



Royaume du Maroc
Chef du Gouvernement
Ministère de la Réforme
de l'Administration
et de la Fonction Publique

Plan National de la Réforme de l'Administration 2018 – 2021

04 Transformations structurelles

04 Principaux leviers d'action

24 Principaux projets

04 Outils de mise en œuvre



« L'impératif d'une gestion efficiente des ressources et la satisfaction nécessaire des exigences du développement global posent avec acuité la question fondamentale de l'efficacité de l'Administration publique et des établissements de l'Etat. Pour un traitement judicieux de cette question, deux démarches sont indispensables : une révision des méthodes de travail des structures administratives et une refonte des modalités de gestion des ressources publiques, en vue d'une utilisation optimale des moyens en place.

Vous n'êtes pas sans savoir que le défi de l'efficience accompagne irrémédiablement celui de la compétitivité. En effet, la valeur et l'efficacité des administrations se mesurent aujourd'hui à l'aune de leur contribution à renforcer la compétitivité de leurs pays respectifs et ainsi à les mettre en capacité de livrer la rude bataille de captation des investissements, des compétences et des capitaux. Cette efficacité dépend aussi de l'aptitude des organes administratifs à ouvrir de nouvelles perspectives de développement économique et social, à créer des opportunités d'emploi, notamment au profit des jeunes.

Au regard de ces multiples enjeux, la réforme globale et intégrée de l'Administration publique s'impose sans délai. En effet, à l'impératif d'assurer en permanence la bonne marche du service public s'adjoint la nécessité de veiller à la qualité des prestations publiques. Outre un renforcement de sa dimension régionale, la gestion des ressources humaines doit être optimisée en créant les conditions de la déconcentration administrative et en donnant la priorité aux exigences de compétence et d'efficacité. »

Extrait de la LETTRE ROYALE adressée aux participants au Forum National de la Haute Fonction Publique organisé le 27 février 2018 à Skhirat.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	6
TRANSFORMATIONS STRUCTURELLES.....	14
PRINCIPAUX LEVIERS D’ACTIONS	19
PRINCIPAUX PROJETS.....	22
TRANSFORMATION ORGANISATIONNELLE.....	24
TRANSFORMATION MANAGÉRIALE.....	30
TRANSFORMATION NUMÉRIQUE.....	41
TRANSFORMATION ÉTHIQUE.....	47
OUTILS DE MISE EN ŒUVRE.....	52
COOPERATION INTERNATIONALE.....	55

INTRODUCTION



La Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique est au cœur du projet sociétal du Maroc. Les services publics jouent un rôle capital dans le développement politique et économique, mais aussi dans la consolidation du modèle de développement et de la modernisation du pays souhaité par le Royaume du Maroc.

Aujourd'hui, la réforme est une demande impérative pour la mise à niveau de l'Administration et la Fonction Publique à travers sa restructuration et le renforcement de ses capacités managériales et techniques afin qu'elle soit qualifiée pour gagner les paris de la bonne gouvernance et qu'elle soit outillée pour veiller à l'intérêt général et pour fournir aux usagers des services de qualité.

Dans cette perspective, le Plan National de la Réforme de l'Administration 2018-2021 vise à concrétiser les orientations générales susceptibles de propulser le processus de la réforme vers des transformations structurelles de l'Administration sur les plans organisationnel, managérial, numérique et éthique, dans la visée de développer les services publics et renforcer la confiance entre les citoyens et l'administration.

Ainsi, la réforme prend le caractère d'une transformation intégrée et complète pour assurer la qualité des services publics et pour veiller à l'intérêt général et ce à travers le renforcement des compétences des ressources humaines de l'Administration. Le but ultime est d'atteindre la performance administrative pour satisfaire les attentes des usagers d'une part, et pour faciliter l'intégration réelle du citoyen à travers sa participation effective à la gestion de la chose publique d'autre part.

Si le Maroc avait réussi à relever les grands défis à travers la construction de ses institutions politiques et le renforcement de sa compétitivité économique, toutefois, son modèle de développement fait face à des difficultés qui entravent le développement humain et social souhaité.

L'Administration Publique constitue l'une de ces difficultés. Malgré les précédentes réformes, elle n'arrive pas à suivre le rythme des changements de la société marocaine et souffre de plusieurs dysfonctionnements structurels qui l'empêchent d'accompagner le développement global de la société. En effet, dans la plupart du temps, elle ne dispose pas des compétences et d'innovation et la bonne gouvernance nécessaires, ce qui limite son appui à l'investissement et être au service des usagers.

C'est dans ce contexte que la Réforme de l'Administration publique est une exigence prioritaire imposée par les défis à relever pour instaurer une dynamique de développement global et durable du Maroc. Comme l'a dit Sa Majesté le Roi Mohammed VI, la Réforme de l'Administration Publique s'impose avec acuité comme condition sine qua non pour l'aboutissement des politiques publiques visant l'amélioration des conditions de vie des citoyens conformément à la constitution.

Vue que la raison d'être de l'Administration Publique dans tous les pays développés est d'assurer la gestion du service public et de veiller à l'intérêt général, l'invitation de Sa Majesté le Roi Mohammed VI à assoir le nouveau concept de la bonne gouvernance constitue un nouveau tournant décisif dans l'Administration Publique marocaine afin qu'elle soit au service des citoyens et de l'intérêt général.

Dès lors, l'administration devra renforcer ces interventions pour relever les défis relatifs à la bonne gouvernance et à la satisfaction des besoins des citoyens et ce pour assoir une justice sociale qui défend la dignité humaine.

Si le service public est au cœur de toute vision de la réforme de l'administration, le Plan National de la Réforme de l'Administration 2018-2021 propose une approche intégrée et participative qui dessine les bases d'une nouvelle culture du service public.

Dans cette perspective, mettre en œuvre un programme cohérent d'une réforme ambitieuse est un impératif pour développer une Administration efficace, transparente et compétente, capable d'offrir des services publics de qualité et d'appuyer les stratégies sectorielles. Les grandes lignes de cette nouvelle approche découlent d'un cadre référentiel et elles sont tracées par **Sa Majesté le Roi Mohamed VI**, conformément aux principes constitutionnels mis en œuvre par les pouvoirs législatif et exécutif, afin de concrétiser les transformations structurelles nécessaires.



