



الجمهورية التونسية
رئاسة الحكومة



CDL-UD(2018)039
Or. ar.

**COMMISSION EUROPEENNE POUR LA DEMOCRATIE PAR LE DROIT
(COMMISSION DE VENISE)**

en coopération avec

LA PRESIDENCE DU GOUVERNEMENT DE LA TUNISIE

**Séminaire régional pour les hauts cadres de l'administration
UniDem Med**

**“TRANSFORMATION ET INNOVATION DANS LA HAUTE
FONCTION PUBLIQUE : ENJEUX ET PERSPECTIVES”**

Tunis, Tunisie

24 - 27 septembre 2018

**LE CONCEPT DE NOUVELLE GESTION PUBLIQUE ET SON IMPACT SUR LA
HAUTE FONCTION PUBLIQUE**

EXPERIENCE NATIONALE – MAROC

par

M. Youssef MOUSSABIQ

**(Chef de la Division des statuts et des rémunérations, Ministère de la
réforme de l'administration et de la fonction publique)**

Assurer la durabilité de la gouvernance démocratique et des droits de l'homme
dans le sud de la Méditerranée

Financé
par l'Union européenne
et le Conseil de l'Europe



Mis en œuvre
par le Conseil de l'Europe



المملكة المغربية

وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية

منظومة الوظيفة العمومية العليا: الوضعية الراهنة وآفاق الإصلاح - التجربة المغربية -

التحول والابتكار في الوظيفة العمومية العليا

الندوة الثامنة - UNIDEM MED

تونس ، 24-27 شتنبر 2018



تقديم

1. الوضعية الراهنة

- الإطار القانوني
- نطاق الوظيفة العمومية العليا
- مسطرة التعيين في المناصب العليا

2. آفاق الإصلاح

- تشخيص المنظومة الحالية
- توجهات الإصلاح

الإدارة المغربية في أرقام



مستوى التأطير

الأطر	76,50%
الإشراف	11,72%
التنفيذ	11,75%

نسب التأنيث

مجموع الموظفين	39%
مناصب المسؤولية	22,20%

أعداد الموظفين

792.441	
القطاعات الوزارية	450.999
المؤسسات العمومية	190.442
الجماعات الترابية	151.000
معدل التغطية	1000/13 نسمة

من النتائج الداخلي الخام	9,94%
من نفقات التسيير	56,84%
من الميزانية العامة	32,87%

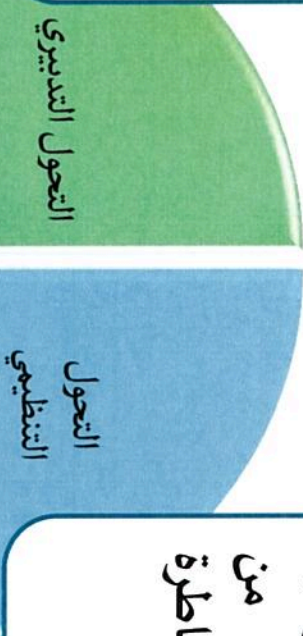
كتلة الأجور

تصور إصلاح الإدارة



• إعادة النظر في أساليب التدبير العمومي، من أجل ترسيخ ما هو ناجع وفعال منها وتعميمه.
• إدراج الأساليب الحديثة للتدبير العمومي، خاصة منها تلك التي أثبتت فعاليتها ونجاحها في القطاع الخاص.

