقيق، استبيانات إلخ
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر معدل الرضا عن الشكايات		
البرنامج	الدعم والقيادة	
هدف الوزارة	تنفيذ توصيات المفتشية العامة	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مدير الموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر		
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	
	آخر القيم المعروفة	*السنة* ☐☐☐☐ *القيمة* ☐☐☐☐
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	
	المصادقة على المؤشر	
	كيفية الاحتساب	
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	
	منحى التغير المنشود	
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	
تعليق		

البطاقة التفصيلية للمؤشر عدد البرامج والمشاريع والأطر القانونية للتعاون المبرمة والمنجزة		
البرنامج	الدعم والقيادة	
هدف الوزارة	دعم ومواكبة الوزارة عبر التعاون الدولي والشراكة	
الرمز		
المسؤول على المؤشر	**مدير الموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة**	
المصلحة المستخدمة للمؤشر	وزارة الشغل والإدماج المهني	
وصف المؤشر	وحدة القياس	%
	مدة القياس	سنويا
	آخر القيم المعروفة	*السنة* 2015 2016 *القيمة* 21 26
إعداد المؤشر	طبيعة المعطيات الأساسية	عدد وثائق المشروع
	طريقة تجميع البيانات الأساسية	لوحات القيادة التي من شأنها قياس مردودية مختلف المشاريع وتتبعها وتبيان مدى تقدمها
	المصالح او الهيئات المسؤولة عن تجميع المعطيات الأساسية	قسم التعاون الدولي
	المصلحة المسؤولة عن تركيب المعطيات	التعاون الدولي والشراكة
	المصادقة على المؤشر	مدير التعاون الدولي والشراكة
	كيفية الاحتساب	يمكن من احتساب الفارق Yمن السنة x إعادة نفس العملية الحسابية ناتج طرح السنة Y بالنسبة لسنة . Xعدد المشاريع التي تم تتبعها وتقييمها على عدد المشاريع المزمع انجازها 100 :x يتم احتساب المؤشر من عدد المشاريع المنجزة في سنة واحدة نسبة لإجمالي المشاريع المبرمجة والمتفق حولها. مثلا: بالنسبة لسنة
	طرق الاحتفاظ بالمعطيات تحسبا للتدقيق	(أرشفة الوثائق (وثائق المشروع، تقارير التقييم وإنجازات، ومحاضر الاجتماعات
أساليب تأويل المؤشر	أساليب التأويل	
	منحى التغير المنشود	في تزايد
	الحدود و نقاط الضعف المعروفة	
مخطط وضع أو تحسين المؤشر	تاريخ تسليم المؤشر	31/12/2017
	مخطط تحسين أو وضع المؤشر	.وضع هذا المؤشر يعتمد على توافر الشركاء والتغييرات الجيوسياسية
تعليق		