Le cadre référentiel

▶ Les Directives Royales :

L'approche suivie se réfère aux orientations Royales contenues dans les discours et lettre royaux.

1. A l'occasion du **discours de Sa Majesté le Roi Mohammed VI que dieu l'assiste devant les membres des deux Chambres du Parlement à l'occasion de l'ouverture de la première session de la première année législative de la 10^{ème} législature**, le 12 octobre 2012, les directives royales ont fixé les préambules de la réforme de l'Administration et sa mise à niveau pour qu'elle devienne performante et ouverte, orientée vers les citoyens et les entreprises (usagers). Les principales approches de la réforme de l'Administration requièrent un changement dans les comportements et les mentalités et une législation de qualité visant un service public plus efficace au service du citoyen.

2. Conformément au **Discours de Sa Majesté le Roi adressé à la Nation à l'occasion de la Fête du Trône, qui coïncide avec le 18^{ème} anniversaire de l'accession du Souverain au Trône de Ses Glorieux Ancêtres**, du 29 juillet 2017, un nouveau modèle sera élaboré sur les bases ci-après détaillées et il sera inspiré du modèle du secteur privé pour assurer un meilleur service au public.

3. La réforme prend également source d'inspiration dans le contenu de la Lettre Royale adressée au Forum National de la Haute Fonction Publique à Skhirat le 27 février 2018.

Extraits des Directives Royales (résumé).

- Revoir le dispositif de la Haute Fonction Publique dans le cadre de la réforme globale de l'Administration selon une vision qui place le service public au cœur du modèle économique de développement souhaité par le Maroc, pour appréhender les défis actuels et futurs ;
- Améliorer la performance de l'Administration en s'adaptant aux changements locaux et extérieurs ;
- Réformer l'Administration Publique et mettre à niveau ses ressources humaines. Le choix est stratégique dans la mesure où une telle orientation permettra indéniablement d'asseoir les fondements du modèle de développement en permettant à l'Administration d'élaborer et de développer, dans des domaines variés, des politiques publiques efficaces et efficientes ;
- Hisser la productivité de l'Administration à des niveaux supérieurs et l'infléchir pour qu'elle s'adapte aux changements intervenus à l'échelle nationale ; pour qu'elle puisse assimiler les dynamiques d'évolution à l'œuvre au niveau international, et qu'elle contribue à relever les défis de développement auxquels est confronté notre pays ;

- Instaurer le Principe de Bonne Gouvernance comme une condition préalable à l'organisation et à la gestion du service public ; veiller sur la primauté du mérite, l'intégrité, la transparence et l'égalité des chances pour l'ensemble des Marocaines et Marocains, tout en activant l'opérationnalisation du principe constitutionnel de corrélation entre responsabilité et reddition des comptes ;
- Eriger la mission fondamentale de la Fonction Publique au bénéfice des citoyens en veillant à ce que les prestations publiques couvrent de manière équitable et continue l'ensemble du territoire national ;
- Obliger les fonctionnaires à se conformer aux exigences de qualité, de transparence, de responsabilité et de reddition des comptes. Ce devoir constitue une condition indispensable pour établir une relation de proximité avec les citoyens, être à l'écoute de leurs doléances et satisfaire avec efficacité leurs besoins légitimes ;
- Adopter la Charte des Services Publics telle que prévue par la Constitution, en lui donnant un caractère contraignant, la Charte devant constituer une référence fondamentale en matière de bonne gouvernance, de gestion des administrations, des collectivités territoriales et des services publics en général ;
- Revoir les méthodes de travail des structures administratives et une refonte des modalités de gestion des ressources publiques, en vue d'une utilisation optimale des moyens en place ;
- Assurer la continuité du service public et veiller à la qualité des prestations publiques. Outre un renforcement de sa dimension régionale, la gestion des ressources humaines doit être optimisée en créant les conditions de la déconcentration et en donnant la priorité aux exigences de compétence et d'efficacité ;
- S'appuyer sur le socle de la régionalisation avancée pour offrir au citoyen les prestations et les services de proximité dont il a besoin et pour le rapprocher des centres de décision. Or l'opérationnalisation optimale de ce chantier structurant n'est possible qu'au prix d'une implication active de tous, notamment l'Administration centrale et locale ;
- Adopter la Charte de la déconcentration pour réorganiser et répartir les compétences et les ressources, humaines et financières, entre le niveau central et le niveau territorial ;
- Relever le défi de la formation de base et continue visant une mise à niveau des membres du personnel administratif. Les recrutements devront être en parfaite adéquation avec les besoins réels de l'Administration et en tenant compte des qualifications requises pour les postes à pourvoir. Dans le même sens, il convient de veiller au strict respect des critères de compétence, de mérite et d'égalité des chances dans le cours des processus d'embauche ;
- Mettre en place des conditions et un cadre de travail adéquats avec une panoplie de mesures incitatives et disciplinaires adaptée pour toujours atteindre des niveaux élevés de rendement professionnel ;
- S'attacher à former de nouvelles générations de responsables qui seront à terme insérés dans les différentes services de l'Administration. Pour cela, il est important de pouvoir attirer des compétences hautement qualifiées, dotées d'un sens élevé des responsabilités et pourvues d'aptitudes avérées de communication, de planification

stratégique et d'efficacité dans la gestion des projets. Ces critères fondamentaux doivent présider les procédures de nomination aux fonctions supérieures ;