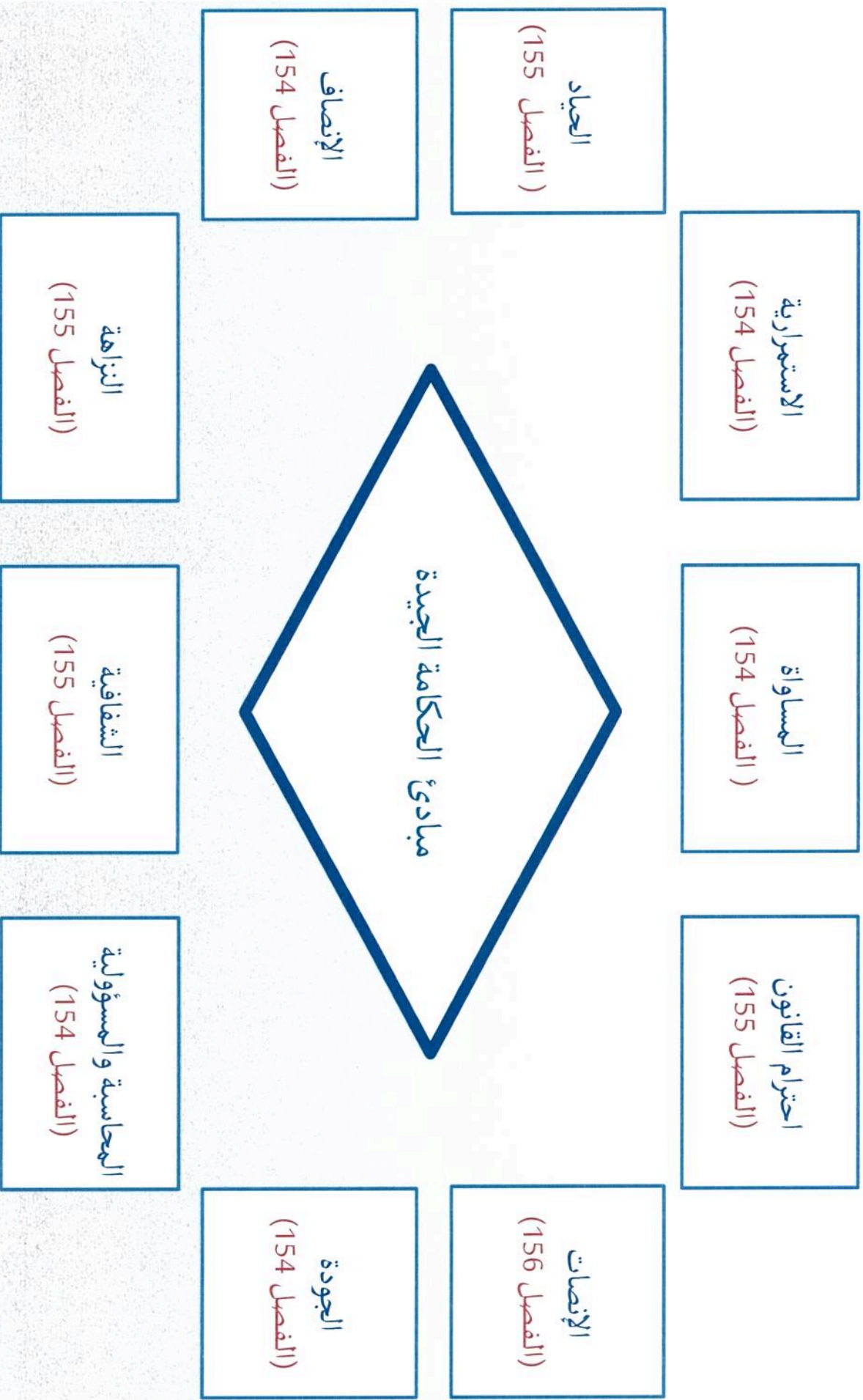
• توطيد قيم النزاهة والشفافية في تدبير الشأن العام؛
• تعزيز آليات الحكامة الجيدة، عبر اتخاذ العديد من المبادرات التي يتكامل فيها القانوني والإجرائي، وتجمع بين الزجري والوقائي والتوعوي والتربوي.



• وضع الآليات الكفيلة بتكريس المبادئ العامة للحكامة الجيدة، لاسيما من أجل مواكبة الجهدية وتقريب الإدارة من المواطنين وجعلها قاطرة لتحقيق التنمية المحلية.

• ترسيخ ثقافة الانخراط والتحول الإلكتروني على كل مستويات الإدارة العمومية والتأقلم مع المعطى التكنولوجي، وجعله أداة لتحسين الخدمات العمومية.

المرجعية الأساسية: الباب 12 من دستور 2011



الوظيفة العمومية العليا قبل وبعد دستور 2011



□ النظام السابق (قبل دستور 2011):

- المناصب السامية:

✓ سلطة التعيين: للملك حق التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية، كما له أن يفوض لغيره ممارسة هذا الحق (الفصل 30 من دستور 1996)؛

✓ مسطرة التعيين: بموجب ظهير، باقتراح من الوزير المعني بالأمر (ثلاث مرشحين للتعين يرسم كل منصب)؛

✓ شروط التعيين: الأطر العليا التابعة للدولة أو المؤسسات العامة أو القطاع الخاص + مستوى عال من التعليم + تجربة كافية في الميادين القانونية أو الاقتصادية أو الإدارية أو التقنية أو العلمية أو الثقافية.

✓ مدة التعيين: غير محددة.
غياب شروط محددة بدقة

✓ إنهاء التعيين: الإحالة على التقاعد أو الإعفاء وفق نفس المسطرة المعتمدة للتعين (ظهير).



