

نظام موظفي الإدارات العامة

بتحديث القطاعات العامة إعداد استراتيجية التكوين المستمر باقتراح من لجنة تنسيق التكوين المستمر بعد استشارة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

وتتمثل أهداف استراتيجية التكوين المستمر في :

- إعطاء دفعه للمجهودات المبذولة داخل الإدارة العمومية في مجال التكوين وتشجيع القطاعات التي سبق لها أن انخرطت في برامج موسعة للتكوين المستمر وإشراك باقي القطاعات الأخرى في هذا المسار من خلال تحفيزها على تبني أهداف طموحة على المستوى الكمي والكيفي :

- وضع إطار منسجم لتدعيم التعاون وتبادل التجارب والوسائل ما بين مختلف القطاعات من خلال بعض التوجهات على المستويات التالية :

- أهداف ومحفوظ برامج التكوين :
- الشروع في تطبيق هندسة التكوين المستمر وقواعد الجودة :
- وضع نظام للتتبع والتقييم.

يجب أن يلبي التكوين المستمر حاجيات الإدارة ورغبات ومتطلبات الموظفين :

- تحديد الإدارة لاحتياجاتها انطلاقاً من التطورات التي يعرضها مجال تدخلها وذلك من خلال :

• تطور المهام :

• تدعيم الامرنة الإداري :

• تدبير الموارد البشرية بناء على معايير العقلانية والفعالية :

• ربط علاقة جديدة مع المرافق مبنية على جودة الخدمات المقدمة :

• تطور استخدام التقنيات الحديثة في مجال المعلومات.

- تطوير مؤهلات الموظفين والسهر على ضبط المسار المهني.

وهكذا يصبح التكوين المستمر بمثابة حق للموظفين بصورة تناسبية مع حاجيات الإدارة.

II- التكوين المستمر وتطور المسار المهني للموظفين

يقتضي تثمين التكوين المستمر إرساء علاقة قوية وواضحة بين تطور كفاءات الموظفين ومسارهم المهني، ويتعلق الأمر باعتماد ما يلي :

-أخذ التكوين المستمر التأهيلي بعين الاعتبار عند ولوج المناصب العليا أو مناصب المسؤولية :

- إدماج التكوين ومجهود تطوير الكفاءات في إطار مسلسل تقييم الموظفين :

- توجيه التكوين ليساير أهداف إعادة الانتشار والحركة مما يقتضي إعادة تأهيل الموظفين كلما تطلب الأمر ذلك :

نصوص عامة

قرار للوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 1741.09 صادر في 14 من رجب 1430 (7 يوليو 2009)
بتحديث استراتيجية التكوين المستمر

الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة،

بناء على المرسوم رقم 2.05.1366 الصادر في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) المتعلق بالتكوين المستمر لفائدة موظفي وأعوان الدولة ولاسيما المادة 2 منه :

وباقتراح من لجنة تنسيق التكوين المستمر؛
وبعد استشارة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية،

قرر ما يلي :

المادة الأولى

تحدد بمقتضى هذا القرار استراتيجية التكوين المستمر كما هو منصوص عليها في الملحق رفقته.

المادة الثانية

يتعين على جميع القطاعات الوزارية والإدارات العمومية إعداد مخططاتها القطاعية للتكنولوجيا المستمرة وفقاً لما ينص عليه أعلاه.

المادة الثالثة

ينشر هذا القرار بالجريدة الرسمية.
وحرر بالرباط في 14 من رجب 1430 (7 يوليو 2009).

الإمضاء : محمد عبو.

*

*

ملحق

قرار الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 1741.09 الصادر في 14 من رجب 1430 (7 يوليو 2009)
بتحديث استراتيجية التكوين المستمر

I- الإطار الرهانات ومبررات إعداد استراتيجية التكوين المستمر

حدد المرسوم رقم 2.05.1366 الصادر في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) المتعلق بالتكوين المستمر لفائدة موظفي وأعوان الدولة أسس التكوين المستمر المحور الاستراتيجي لتأهيل الموارد البشرية وتطوير كفاءاتها لمواكبة متطلبات التحديث، كما أسنده إلى السلطة المكلفة

تعتبر ميزانية البرنامج المعدة من طرف القطاع بمثابة عقد يضمن تدعيم سياسة التكوين المستمر للقطاع.