- Améliorer les structures organisationnelles, le développement des méthodes de gestion, la moralisation du service public et le perfectionnement du cadre juridique. Pour cela, il est souhaitable et utile de s'inspirer du modèle managérial du secteur privé, ainsi que des meilleures pratiques internationales dans ce domaine.
- Utiliser les nouvelles technologies est un facteur clé pour améliorer le travail administratif. Il convient, par conséquent, de généraliser l'administration électronique (e-gouvernement) par la mise en place de services à distance et l'accès rapide et commun aux informations des différents départements ;
- Opérer la culture de changement des mentalités et procéder à une rupture avec les postures, les pratiques inavouables qui nuisent à l'Administration et à son personnel (la corruption, la prévarication, l'abus de pouvoir et l'absence de discipline dans l'exercice professionnel) afin d'améliorer l'efficacité et l'efficacé de l'Administration marocaine ;
- Améliorer et simplifier les procédures administratives ; appliquer strictement les règles régissant la nomination aux postes de responsabilité en veillant à la mise en pratique du principe de la corrélation entre responsabilité et reddition des comptes ;
- Surmonter les contraintes et les obstacles qui entravent l'évolution de notre modèle administratif et de notre schéma de développement dont notamment, la persistance d'attitudes réfractaires au changement et à la réforme chez certains responsables qui craignent de perdre leurs privilèges ; leur manque de compétence et d'audace expliquant leur réticence à engager le processus de réforme ;
- Encourager le secteur privé à contribuer au développement économique et social de notre pays à travers sa participation à la réforme de l'Administration ;
- Mettre en œuvre les nouveaux principes de gouvernance publique et les propositions avant-gardistes sur les modalités de gestion efficace de la chose publique. Le modèle managérial souhaité reposera sur une contractualisation de la relation de travail dominée par les lignes de conduite visant l'engagement à atteindre les objectifs tracés et l'obligation de rentabilité et de résultat. Il convient également faire prévaloir la logique du service public, où prédominent les principes d'intérêt général, d'intégrité, de justice spatiale et de cohésion sociale ;
- Mettre en marche le passage graduel d'un modèle de la Fonction Publique axée sur la gestion des carrières à un autre nouveau modèle fondé sur la gestion des compétences. Il s'agira ainsi d'un modèle administratif efficace en harmonie avec le modèle de développement recherché et répondant aux impératifs de l'étape présente et à venir.

► Dispositions Constitutionnelles :

- Concevoir la réforme de l'Administration dans le cadre des principes, valeurs et règles générales énoncés dans la Constitution de 2011. Ces principes et valeurs constituent les règles de bonne gouvernance essentielles de la charte des Services Publics ;

- Améliorer la performance de l'administration publique, visé par cette réforme, à travers le renforcement de la bonne gouvernance, en assurant la corrélation entre la responsabilité et la réédition des comptes et en respectant les principes d'équité, de neutralité, de transparence et d'intégrité ;
- Assurer le droit d'accès des citoyens à l'information et organiser les Services Publics sur la base de l'égal accès des usagers, de la couverture équitable du territoire national et de la continuité des prestations rendues pour renforcer la justice sociale et l'égalité des chances ;
-

CONSTITUTION DU ROYAUME DU MAROC

TITRE XII. DE LA BONNE GOUVERNANCE. PRINCIPES GÉNÉRAUX.

Article 154.

Les services publics sont organisés sur la base de l'égal accès des citoyennes et citoyens, de la couverture équitable du territoire national et de la continuité des prestations.

Ils sont soumis aux normes de qualité, de transparence, de reddition des comptes et de responsabilité, et sont régis par les principes et valeurs démocratiques consacrés par la Constitution.

Article 155.

Leurs agents exercent leurs fonctions selon les principes de respect de la loi, de neutralité, de transparence, de probité, et d'intérêt général.

Article 156.

Les services publics sont à l'écoute de leurs usagers et assurent le suivi de leurs observations, propositions et doléances. Ils rendent compte de la gestion des deniers publics conformément à la législation en vigueur et sont soumis, à cet égard, aux obligations de contrôle et d'évaluation.

Article 157.

Une charte des services publics fixe l'ensemble des règles de bonne gouvernance relatives au fonctionnement des administrations publiques, des régions et des autres collectivités territoriales et des organismes publics.

▶ Engagements Gouvernementaux :

- Réformer l'Administration est au cœur du programme gouvernemental 2016-2021, qui contient un ensemble d'engagements liés à la promotion de l'intégrité, à la bonne gouvernance et à l'adoption de l'administration numérique ;

- Renforcer l'intégrité, la responsabilité, la transparence et l'ouverture, en particulier le droit d'accès à l'information, qui constituent notamment les engagements du gouvernement, à honorer à travers l'adoption d'une approche participative lors de l'élaboration et l'évaluation des politiques publiques ;
- Mettre le citoyen au cœur des préoccupations de la Fonction Publique et activer le principe de corrélation effective entre responsabilité et réédition des comptes pour assurer une gestion optimale des ressources humaines et matérielles.



La Vision

Une Administration au service du citoyen et de l'entreprise, responsable de la continuité des services publics soumis aux normes de la qualité, tout en servant l'intérêt général.



Les Principes directeurs :

Les principes directeurs sont au nombre de trois :

1. L'amélioration de la qualité des services publics,
2. Le renforcement des compétences des ressources humaines, et
3. La préservation de l'intérêt général dans les services publics.



Les objectifs généraux

Les objectifs généraux sont :

- ▶ Diversifier l'offre des services publics pour lutter contre l'exclusion sociale et pour une intégration réelle du citoyen pour garantir sa participation à la chose publique.
- ▶ Restructurer l'Administration pour des institutions performantes capables d'assurer un développement politique, économique et humain sur tout le territoire.
- ▶ Assurer l'Administration des moyens juridiques, organisationnels, et managériaux nécessaires au développement des services publics, notamment dans le domaine social.