الوظيفة العمومية العليا قبل وبعد دستور 2011



□ النظام الحالي (بعد دستور 2011):

• المناصب العليا:

□ المميزات الأساسية للمناصب العليا:

✓ مركز اتخاذ القرار ووضع التصورات بشأن السياسات العمومية والسير على تنفيذها وتقييمها؛

✓ همزة الوصل بين الإداري والسياسية، والاستراتيجي والتنفيذي؛

✓ "النجبة الإدارية" (المستوى الأكاديمي، والخبرة والتجربة المهنية، ومستوى التأطير)؛

✓ الطبيعة الوظيفية المرتبطة بتدبير وحدات إدارية من مستوى عال، تضم موارد بشرية ومادية؛

✓ طريقة وجهة التعيين (مرسوم).

1- الوضعية الراهنة



1- الوضعية الراهنة: الإطار القانوني

- الدستور: الفصلان 49 و92. (29 يوليو 2011)؛
- القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقاً لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور (17 يوليو 2012)؛
- المرسوم رقم 2.12.412 بتطبيق أحكام المادتين 4 و5 من القانون التنظيمي رقم 02.12 (11 أكتوبر 2012)؛
- قرار الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالوظيفة العمومية وتحديث الإدارة رقم 3448.12 بتحديد المطبوع النموذجي الموحد للترشيح (12 أكتوبر 2012).

1- الوضعية الراهنة: نطاق الوظيفة العمومية العليا



مجلس الحكومة (رئيس الحكومة)	التعيين	المجلس الوزاري (برئاسة الملك)
<ul style="list-style-type: none">- الكتاب العامون- مديرو الإدارات المركزية- رؤساء الجامعات والعمداء- مديرو المدارس والمؤسسات العليا- الوظائف المدنية في الإدارات العمومية- الوظائف السامية في المؤسسات والمقاولات العمومية	<p>49 ف</p> <p>الاستور</p> <p>92 ف</p>	<ul style="list-style-type: none">- والي بنك المغرب- الولاة والعمال- المسؤولون عن الإدارات المكلفة بالأمن الداخلي- المسؤولون عن المؤسسات والمقاولات العمومية الاستراتيجية
<p>الملحق رقم 2</p> <p>(أ) مديرو المؤسسات العمومية؛</p> <p>(ب) مديرو بعض المقاولات العمومية؛</p> <p>(ج) المناصب العليا بالإدارات العمومية (النظامية).</p>	<p>القانون</p> <p>التنظيمي</p> <p>02.12</p>	<p>الملحق رقم 1</p> <p>(أ) لائحة المؤسسات العمومية الاستراتيجية (27)؛</p> <p>(ب) لائحة المقاولات العمومية الاستراتيجية (17)؛</p>
		<p>يمارس الملك الصلاحيات الدينية (ف43)</p> <p>ويعين في الوظائف العسكرية (ف53)،</p> <p>والسفراء (ف55)، والقضاة (ف56 و57)</p>

بعض العناصر المعتمدة في تحديد المؤسسات والمقاومات الإستراتيجية:



- ✓ الأذئشطة المحورية التي تقوم بها في الميادين الاقتصادية
- والاجتماعية والثقافية؛
- ✓ الأوراش الكبرى المهيكله التي تتولى إنجازها؛
- ✓ رقم أعمالها وحجم استثماراتها؛
- ✓ امتداد مجالات تدخلها؛
- ✓ إشعاعها الوطني والدولي.

1- الوضعية الراهنة: نطاق الوظيفة العمومية العليا



الوزير

ديوان الوزير (7)

جهازي تداولي
(مجلس إدارة)

الكاتب العام

مفتش
عام

مدراء
عامون

مدراء

المناصب
العليا
النظامية

رئيس جامعة

عمداء
الكلية

مديرو
المدارس
العليا

رؤساء أقسام
رؤساء مصالح

مديرو

المؤسسات
العمومية

رؤساء أقسام
رؤساء مصالح

المسؤول

عن
تدبير
المتقولة

وزارات

جامعات وكليات
ومدارس عليا

مؤسسات
عمومية

مقاولات
عمومية

أحصائيات المناصب العليا



المسؤولون عن المؤسسات العمومية	المناصب العليا بالمؤسسات الجامعية وغير التابعة للجامعات			المناصب العليا بالإدارات العمومية		
	مديرو مدارس ومعاهد التكوين	عمداء كليات	رؤساء جامعات	مديرو الإدارة المركزية	المفتشون العامة	الكاتب العامة
165	105	73	12	282	34	35
706						

(* دون احتساب المقاولات العمومية (حوالي 30 مقولة) والمناصب العليا النظامية (20 منصب).