يجب أن يكون المخطط القطاعي للتكنولوجيا المستمرة موضوع تواصل مناسب يسمح بـ :

- إخبار جميع الموظفين ببرامج التكوين التي يمكنهم الاستفادة منها :

- إخبار المسؤولين التسلسليين على جميع المستويات بعمليات التكوين البرمجية.

وبهذا يتم توفير شروط نجاح حوار بناء للتدبير بين المسؤولين التسلسليين ومساعديهم بهدف بناء مشاريع فردية للتكنولوجيا بشكل مسبق ومبرمج.

يجب أن تكون عمليات التكوين مختارة وتهتم جميع الموظفين :

- الأطر العليا بهدف تدعيم قدراتهم على مزاولة مهام التصور، التأطير، التدبير والتوجيه داخل الإدارة العمومية ؛

- المدربون والمسؤولون على مختلف درجاتهم، بهدف تقوية قدراتهم في مجال التدبير والإشراف ؛

- أطر الإشراف والتنفيذ بهدف تقوية مهاراتهم المهنية وسلوكهم لإنجاز المهام المنوطة بهم في أحسن شروط الفعالية والجودة.

يتعين تنظيم عمليات التكوين في شكل أسلاك حسب مضمونها وحسب الفئة المستهدفة بالشكل الذي يساعد على تحقيق الأهداف البيداغوجية ويساهم في التناسق والاستمرارية وبالتالي تطور مستوى كفاءات المستفيدين.

يجب أن يتضمن المخطط القطاعي علاوة على أسلاك وعمليات التكوين المتعلقة بالمهام التقنية الخاصة بكل قطاع على حدة، التكوين الخاص بالمحالات الأفقية في علاقتها مع أوراش التحديث والمهن الجديدة التي ظهرت في الإدارة العمومية وعلى وجه الخصوص :

- مراقبة التدبير والتدقيق والجودة ؛

- برمجة وتسيير الأنشطة ؛

- تدبير الموارد البشرية ؛

- المالية والصفقات العمومية ؛

- المقاربة الجديدة للميزانية والتعاقد ؛

- ممارسات الشراكة ؛

- التواصل الداخلي، الخارجي... ؛

- تدبير المشاريع ؛

- تدبير نظم المعلومات ؛

- استعمال التقنيات الحديثة للإعلام والاتصال ؛

- التنظيم وتبسيط المساطر.

- ربط التكوين بالترقية من خلال تنظيم دورات تكوينية تمهيدية للمباريات والامتحانات لولوج الوظائف المناسبة.

فالمشاركة في التكوين المختتم بالحصول على دبلوم، يشكل بالنسبة للأطر إمكانية مهمة للتحفيز، إذ يمكن القطاعات من تحفيز الموظفين للاستفادة من هذا التكوين مع الأخذ بعين الاعتبار المبادئ التالية :

- تطابق التكوين المستمر مع حاجيات الإدارة من الكفاءات ؛

- إدراج التكوين في إطار مشروع مهني واضح ومتواضٍ بشأنه ؛

- جعل مضمون التكوين نتيجة يستجيب تقييم الموظفين لخلاصات علمية. يتعين على الإدارات إعداد المشاريع المهنية الشخصية بناء على تحليل الحاجيات الفردية.

III.- المخطط القطاعي للتكنولوجيا المستمرة

ويتعين على كل قطاع وزاري أن يتتوفر على مخطط للتكنولوجيا المستمرة منسجم مع استراتيجية التكوين المستمر، وهذا المخطط هو عبارة عن وثيقة مكتوبة مصادق عليها، محبنة ومعبرة عن مرجعية سياسة التكوين المعتمدة من طرف القطاع : (الأهداف، الأولويات، المبادئ...).

وتهدف هذه الوثيقة إلى إبراز ما يلي :

- إدراج التكوين المستمر ضمن تصور شمولي ومتناقض لاستراتيجية القطاع، لبرامج عمله، لتنظيمه ولسياسة موارده البشرية ؛

- العلاقة بين التكوين من جهة، والمهام والأهداف العملية لمختلف الوحدات الإدارية المكونة للقطاع من جهة أخرى.