TRANSFORMATIONS STRUCTURELLES



La Réforme de l'Administration se caractérise par un changement global et intégré qui s'articule autour de 4 transformations structurelles complémentaires. Chacune des transformations est assurée par un ensemble de projets. Le plan s'appuie sur une matrice de mesures séquencées au cours de la présente législature, 2018 à 2021, et il comporte **24 projets structurants** qui se déclinent suivant **quatre axes** à savoir :



I- La transformation organisationnelle (5 projets)

Il s'agit de la refonte des structures administratives organisationnelles de telle sorte qu'elle permettra aux différents départements ministériels et services administratifs, au niveau central et local, d'assurer la mise en œuvre efficace et performante des politiques publiques et de fournir les services publics en respectant les normes de qualité aux usagers. Cette transformation est assurée par 4 projets suivants :

- 1. Adoption de la Charte de la déconcentration** afin de renforcer l'efficacité de l'administration décentralisée et ce à travers sa transformation en vue d'une administration performante disposant des compétences managériales et les moyens humains et matériels nécessaires pour une meilleure proximité des services publics aux usagers ;
- 2. Révision du cadre réglementaire relatif à la définition des règles d'organisation des départements ministériels**, pour l'adapter aux besoins pressants de gestion des programmes sectoriels dans les différents domaines ;
- 3. Mise en œuvre du Programme National d'Amélioration de l'Accueil**, à travers la mise à niveau des *front offices* des services administratifs selon les principes généraux inscrits dans la Charte des services publics afin d'assurer des services publics meilleurs qui répondent aux besoins des citoyens ;
- 4. Mise à niveau de la communication institutionnelle publique des administrations publiques**, afin de disposer des structures spécialisées et des compétences professionnelles permettant d'une part, d'appuyer les programmes sectoriels relatifs à la réforme de l'Administration et d'autre part, de rendre le système de communication efficace pour garantir l'ouverture de l'Administration sur la société ;
- 5. Restructuration du Ministère de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique** pour accompagner la mise en œuvre des transformations structurelles, objet des projets de réforme ;



II- La transformation managériale (10 projets)

Cette transformation concerne la révision des méthodes et des modes de gestion adoptés au niveau de l'Administration avec de nouveaux outils modernes de management. Cette transformation est assurée par les projets suivants :

6. **Adoption de la Charte des Services Publics** qui fixe l'ensemble des règles de bonne gouvernance relatives au fonctionnement des services administratifs, des régions et autres collectivités territoriales et des organismes publics. Elle vise à protéger les droits des citoyens et à renforcer les principes d'équité, d'égalité et de responsabilité devant le service public soumis aux normes de qualité ;
7. **Gestion par des compétences** avec un système moderne de gestion des ressources humaines visant à accroître les capacités et les compétences des agents publics et à promouvoir la performance publique ;
8. **Restructuration de la haute et moyenne fonction publique** selon un renforcement visant des normes de mérite et de compétences et professionnalisme et l'adoption de la contractualisation basée sur les objectifs, les résultats, l'évaluation ainsi que la corrélation entre la responsabilité et la réédition des comptes ;
9. **Développement du système d'accès aux emplois publics** à travers la révision des procédures de recrutement et la recherche des meilleurs moyens pour améliorer l'attractivité de l'Administration ;
10. **Développement du système d'évaluation des fonctionnaires** par la mise en place des mécanismes légaux et administratifs permettant l'essaimage de la culture du mérite de la compétence, de l'efficacité, de l'efficience et de la performance au sein de l'Administration ;
11. **Mise en œuvre du plan d'action de la Stratégie d'Institutionnalisation de l'Égalité des Sexes dans la Fonction Publique** pour renforcer l'approche genre et assurer l'égalité des chances entre les deux sexes pour l'accès aux postes à responsabilité ;
12. **Renforcer la protection sociale des fonctionnaires** à travers l'amélioration des différents aspects sociaux relatifs à la médecine du travail, la santé, la sécurité du travail et la protection du danger du travail au sein de l'Administration ;
13. **Créer d'un observatoire des ressources humaines de l'Administration** proposant des indicateurs pertinents en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines au sein de l'Administration ;
14. **Mise en place du programme d'amélioration des services publics** permettant l'égal accès des usagers à ces services soumis aux normes de qualité et d'amélioration du climat des affaires. ;
15. **Mise en place d'un baromètre** permettant la **mesure de la qualité des services publics** d'une manière continue pour détecter le degré de satisfaction/insatisfaction des usagers.



III- La transformation numérique (5 projets)

Il s'agit de mettre en place les mécanismes et les moyens technologiques modernes et les généraliser à tous les services administratifs pour renforcer les applications informatiques communes et ainsi faciliter l'accès aux usagers. Cette transformation se réalise notamment par les projets suivants :

16. Élaboration d'un **Schéma Directeur de la Transformation Numérique de l'Administration Publique** qui vise à disposer d'une infrastructure numérique moderne et des ressources humaines qualifiées dans le cadre cohérent de la gouvernance, permettant de renforcer les services électroniques communs aux différents départements ;
17. Mise en place de la plateforme « **Gateway gouvernementale** » afin de permettre l'accès commun aux données des services administratifs pour mettre à la disposition usagers un ensemble d'outils facilitant l'accès aux prestations ;
18. Développer un **Système de Gestion des Réclamations et des Doléances** du citoyen pour permettre le renforcement des canaux de communication entre les usagers et l'Administration (traitement de leurs réclamations et doléances) ;
19. Mise en place du **Système d'Information de Gestion des Ressources Humaines des Administrations Publiques (SIRH-AP)**, dans le cadre de la mutualisation des moyens entre les départements ministériels et ce pour faciliter à la prise de décision en matière des politiques publiques relatives aux ressources humaines ;
20. **Maturité numérique des services publics** : Identification de la maturité numérique pour motiver les départements et services à s'engager dans le processus de leur transformation numérique afin de fournir des prestations meilleures qui répondent aux besoins et aux attentes des usagers ;



IV-La transformation éthique (5 projets)

Il est question de mettre en place des mécanismes visant l'application des principes de la bonne gouvernance et le renforcement de l'éthique dans l'Administration afin de soutenir l'intégrité et la transparence. Cette transformation suggère les points suivants :

21. **Suivi de la mise en œuvre des projets de la stratégie nationale de lutte contre la corruption** à travers la redynamisation de la Commission Nationale de la lutte contre la corruption ;
22. **Gestion du temps administratif dans les départements et services administratifs** dans le cadre de la promotion des bonnes pratiques relatives à l'éthique au sein de l'Administration et le soutien des comportements professionnels des agents publics ;