1- الوضعية الراهنة: مبادئ ومعايير التعيين (القانون التنظيمي)



- تكافؤ الفرص والاستحقاق والشفافية والمساواة؛
- عدم التمييز على أساس الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو بسبب اللغة أو الدين أو الجنس أو الإعاقة أو أي سبب آخر؛
- السعي إلى المناصفة بين الرجال والنساء.

المبادئ

الشروط العامة

- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية؛
- التوفر على مستوى عال من التعليم والكفاءة؛
- التمتع بالنزاهة والاستقامة؛
- التوفر على تجربة مهنية بإدارات الدولة أو الجماعات الترابية أو المؤسسات أو المقاولات العمومية أو في القطاع الخاص داخل الوطن أو خارجه.

المعايير

1- الوضعية الراهنة: مسطرة الترشيح والتعيين



□ المناصب العليا بالإدارات العمومية والمسؤولون عن المؤسسات العمومية:

الترشيح في وجه
الموظفين وغيرهم

1. الإعلان عن فتح باب

الترشيحات

تلقي الترشيحات

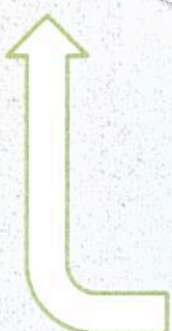
انتقاء المترشحين

رفع الاقتراح إلى رئيس الحكومة

عرض الاقتراح على مجلس
الحكومة

رئاسة
الحكومة

الوزارة
المعنية





1- الوضعية الراهنة: مسطرة الترشيح والتعيين

1- الإعلان عن فتح باب الترشيحات:

- إعداد قرار للسلطة الحكومية المعنية، يتضمن ما يلي:
 - ✓ مسعى ومواصفات المنصب، طبقاً للدليل المرجعي للوظائف والكفاءات؛
 - ✓ الشروط التي يجب توفرها في المرشحين، (المستوى العلمي والكفاءات والتجربة المهنية اللازمة؛
 - ✓ المكان أو الموقع الإلكتروني الذي يمكن سحب ملف الترشيح منه؛
 - ✓ أجل إيداع الترشيحات الذي يجب ألا تقل مدته عن عشرة (10) أيام، بعد الإعلان.

- اطلاع رئيس الحكومة على مشروع القرار؛
- نشر القرار على الموقع الإلكتروني لكل من رئاسة الحكومة والوزارة المعنية، وعلى بوابة التشغيل العمومي (www.emploi-public.ma).

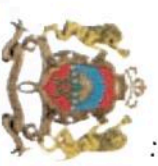
المستقبل العمومي

المستقبل العمومي

Emploi-Public.ma

Emploi-Public.ma

بوابة التشغيل العمومي



مملكة المغربية
ROYAUME DU MAROC
ROYAUME DE MAROC
AMORROUJ DE MOROCCO



خدمات

امتحانات الكفاءة المهنية

حركة الموظفين

تتعلق القراء

مناصب المسؤولية

المناصب العليا

المباريات

المطوع النموذجي (المناصب العليا)

نصوص قانونية

المناصب العليا

الاستقبال > الترشح للمناصب العليا

الترشيح للمناصب العليا

حسب المطاع

حسب التاريخ

المحت عن مباريات التوظيف

- مصالح الدولة
- الجماعات الترابية
- المؤسسات والمقاولات العمومية

البحث

خاص بالإدارة

إسم المستعمل :

كلمة المرور :

الدخول

للتسجيل

تاريخ النشر

آخر أجل لإيداع ملفات الترشيح

القرار

السلطة الحكومية

المصعب

25 شتنبر 2018

12 يوسر 2018
على الساعة 16:30



وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي - التعليم العالي والبحث العلمي

مدير المعهد العالي لعوم الصحة بسطات

25 شتنبر 2018

16 يوسر 2018
على الساعة 16:30



وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي - التعليم العالي والبحث العلمي

مدير المدرسة العليا للتكنولوجيا بشفوي

21 شتنبر 2018

5 اكتوبر 2018
على الساعة 16:00



وزارة الصحة

مدير المركز الاستشفائي الجامعي محمد السادس مراكش

21 شتنبر 2018

5 اكتوبر 2018
على الساعة 16:00



وزارة الصحة

مدير المركز الاستشفائي الجامعي طنجة

21 شتنبر 2018

15 اكتوبر 2018
على الساعة 16:30



المسؤولية السامية للتخطيط

مدير عام للإحصاء والمحاكاة الوطنية (تغديت)