تجسد استراتيجية القطاع من خلال تحديد الأهداف المراد تحقيقها في أفق عدة سنوات وعلى عدة مستويات :

- ميزانية التكوين/كلفة الأجور ؛

- عدد المستفيدين ؛

- معدل أيام التكوين في السنة ؛

- العدد الإجمالي للأيام × عدد المستفيدين.

إن الأهداف العامة حول مجهودات التكوين من شأنها أن تكون متنبأة حسب فئات الموظفين والمصالح (المصالح المركزية والمصالح غير المركزية) بهدف ضمان قواعد الإنصاف والتوزيع الجغرافي العادل.

انسجاماً مع قواعد المقاربة الجديدة للميزانية، يجب رصد الاعتمادات المالية للتكنولوجيا المستمرة، على أساس أن تظهر ميزانيات قطاعات التكوين المستمرة كبرنامج (أو برنامج فرعى) بهدف تحقيق التناسق بين الأهداف التي تم قياسها من جهة، والوسائل المخزنة من جهة أخرى، كما يجب أن تهم الوسائل المالية جميع المحاور الضرورية لنجاح عمليات التكوين : خدمات المكونين، المعدات اللوجستيكية والبيداغوجية، الإقامة/التغذية الخاصة بالمستفيدين...).

- إشراك المدربين وكبار المسيرين في تحديد الحاجيات من الكفاءات على المدى المتوسط والبعيد (في إطار نهج حقيقي، مسبق واستراتيجي) :
- إشراك المسؤولين على مختلف درجاتهم في تحديد الأهداف والاحتياجيات وكذا فئة المستفيدين من التكوين :
- ربط التكوين بمشاريع وأوراش الإدارة المعنية :
- تحديد المؤهلات الأولية المطلوبة للمشاركة في عمليات التكوين :
- إدماج التكوين المستمر ضمن نهج شامل لتدبير الوظائف والكافاءات : التوظيف، إعادة الانتشار، الحركة، تعريف المسار المهني الأكثر تحفيزا، إصلاح الأنظمة...
- (ب) ضمان جودة برامج التكوين من خلال :
 - إعداد دفتر تحملات لكل دورة تكوينية يتضمن خاصة :
 - الأهداف البيداغوجية :
 - الفئات المستهدفة والمكتسبات التي يتعين تحقيقها :
 - البرامج والمضامين :
 - الشروط التي يتعين أن تتوفر في المكون أو المنشط :
 - المناهج البيداغوجية.
- معرفة عرض التكوين المتوفر والفاعلين في هذا المجال ووضع مناهج انتقاء الخدمات الخارجية على أساس معايير الجودة والاحترافية :
- إعداد شبكة خاصة بالمكونين الداخليين، يخضعون لنظام تحفيزي، ومكونين في المناهج البيداغوجية الضرورية، فاستيعاب مادة من الناحية التقنية أو مشروع لا يكفي لكي يصبح مكونا، فمكونين المكونين الداخليين يجب أن يحظى بالاهتمام في المخططات القطاعية.
- (ج) ضمان تتبع ومراقبة التكوين من خلال :
 - التحقق من جودة الخدمات وفق دفتر التحملات :
 - وضع نظام لمراقبة التكوين يضمن احترام المخططات المتعلقة ببلوغ الأهداف :
 - التقييم البعدي يسمح بقياس نتائج عمليات التكوين ويسمح بذلك القيام بالتصحيح والتعديل الملائمين، وتنقاضي هذه المنهجية إشراك بشكل قوي المسؤولين على جميع المستويات.

VI - جهاز تتبع وتغيير التكوين المستمر على مستوى القطاعات

يجب أن تنص القطاعات الوزارية في هيكلها التنظيمي المركزي على بنية مكلفة بالتكوين المستمر تسهر على التكوين وإعداد وتدبير وتنبّع مخطط التكوين المستمر من خلال المهام التالية :

إن مخطط التكوين المستمر سيساعد الأطر والموظفين على فهم واستيعاب الاستراتيجيات المعدة من طرف مختلف القطاعات والافتتاح على المحيط الوطني والدولي بهدف فهم رهانات وتحديات تحديث الإدارة.