23. Mise en place d'un plan d'action et des mécanismes pour l'application de **la loi sur le droit d'accès à l'information**, afin de renforcer le principe de la transparence dans la gestion publique et ce conformément aux dispositions constitutionnelles;
24. Adoption d'un **Plan d'action national du Gouvernement Ouvert** pour renforcer la démocratie participative qui consiste à partager le pouvoir avec le citoyen et, notamment l'élaboration et l'évaluation des politiques publiques dans le cadre de l'adhésion du Maroc à l'Initiative du Partenariat pour le Gouvernement Ouvert;

**PRINCIPAUX LEVIERS D' ACTIONS
DE LA RÉFORME DE L'ADMINISTRATION**



Pour réaliser les transformations structurelles, le plan national de la réforme de l'Administration s'appuie sur 4 leviers d'actions pour la mise en œuvre des mesures et des dispositions programmées. Ces leviers d'actions se présentent comme suit :



Levier 1 : Législatif

Un plan législatif détaillé contenant des textes juridiques qui cadrent les transformations structurelles sera élaboré et les textes soumis au Parlement.

Il s'agit de dresser un plan législatif détaillé pour la promulgation des textes législatifs qui cadrent les transformations structurelles. Ce travail porte sur les points suivants :

- Revue du dispositif législatif relatif à la fonction publique pour tenir compte des évolutions actuelles ;
- Adoption de textes juridiques et organisationnels concernant la moralisation de l'Administration et sa transformation numérique pour soutenir son ouverture et pour renforcer les principes de l'intégrité et la transparence.
- Adoption de la Charte de la Déconcentration pour renforcer la dimension régionale de l'action publique et garantir la proximité des services publics essentiels aux usagers.
- Adoption de la Charte des Services Publics qui fixe les règles de la bonne gouvernance et qui garantit le droit d'accès à des services de qualité.



Levier 2 : Communication

La communication au sein de l'Administration sera renforcée par les mesures suivantes :

- Adoption d'un plan de communication globale pour accompagner les transformations structurelles relatives à la réforme de l'Administration visant l'information et la sensibilisation du citoyen par tous les moyens audiovisuels et électroniques (réseaux sociaux,);
- Intégration de la communication institutionnelle publique dans la dynamique de la réforme de l'Administration pour permettre à cette dernière de disposer des infrastructures de communication et des compétences professionnelles nécessaires ;
- Adoption d'une communication interne mobilisant des ressources humaines pour la réussite de la mise en œuvre des différentes opérations programmées du Plan National de la Réforme de l'Administration.



Levier 3 : Evaluation

Le Plan National de la Réforme de l'Administration sera évalué en deux temps :

- Première évaluation en 2019 qui consistera à élaborer le bilan des réalisations du Plan National de la Réforme de l'Administration et son évaluation avec des recommandations pour son amélioration ;
- Evaluation finale du plan en 2021 pour mesurer son impact et le niveau des réalisations des objectifs fixés.

Ces évaluations s'appuieront sur les indicateurs fournis par l'observatoire des ressources humaines de la fonction publique.

Il sera aussi question de mobiliser le réseau des Inspecteurs Généraux des départements ministériels afin de délivrer les rapports sur l'état d'avancement sectoriel de la mise en œuvre la réforme de l'Administration.

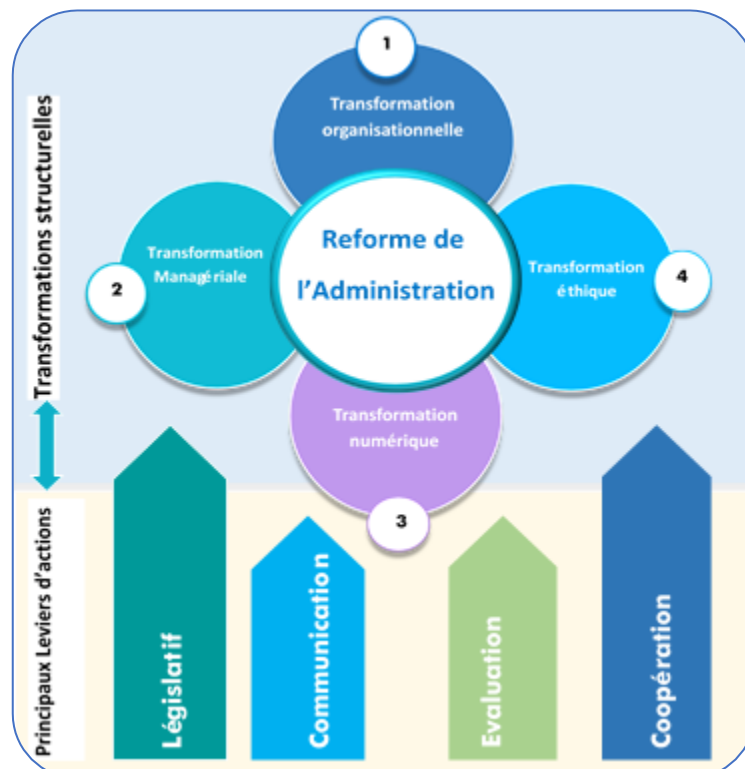


Levier 4 : Cooperation

La coopération internationale servira de sources de réflexion en vue de :

- Mobiliser les partenaires et des bailleurs de fonds internationaux autour du Plan National de la Réforme de l'Administration à travers un programme global de la coopération internationale, multilatérale et bilatérale, qui permettra de bénéficier des meilleurs pratiques et expériences internationales en la matière ;
- Canaliser la coopération et l'expertise technique internationale vers les mesures prioritaires de la Réforme de l'Administration pour renforcer les capacités de pilotage de la réalisation des mesures et des dispositions du Plan National ;
- Assurer une veille relative aux nouveautés internationales concernant les aspects organisationnel, managérial, numérique et éthique.
- Soutenir la coopération sud-sud et renforcer la coopération avec les pays africains afin d'enrichir les expériences nationales de la réforme de l'Administration.