21 شتنبر 2018

4 اكتوبر 2018
على الساعة 16:00



وزارة الطاقة والصعد البحري والسمكية القروية والمياه والغابات - قطاع المياه و الغابات

مفتش عام

تتبع المباريات
عبر البريد الإلكتروني





1- الوضعية الراهنة: مسطرة الترشيح والتعيين

2- تلقي الترشيحات:

- تتلقى السلطة الحكومية المعنية ملفات الترشيح، التي تتكون من:
 - ✓ المطبوع النموذجي الموحد للترشيح الذي يعبئه المرشح أو المرشحة، ويتضمن معلومات حول حالته المدنية، ومسار تكوينه، والشهادات والإجازات العلمية التي حصل عليها، والتكوينات التي استفاد منها، واللغات التي يتقنها، وخبراته وتجاربه المهنية، لاسيما المهام والمسؤوليات التي سبق أن تقلدها؛

- ✓ مطبوع إضافي تعتمده السلطة الحكومية المعنية، إن اقتضى الحال، يتضمن معلومات تكميلية تقتضيها طبيعة المنصب المراد شغله؛
- ✓ كل وثيقة أخرى تكون مفيدة وذات صلة بطبيعة المنصب.



1- الوضعية الراهنة: مسطرة الترشيح والتعيين

3- انتقاء المترشحين:

- إحداث لجنة دراسة الترشيحات من طرف السلطة الحكومية المعنية، بعد إطلاع رئيس الحكومة، مع مراعاة معايير الكفاءة والاستقلالية والنزاهة:
- مهام اللجنة:
- ✓ التأكد من استيفاء المترشحين للشروط المطلوبة:
- ✓ انتقاء سبعة (7) مرشحين على الأكثر، بناء على ملفات الترشيح؛
- ✓ إجراء مقابلات مع المرشحين الذين تم انتقاؤهم، والذين يقدمون خلالها عروضاً بشأن تصوراتهم الشخصية حول المهام وتدير الوحدات الإدارية ذات الصلة بالمنصب، وسبل تطويرها؛
- ✓ إعداد تقرير يرفع إلى السلطة الحكومية المعنية يتضمن قائمة لثلاث مرشحين على الأكثر، أو، عند الاقتضاء، بدون أي مترشح.

1- الوضعية الراهنة: مسطرة الترشيح والتعيين



4- رفع الاقتراح من السلطة الحكومية المعنية إلى رئيس الحكومة:

- ملف الاقتراح:

- ✓ مذكرة تتضمن اسم المرشحين المقترحين للتعيين في حدود ثلاثة مترشحين؛
 - ✓ نسخة من ملفات الترشيح المتعلقة بالمرشحات والمرشحين المقترحين؛
 - ✓ التقرير الذي أعدته لجنة دراسة الترشيحات؛
 - ✓ نسخة من قرار الإعلان عن فتح باب الترشيح لشغل المنصب المعني.
- **أجل الاقتراح:** خمسة عشر (15) يوماً ابتداء من تاريخ انتهاء أجل تلقي الترشيحات.

- في حالة عدم التوصل بأي ترشيح أو عدم اقتراح أي مترشح من طرف اللجنة، يمكن أن ترفع السلطة الحكومية المعنية، اقتراح إلى رئيس الحكومة، يتضمن اسم مرشح تختاره بمبادرة منها.



5- عرض الاقتراح على أنظار مجلس الحكومة:

- دراسة مقترحات التعيين التي توصل بها رئيس الحكومة، من أجل:
 - ✓ عرضها على مداولات مجلس الحكومة، في حدود مرشحة أو مرشح واحد لكل منصب؛

✓ طلب إعادة النظر في مقترح التعيين، أو تصحيح مسطرة الاقتراح، إذا تبين لرئيس الحكومة أن مقترحا للتعيين أو أن مسطرة الترشيح والاقتراح، لم تراع فيهما مبادئ ومعايير التعيين والإجراءات المتعلقة بها.

- إصدار مراسيم تقضي بتعيين المعنيين بالأمر.

1- الوضعية الراهنة: مسطرة الترشيح والتعيين



□ مساطر خاصة:

أ- المسؤولون عن المقاولات العمومية: (القانون المتعلق بشركات المساهمة)

- ترفع السلطة الحكومية الوصية على المقاوله العمومية المعنية، إلى رئيس الحكومة، الترشيحات الصادرة عن الجهاز التداولي، من أجل عرضها على أنظار مجلس الحكومة؛

- يمكن أن يطلب رئيس الحكومة من السلطة الحكومية المعنية تقديم ترشيح جديد يقترحه الجهاز التداولي للمقاوله المعنية، داخل أجل خمسة عشر (15) يوما؛

- توجه نسخة من محضر مداولات مجلس الحكومة إلى الأجهزة التداولية للمقاولات العمومية المعنية، قصد اتخاذ الإجراء اللازم.