VII - التكوين المستمر واللائحة الإداري

يجب أن تستوعب برامج التكوين المستمر بشكل كامل متطلبات اللائحة الإداري، إذ تشكل تقوية المصالح اللامركزية وتنمية قدراتها التدريبية هدفا استراتيجيا لمخططات التكوين المستمر، وذلك بغية تحقيق ما يلي :

- جعل المصالح اللامركزية قادرة على القيام بالاختصاصات الجديدة التي فوضت إليها بمقتضى تصاميم اللائحة :

- تنمية قدرتهم على إقامة شراكة على المستوى المحلي مع الفاعلين المحليين : الجماعات المحلية، المنظمات غير الحكومية، القطاع الخاص... و منهم قيمة حقيقة مضافة في مجال تنفيذ وتنبّع المشاريع، المساعدة التقنية والخبرة والتقييم من خلال الأشكال الجديدة للرقابة (تحفيز المراقبة القبلية، المراقبة المواكبة، متابعة تحقيق الأهداف) :

- الزيادة في مسؤوليتهم وهاشم المبادرة لديهم لتجسيد التوجهات المتضمنة في الرسالة الملكية المتعلقة بالتدبير اللامركز لل الاستثمار والمساهمة في نجاح النهج التشاركي لسياسة القرب الذي أرسى المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، وأيضا لوضع حيز التنفيذ المرسوم الجديد حول تنظيم الإدارات العمومية واللامركز :

- تدعيم إعادة الانتشار والحركة في اتجاه المصالح اللامركزية.

إن عدم تركيز التكوين المستمر يعني أيضا تنمية القدرات على التخطيط وتدبير التكوين المستمر من خلال :

- مخططات التكوين على المستوى الجهوي أو المحلي التي تم إعدادها في إطار احترام قواعد الجودة والتأثير الاستراتيجي والمنهجي الموضوعة من طرف الإدارات المركزية، وعند الاقتضاء بعدم تقني منها :

- إعداد عمليات التكوين على المستوى الجهوي أو المحلي حيث سيتم تشجيع تبادل التجارب والوسائل بين الإدارات والشركاء المحليين : الجماعات المحلية، الجمعيات، المدارس الوطنية للإدارة الجهوية...

VIII - ضرورة اعتماد هنسنة حقيقة التكوين المستمر

يجب الاعتماد في إعداد مخططات التكوين المستمر على هنسنة احترافية تضمن الجودة في التكوين من جهة، والنظر إلى التكوين المستمر كاستثمار يراعي فيه ضمان النتائج من جهة أخرى، كما يجب أن تأخذ بعين الاعتبار بعض المبادئ وشروط النجاح :

(أ) ضمان الملاعة مع الاحتياجات وذلك من خلال :

- استعمال الدلائل المرجعية للوظائف والكافاءات لحصر الكفاءات المطلوبة لزاولة مختلف الوظائف :