Schéma du Plan National de la Réforme de l'Administration



PRINCIPAUX PROJETS



Le Plan National de la Réforme de l'Administration 2018 -2021 comprend 24 projets principaux répartis en 4 transformations : organisationnelle, managériale, numérique et éthique. Ils se présentent comme suit :

24 projets relatifs aux transformations structurelles

T1 Transformation organisationnelle	Transformation Manageriale T2
<ol style="list-style-type: none"> 1. Charte de la déconcentration ; 2. Révision du cadre réglementaire relatif à la définition des règles d'organisation des départements ministériels ; 3. Programme national d'amélioration de l'accueil ; 4. Mise à niveau de la communication institutionnelle publique des départements ministériels ; 5. Restructuration du Ministère de la Réforme de l'Administration et la Fonction Publique ; 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Charte des services publics ; 7. Gestion par les compétences ; 8. Restructuration de la haute et moyenne fonction publique ; 9. Développement du système d'accès aux emplois publics ; 10. Développement du système d'évaluation des fonctionnaires ; 11. Mise en œuvre du plan d'action de la stratégie d'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la Fonction publique ; 12. Renforcement de la protection sociale des fonctionnaires ; 13. Création d'un observatoire des ressources humaines au sein des services administratifs ; 14. Programme d'amélioration du service public ; 15. Mesure de la qualité des services publics.
<ol style="list-style-type: none"> 16. Élaboration d'un schéma directeur de la transformation numérique de l'Administration ; 17. Gateway gouvernementale ; 18. Développement du système intégré de gestion des réclamations et des doléances du citoyen ; 19. Réalisation d'un système d'information intégré de gestion des ressources humaines des administrations publiques (SIRH-AP) ; 20. Prédiposition des services publics à la transformation numérique ; 	<ol style="list-style-type: none"> 21. Mise en œuvre des projets de stratégie nationale de lutte contre la corruption ; 22. Gestion du temps administratif dans les départements et services administratifs ; 23. Mise en œuvre de la loi relative au droit d'accès à l'information ; 24. Plan d'action relatif au Gouvernement Ouvert.
T3 Transformation numérique	Transformation éthique T4

**Plan National
de la Réforme de
l'Administration
2018 -2021**

T1 - TRANSFORMATION ORGANISATIONNELLE



T1- TRANSFORMATION ORGANISATIONNELLE

5 projets

Charte de la déconcentration		T1 P1
Consistance	<p>Ce projet constitue une Charte Nationale de la déconcentration administrative et vise la mise en place d'un cadre référentiel de la politique de l'Etat en matière de déconcentration permettant la mise en œuvre des dispositions constitutionnelles qui assurent la prééminence de la région en matière de développement intégré en lui octroyant un rôle primordial en termes d'élaboration et d'évaluation des politiques publiques au niveau local.</p> <p>La Charte de la déconcentration établit un cadre réglementaire qui régit les relations entre l'administration centrale et les services déconcentrés à travers des mécanismes législatifs et réglementaires visant le renforcement de la bonne gouvernance territoriale.</p> <p>La Charte repose sur une nouvelle approche qui vise le transfert des compétences et des moyens de l'administration centrale au profit des services déconcentrés, les relations entre ses services et les différents intervenants au niveau local, ainsi que les relations entre les représentations de l'Etat au niveau local et les Collectivités Territoriales.</p>	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcer l'organisation administrative régionale par le transfert des compétences et des moyens nécessaires des administrations centrales vers les services déconcentrés ; ▪ Réaliser la convergence et la cohérence des politiques publiques mise en œuvre au niveau régional et local ; ▪ Renforcer la dimension locale de l'action de l'Administration en assurant la proximité des services publics aux citoyennes et citoyens. 	
Actions programmées	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le projet portant Charte Nationale de la Déconcentration administrative sera soumis au prochain Conseil de Gouvernement prévu jeudi 25 octobre 2018, ▪ Elaboration d'un projet de décret pris pour application de l'article 20 du décret 2.17.618 portant Charte Nationale de la Déconcentration administrative, ▪ Mettre en place un groupe de travail interministériel chargé de suivi de la mise en œuvre des dispositions de la Charte, ▪ Elaborer une feuille de route la mise en œuvre des dispositions de la Charte. 	
Partenaires nationaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ministère de l'Intérieur ; ▪ Ministère de l'Economie et des Finances ; ▪ Secrétariat Général du Gouvernement ; 	
Horizon de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avril 2019 	

T1- TRANSFORMATION ORGANISATIONNELLE

5 projets

Révision du cadre réglementaire relatif à la définition des règles d'organisation des départements ministériels

T1 P2

Consistance	<p>Le projet vise à revoir les divers principes et règlements spécifiques de l'organisation des structures administratives des départements ministériels en se concentrant sur les activités de base et en répondant mieux aux besoins des usagers.</p> <p>Le processus consiste à auditer le cadre de référence de l'organisation structurelle des départements ministériels d'une part et d'autre part, à adopter un système clair qui définit les missions de l'administration et leur mise en œuvre.</p> <p>Le projet met l'accent sur les déterminants organisationnels clés des services sectoriels stratégiques et sur ceux des services non stratégiques qui peuvent être assurés par le secteur privé dans le cadre de la sous-traitance ou de la gestion déléguée.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Révision du cadre référentiel fixant l'organisation des structures administratives des départements ministériels et la clarification des différentes attributions qui leur sont assignées ; ▪ Définir de façon détaillée les attributions administratives des départements ministériels au niveau central et au niveau local et régional ; ▪ Définir les critères communs de l'organisation des structures des départements ministériels et de leurs services externes.
Actions programmées	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborer un rapport d'audit portant sur l'application du décret fixant les règles d'organisation des départements ministériels et la déconcentration administrative ; ▪ Elaborer un benchmarking international sur l'organisation des structures administratives des départements ministériels ; ▪ Fixer les principales missions de l'Administration ainsi que la liste des missions et opérations non stratégiques qui peuvent être déléguées au secteur privé, et celles qui peuvent être regroupées ou mutualisées ; ▪ Elaborer le cadre réglementaire fixant les règles d'organisation des départements ministériels ; ▪ Elaborer le guide de l'organisation des départements ministériels ; ▪ Revoir le cadre réglementaire des inspections générales des ministères.
Intervenants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ministère de l'Intérieur ; ▪ Ministère de l'Economie et des Finances ;
Partenaires internationaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Union Européenne
Horizon de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fin 2019