1- الوضعية الراهنة: مسطرة الترشيح والتعيين



□ مساطر خاصة:

ب- المناصب العليا النظامية (الأنظمة الأساسية):

- ترفع السلطة الحكومية المعنية، إلى رئيس الحكومة، اقتراحها بشأن المرشحين للتعيين في المناصب العليا النظامية، المستوفين لشرط **الأقدمية المطلوبة (6 سنوات في أعلى درجة من الهيئة)** وفي حدود الحصوص النظامي (10 %)، من أجل عرضه على مداولات مجلس الحكومة (مرسوم).

ج- المناصب العليا بالمؤسسات الجامعية والمدارس العليا (قانون التعليم العالي):

- فتح باب الترشيح وفق مسطرة خاصة:
- ترفع السلطة الحكومية المعنية إلى رئيس الحكومة، قائمة المرشحين لشغل المنصب المعني، والذين تم اقتراحهم من اللجنة المكلفة بدراسة الترشيحات **(رئيس جامعة أو مدير مؤسسة غير جامعية)** أو من طرف مجلس الجامعة (عميد أو مدير مؤسسة جامعية)، من أجل عرضها على مداولات مجلس الحكومة (مرسوم).



1- الوضعية الراهنة: مدة التعيين والحركية

- 5 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة (10 سنوات على الأكثر)، باقتراح من السلطة الحكومية المعنية، وبعد التداول بشأنها في مجلس الحكومة، دون اللجوء إلى فتح باب الترشيح؛
- 4 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة (8 سنوات على الأكثر) بالنسبة للمناصب العليا بالمؤسسات الجامعية والمدارس العليا، وهي غير محددة بالنسبة للمناصب النظامية.
- إمكانية تنقيح شاغلي المناصب العليا لتولي منصب آخر من نفس المستوى داخل نفس القطاع أو في قطاع آخر أو مؤسسة عمومية، مع مراعاة خصوصيات المنصب المراد شغله، وذلك باقتراح من السلطة الحكومية المعنية وبعد التداول بشأنها في مجلس الحكومة.



1- الوضعية الراهنة: إنهاء التعيين

□ المبدأ العام: التعيين في المناصب العليا قابل للتراجع عنه قبل انقضاء مدة التعيين.

□ الآليات:

1- الإعفاء بمرسوم:

✓ بناء على طلب:

✓ تعيين جديد في المنصب المعني (إعفاء ضمني):

✓ اقتراح بالإعفاء، مععل، يرفع من السلطة الحكومية المعنية إلى رئيس الحكومة

2- بلوغ حد السن القانوني للإحالة إلى التقاعد:

✓ إنهاء التعيين تلقائياً، عند بلوغ حد السن القانوني للإحالة إلى التقاعد.

✓ آلية إنهاء المهام: قرار للسلطة الحكومية المعنية.

□ تدير فترة شغور المنصب:

✓ تكليف مسؤول بالنيابة لمدة لا تتجاوز ثلاثة (3) أشهر، من داخل الإدارة أو المؤسسة العمومية.

الإطار الأصلي

1- الوضعية الراهنة: المهام والأجور



مديرو الإدارة المركزية (1997)

- ✓ السهر على حسن تدبير الأموال العمومية ؛
- ✓ المراقبة والتدقيق الداخلي في الصرفقات العمومية؛
- ✓ التحري في الشكايات والتظلمات الموجهة إلى الوزارة؛
- تدعيم الأخلاقيات؛
- ✓ تتبع التوصيات المثبتة في تقارير المحاكم المالية والمفتشية العامة للمالية والهيئة المركزية للوقاية من الرشوة؛
- ✓ تقديم الاقتراحات لتحسين المردودية والفعالية؛
- ✓ تقييم نتائج أنشطة المصالح المركزية واللامركزية للوزارة.

انتظار
في التحليل

27.000 درهم (2.450 يورو)

المفتشون العامون (مرسوم
2011)

- ✓ تنفيذ السياسة العامة للوزارة.
- ✓ تسيير الأعمال المنوطة بالمديريات وتنسيقها ومراقبتها وتقييمها؛
- ✓ إعداد الدراسات ومشاريع الإصلاح المرتبطة بالمديرية.
- ✓ تنشيط أعمال الأقسام والمصالح وضمان حسن سيرها وتأطير الموظفين واقتراح حركتهم وإعداد مخططات تكوينهم
- ✓ المشاركة في إعداد ميزانية الوزارة.