نصوص خاصة	
الأمانة العامة للحكومة	<ul style="list-style-type: none"> - القيام بالاستشارات مع كافة الفاعلين المختصين (المديريات المركزية، العمالات أو الجهات، منظمات التكوين، الشركاء) من أجل إعداد المخططات وتصور عمليات التكوين ؛
منسوم رقم 2.09.210 صادر في 13 من رمضان 1430 (3 سبتمبر 2009) بنحو ملابس العمل لبعض الموظفين والأعوان التابعين للأمانة العامة للحكومة.	<ul style="list-style-type: none"> - إتمام برنامج التكوين بعد المصادقة عليه من طرف كبار المسيرين أو في إطار لجنة مشرفة على التكوين المستمر ؛ - إعداد ميزانية برامج التكوين المستمر ؛ - التمكن من إعداد برامج التكوين ذات الطابع الأفقي تهم عدة وحدات إدارية ؛
الوزير الأول ، بناء على الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، حسبما وقع تغييره وتتميمه ؛	<ul style="list-style-type: none"> - تشخيص شبكة مديري التكوين على مستوى الامم المتحدة (على مستوى المديريات العملياتية أو على مستوى البنية الترابية) من خلال التطبيق، وتبادل التجارب والتقدير ؛ - تدبير نظام معلوماتي حول التكوين المستمر يمكن من : <ul style="list-style-type: none"> • تتبع الأهداف الكمية والكيفية لمخطط التكوين المستمر ؛ • تتبع تدبير الموارد البشرية للقطاعات من حيث التكوين وتنمية المؤهلات بهدف إغناء نظام تدبير الوظائف والكفاءات ووضع المسارات المهنية.
وعلى المرسوم الملكي رقم 682.67 الصادر في 9 رجب 1387 (13 أكتوبر 1967) المتعلق بالنظام الخاص بالمساعدين التقنيين ؛	<ul style="list-style-type: none"> - إعداد حصيلة سنوية للتقوين المستمر ؛
وعلى المرسوم رقم 2.79.363 الصادر في 26 من جمادى الآخرة 1400 (12 ماي 1980) بتحديد وضعية مستخدمي مكاتب ومنازل أعضاء الحكومة ؛	<ul style="list-style-type: none"> - تشخيص مسلسل تقييم التكوين المستمر باستشارة مختلف الوحدات والمسؤولين التسلسليين على جميع المستويات.
وعلى القرار الصادر في فاتح محرم 1373 (10 سبتمبر 1953) المتعلق بوضعية سائقي سيارات الموظفين السامين بالإدارات العمومية ،	<p>VII- جهاز تدبير التكوين المستمر على مستوى جميع الوزارات</p>
رسم ما يلي :	<p>إن لجنة تنسيق التكوين المستمر مدعوة، في إطار من التشاور مع جميع القطاعات الوزارية، وخاصة مع مديريات الموارد البشرية، إلى تعزيز استراتيجية التكوين المستمر وذلك عبر :</p> <ul style="list-style-type: none"> - تتبع إعداد ووضع المخططات القطاعية للتقوين المستمر وال حصيلة السنوية لختلف القطاعات ؛ - الدفع بكل مقاربة تشجع تبادل الإمكانيات المادية والبشرية بين مختلف القطاعات على المستوى المركزي واللاممتحن، خصوصا عندما يتعلق الأمر بعمليات التقوين الأفقي التي تهم مختلف موظفي القطاعات ؛ - اتخاذ المبادرات المشجعة على مهنية الفاعلين في مجال التقوين (المكونين - مدير التقوين) ؛ - إعداد تقارير تقييمية سنوية حول التقوين المستمر تنصب على تحديد وتحليل المعطيات الخاصة بمدة تحقيق الأهداف المسطرة من طرف استراتيجية التقوين المستمر وإدخال الإصلاحات الهيكيلية الضرورية.
المادة الأولى يمنع الموظفون والأعوان التابعون للأمانة العامة للحكومة الوارد بيانهم بالمادة الثانية من هذا المرسوم ملابس للعمل ضمن حدود الاعتمادات المقيدة لهذا الغرض في ميزانية الوزارة.	
المادة الثانية تقتصر الاستفادة من هذا الحق على الموظفين والأعوان الذين يزاولون مهامهم بإحدى الصفات التالية :	
- السائقون من جميع الأصناف (السيارات الخفيفة، النقل الجماعي، الآليات والسيارات التفعية) ؛	
- الحراس بالمنشآت والبنيات الإدارية ؛	
- أعوان المغسلة والطباخون وأعوان المطعم ؛	
- المنظفون ؛	
- العاملون في مكاتب الوثائق والمستندات ؛	
- المكلفوں بأشغال البناء والسباكـة والنـجـارـةـ والـكـهـرـبـاءـ والـصـبـاغـةـ وـالـتـرـصـيمـ وـالـبـسـتـنـةـ ؛	
- الموظفون والأعوان الذي يمارسون مهام سعاة.	
المادة الثالثة يلزم الموظفون والأعوان المشار إليهم في المادة الثانية أعلاه بارتداء الملابس المنوحة لهم بمقتضى هذا المرسوم أثناء مزاولتهم لمهامهم وبالاعتناء بها.	