T1-TRANSFORMATION ORGANISATIONNELLE

5 projets

Programme National d'Amélioration de l'Accueil

T1 P3

Consistance	<p>Le projet consiste à développer le système d'accueil des usagers au niveau des unités administratives en adoptant une approche participative qui identifie les mécanismes nécessaires, à partir d'un audit de ces services et d'une enquête de perception des usagers.</p> <p>Le projet permet de développer un système d'accueil « type » par l'accompagnement technique des différents services administratifs (30 unités) sur la base des plans réalistes d'amélioration de l'accueil au niveau des sites pilotes, qui seront généralisés par la suite.</p> <p>Le programme national d'amélioration de l'accueil consiste à promouvoir les espaces publics alloués à cette fin (aménagement, équipement) et à qualifier les ressources humaines en charge du processus d'accueil (ateliers de formation)</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promouvoir des espaces publics alloués à l'accueil et à l'amélioration du processus d'accueil des usagers au niveau des unités administratives. ▪ Permettre à l'Administration de répondre dans la célérité voulue aux besoins des usagers, à travers, notamment, la réduction des délais des prestations publiques. ▪ Renforcer les valeurs et les principes de l'intégrité et la transparence dans les services publics.
Actions programmées	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Redynamiser le système d'accueil « type » au Consulat Général du Royaume du Maroc à Algesiras en Espagne, à l'Hôpital Provincial d'El Jadida et au Centre d'Immatriculation à Rabat. ▪ Elaborer la cartographie des « front office » administratifs (sectorielle ou régionale) ; ▪ Accompagner les départements ministériels dans l'élaboration et la mise en œuvre des guides sectoriels dans le cadre du guide référentiel national d'accueil ; ▪ Prolonger la phase pilote pour permettre la mise en place du système d'accueil « type » au niveau de 26 unités administratives pilotes. ▪ Elaborer un décret relatif à l'amélioration de l'accueil des usagers. ▪ Elaborer un projet de circulaire précisant les modalités pratiques de mise en œuvre du décret relatif à l'amélioration de l'accueil dans les services administratifs.
Intervenants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrations ayant des « front office » pilotes.
Partenaires internationaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ PNUD
Horizon de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fin 2021

T1- TRANSFORMATION ORGANISATIONNELLE

5 projets

**Mise à niveau de la communication institutionnelle publique
des administrations publiques**

T1 P4

Consistance	<p>Le projet consiste à renforcer le positionnement de la communication institutionnelle publique en termes des structures et des fonctions, dans les différentes administrations publiques, et ce, dans le but d'améliorer l'image de ces institutions et assurer leur interaction positive avec la société en général et les usagers en particulier.</p> <p>La mise à niveau de la communication institutionnelle publique porte notamment sur la mise en place d'un réseau de communication des différentes administrations publiques, contribuant ainsi à renforcer l'approche participative et consultative des citoyennes et citoyens.</p> <p>Le projet permettra d'avoir une vision uniforme et partagée de la communication institutionnelle publique.</p> <p>Aussi, ce projet constituera un support intégré de cette communication dans les systèmes administratifs et dans les processus associés aux différents projets de développement dans le cadre des politiques publiques sectorielles.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordonner les efforts des départements ministériels dans le domaine de la communication institutionnelle publique en uniformisant leur vision liée aux stratégies de communication. ▪ Promouvoir les principes de la transparence et de la bonne gouvernance en appuyant l'ouverture de l'Administration sur la société et les citoyennes et citoyens. ▪ Mise à niveau des structures chargées de la communication institutionnelle publique et renforcer les compétences dans les métiers de la communication au sein de l'administration publique.
Actions programmées	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réalisation d'un audit exhaustif de l'état des lieux de la communication institutionnelle publique (structures, compétences et ressources humaines des départements ministériels) qui va mener à identifier et prioriser des recommandations pour la mise à niveau de la communication institutionnelle publique. ▪ Elaborer une nouvelle conception et architecture du positionnement de la communication institutionnelle publique au sein des administrations publiques. ▪ Traduire cette nouvelle conception en termes de mesures législatives et réglementaires.
Intervenants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les départements ministériels.
Partenaires internationaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisation de Coopération et développement Economique (OCDE)
Horizon de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fin 2018

T1- TRANSFORMATION ORGANISATIONNELLE

5 projets

Restructuration du Ministère de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique

T1 P5

<p>Consistance</p>	<p>Le projet consiste à réorganiser le Ministère de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique pour accomplir les diverses transformations de l'Administration, organisationnelle, managériales, numérique et éthique.</p> <p>Cette restructuration consiste à redéfinir le rôle du département et ses missions dans la visée d'améliorer sa performance dans la mise en œuvre de la réforme administrative et d'exploiter ses atouts dont notamment, son caractère transversal afin d'assurer une coordination plus efficace entre les différentes parties prenantes de la nouvelle réforme.</p> <p>Ce projet met en exergue l'importance de l'expansion territoriale du ministère et la mise à sa disposition des moyens suffisantes, des mécanismes organisationnels et des compétences opérationnelles pour assurer le suivi et l'accompagnement des politiques gouvernementales en matière de gouvernance publique tant au niveau central que régional.</p>
<p>Objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adapter la structure organisationnelle du Ministère de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique et renforcer ses attributions pour mieux répondre aux exigences des transformations administratives à réaliser. ▪ Renforcer le rôle du ministère au niveau transversal en lui mettant à sa disposition les leviers et les moyens nécessaires pour concrétiser les projets de la réforme. ▪ Consolider les principes de la bonne gouvernance à travers la performance et la convergence des politiques publiques.
<p>Actions programmées</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rédiger les projets de décret et d'arrêté fixant la nouvelle organisation du Ministère de la Réforme de l'Administration et la Fonction Publique.
<p>Partenaires internationaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Union Européenne
<p>Horizon de réalisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Juin 2018