أجر جزافي

الكتاب العامون (مرسوم 1993)

- ✓ التخطيط؛
- ✓ مساعدة الوزير في مهامه والنيابة عنه؛
- ✓ مراقبة أعمال المديريات والأقسام والمصالح التابعة للوزارة وتنسيق تنشيط أعمالها؛
- ✓ إدارة شؤون الموظفين ؛
- ✓ تحضير ميزانية الوزارة وتنفيذها ؛

47.000 درهم
(4.350 يورو)

2- آفاق الإصلاح:



□ المرجعيات الأساسية:

- ✓ تقرير المجلس الأعلى للحسابات حول تقييم منظومة الوظيفة العمومية (2017)؛
- ✓ ملاحظات ومقترحات القطاعات الوزارية؛
- ✓ تقرير تقييمي انطلاقا من محطات بوابة التشغيل العمومي؛
- ✓ دراسات مقارنة لتجارب دولية؛
- ✓ تقييم وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية انطلاقا من تطبيق المقتضيات القانونية.



2- أفاق الإصلاح: تشخيص المنظومة الحالية (2012-2018)

□ أهم الاختلالات:

- ✓ عدم انسجام الشروط والمؤهلات المطلوبة لولوج المناصب العليا، من قطاع إلى آخر، أو من منصب إلى آخر؛
 - ✓ صعوبة وضعف المرونة في مسطرة ولوج المناصب العليا؛
 - ✓ غياب معايير لاختيار أعضاء لجان دراسة الترشيحات، وقواعد تؤطر اشتغالها؛
 - ✓ غياب تأطير واضح ودقيق للمهام والأدوار التي يتعين أن يظطلع بها الأشخاص المعينين في المناصب العليا؛
 - ✓ ضعف اعتماد مبادئ الحكامة الجيدة، لاسيما مبدأ ربط المسؤولية
- بالمحاسبة، في ظل غياب التقييم.



□ أهم الاختلالات:

✓ ضعف اعتماد مبادئ وآليات التدبير الحديث، لاسيما:

- التدبير المبني على النتائج المجهد في إطار عقود-برامج سنوية أو متعددة السنوات؛

- الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات؛

- توصيف وتصنيف الوظائف العليا.

✓ غياب آليات تدعيم قدرات المسؤولين وتطوير مؤهلاتهم، لاسيما التأهيل والتكوين المستمر.

2- آفاق الإصلاح: محاور الإصلاح



2. مهينة الوظيفة
العمومية العليا

1. الولوج إلى
المناصب العليا

3. التعاقد والتقييم



2- آفاق الإصلاح: التوجهات

□ تنظيم الملتقى الوطني للوظيفة العمومية العليا في 27 فبراير 2018، تحت الرعاية الملكية السامية:

- ✓ أزيد من 600 مشارك، معظمهم من شاغلي المناصب العليا؛
- ✓ 3 ورشات حسب كل محور من محاور الإصلاح التي تم تحديدها؛

✓ توصيات لإصلاح الوظيفة العمومية العليا.



مجلس البلديات الوطنية
البلديات الوطنية
البلدية القاتية

البلديات الوطنية
البلدية القاتية

البلديات الوطنية
البلدية القاتية

27 يونيو 2018
البلديات الوطنية



2- آفاق الإصلاح: التوجهات

1. التوجه إلى المناصب العليا

1.1 توحيد شروط الولوج إلى المناصب العليا

2.1 أحداث آلية أو لجنة أو بنية معينة يعهد إليها باختيار المترشحين للتعيين في المناصب العليا

3.1 وضع شبكة لتقييم المترشحين للمناصب العليا، بناء على معايير مهنية

4.1 وضع آليات لدعم وولوج النساء إلى المناصب العليا

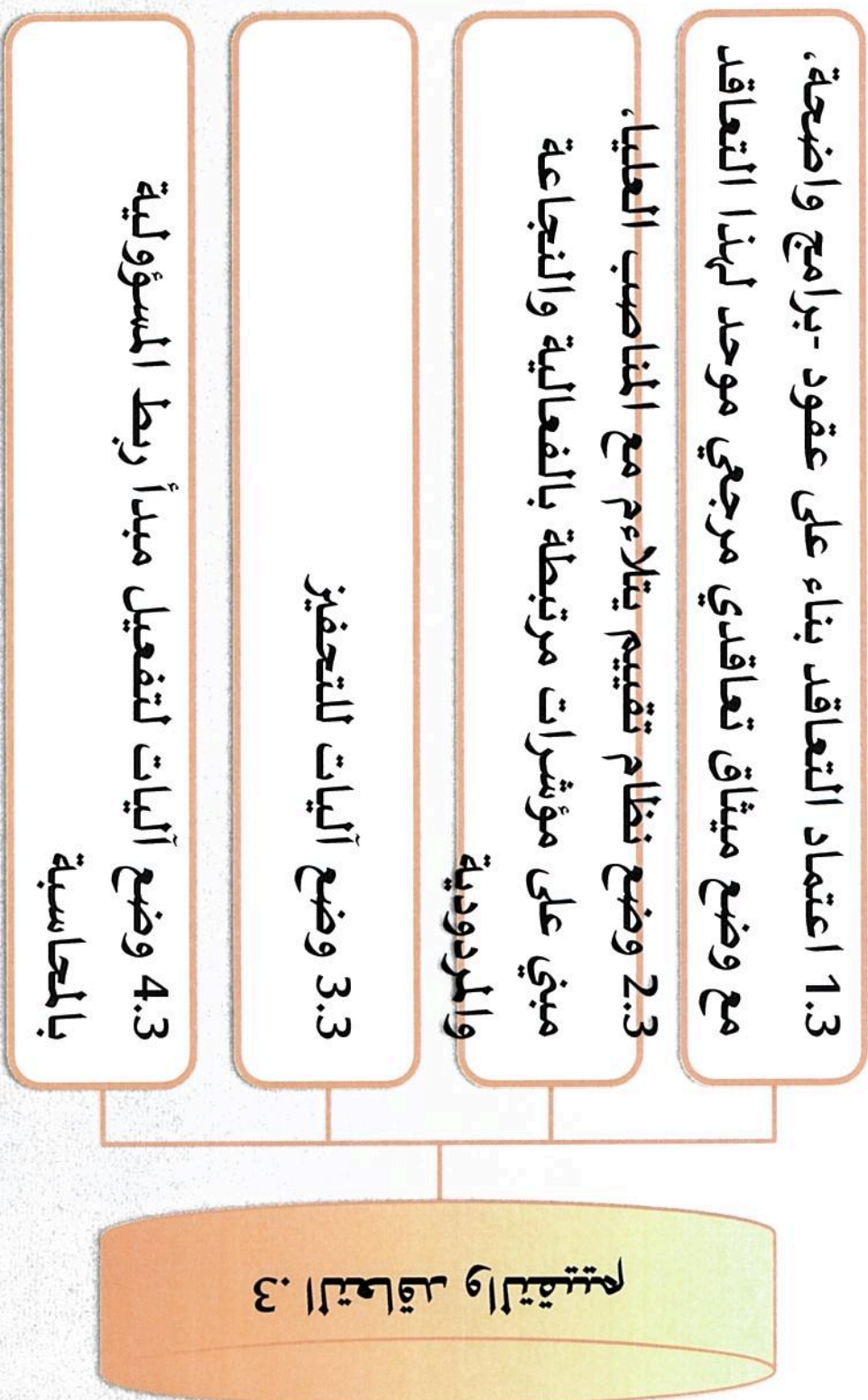


2- آفاق الإصلاح: التوجهات





2- أفاق الإصلاح: التوجهات





2- أفاق الإصلاح: التوجهات

4. مقترحات أخرى:

1.4 أحداث آليات لتبادل التجارب والممارسات الجيدة في مجالات التدبير وممارسة المسؤولية، لاسيما بالقطاع الخاص

2.4 وضع قاعدة معطيات تتضمن بيانات حول المسؤولين والخبرات الوطنية

3.4 اعتماد آليات لاستثمار خبرات المسؤولين السابقين

2- آفاق الإصلاح: التفعيل



- ✓ تم إدراج مشروع إعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا ضمن الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة 2018-2021.
- ✓ تم إعداد مخطط عمل يترجم توصيات الملتقى الوطني للوظيفة العمومية العليا إلى تدابير وإجراءات عملية؛
- ✓ تم اعتماد موضوع إعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا كنقطة في جدول أعمال المجلس الأعلى للوظيفة العمومية الذي سينعقد قريبا، (هيئة استشارية).
- ✓ تم إعداد سيناريوهات، في أفق وضع تصور عملي توافقي، تتم بلورته في إطار مشروع مرسوم.



شکرا

علی

حسن اصفائکم