T2 - TRANSFORMATION MANAGÉRIALE



T2- TRANSFORMATION MANAGÉRIALE

10 projets

Charte des services publics

T2 P6

<p>Consistance</p>	<p>L'élaboration d'une Charte des services publics s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions constitutionnelles relatives aux principes de la bonne gouvernance, notamment l'article 157 qui stipule qu'« une charte des services publics fixe l'ensemble des règles de bonne gouvernance relatives au fonctionnement des administrations publiques, des régions et des autres collectivités territoriales et des organismes publics ».</p> <p>Elle traduit les orientations royales incitant les autorités d'œuvrer pour asseoir un service public au service des citoyens et en mesure de répondre à leurs besoins</p> <p>Aussi, ledit projet représente un des engagements du gouvernement ayant trait au renforcement de la probité à la réforme de l'Administration et à la bonne gouvernance.</p> <p>Cette charte des services publics consiste à mettre en place un cadre référentiel définissant les principes des services publics ainsi que les règles de leur bonne gouvernance tant au niveau organisationnel que managérial, elle fixe également les règles visant à mieux encadrer le rapport avec les usagers en leur facilitant l'accès et en améliorant les conditions d'obtention des services qu'ils fournissent.</p> <p>La charte ambitionne de bâtir un service public efficace moderne et de qualité</p>
<p>Objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcement du respect de la Loi et des droits des usagers ▪ Amélioration de la performance des services publics et de la qualité de leurs prestations ▪ Promotion de la transparence et de l'ouverture des services publics ▪ Accompagnement de la transformation électronique des services ▪ Ancrage de l'éthique et la probité dans les services publics.
<p>Actions programmées</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réaliser une étude comparative internationale en la matière ; ▪ Analyser l'environnement juridique et administratif national ▪ Organiser des rencontres de concertation et d'échange avec l'ensemble des parties prenantes ▪ Elaborer un projet de la Charte des services publics, et le soumettre au Conseil de Gouvernement pour approbation
<p>Intervenants</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Départements ministériels ;
<p>Partenaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Etablissements publics ; ▪ Collectivités territoriales ; ▪ Instances de gouvernance ; ▪ Privé ▪ Société civile.
<p>Partenaires internationaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Union Européenne
<p>Horizon de réalisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fin 2019

T2- TRANSFORMATION MANAGERIALE

10 Projets

Gestion par les compétences

T 2, P 7

Consistance	<p>Le projet consiste à élaborer et instaurer les mécanismes modernes et efficaces de gestion des ressources humaines au sein de l'Administration à travers l'investissement dans le capital humain et en vue de la promotion de la performance administrative et la consécration des principes d'efficacité, de responsabilité et de professionnalisme.</p> <p>L'approche adoptée consiste à instaurer un système de gestion intégré et global et à mettre en place un nouveau système de service public basé sur la planification stratégique et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.</p> <p>La gestion moderne des ressources humaines est liée à l'adoption des mécanismes et des méthodes contemporains et à la création d'un nouveau cadre juridique en vue de renforcer les capacités et les compétences via la formation continue et la promotion de l'approche genre par l'accès des femmes aux postes de responsabilité.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développement des outils et modes de gestion des ressources humaines modernes et professionnels adaptés à l'Administration publique ; ▪ Développement des compétences et des qualifications administratives ainsi que l'amélioration des modes de gestion des parcours professionnels sur la base de la performance ; ▪ Consolidation du principe de la fonction en tant qu'intrant clé dans la gestion moderne des ressources humaines et amélioration de la performance administrative.
Actions programmées	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborer un guide de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et un guide de l'évaluation des compétences. ▪ Revoir le cadre réglementaire et organisationnel de la formation continue ;
Intervenants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Départements ministériels ; ▪ Administrations publiques ;
Partenaires internationaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Union Européenne ; ▪ Coopération bilatérale (Espagne- France).
Horizon de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fin 2020

T2-TRANSFORMATION MANAGERIALE

10 Projets

Restructuration de la haute et moyenne fonction publique

T 2 P 8

<p>Consistance</p>	<p>Le projet s'articule autour de la professionnalisation de la haute et moyenne fonction publique afin d'améliorer la performance des agents des services publics, qu'ils s'agissent de superviseurs, gestionnaires, ou chargés d'exécution et d'encadrement et ce à travers la restructuration et l'amélioration des modes de gestion en adoptant une nouvelle démarche basée sur des critères de mérite, de compétence et d'efficacité.</p> <p>Le projet mettra en place un nouveau cadre juridique des emplois supérieures et des postes de responsabilité permettant la mise en œuvre la gestion axée sur les objectifs et les résultats à travers la contractualisation, l'évaluation, et la reddition des comptes.</p>
<p>Objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Professionnaliser le système de la haute et moyenne fonction publique en consacrant les principes de mérite et de transparence ; ▪ Mettre à niveau le système de la haute et moyenne fonction publique par l'adoption des critères de compétence et de leadership pour l'accès aux emplois supérieurs ; ▪ Consacrer les principes de gouvernance publique via l'adoption de mécanismes contractualisation (contrat-programme) et la corrélation entre la responsabilité et la reddition des comptes
<p>Actions programmées</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en œuvre un plan d'action déduit du Forum National de la Haute Fonction Publique ; ▪ Elaboration de projet de décret relative à la restructuration ; ▪ Accompagner la mise en œuvre de la restructuration du système par l'adoption d'un plan de communication et des programmes de formation en faveur des Directeurs des Ressources Humaines.
<p>Intervenants</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ministère de l'Economie et des Finances ; ▪ Secrétariat Général du Gouvernement ; ▪ Conseil Supérieur de la Fonction Publique.
<p>Les partenaires internationaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Union Européenne ; ▪ Organisation de Coopération et développement Economique (OCDE)
<p>Horizon de réalisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fin 2020

T2- TRANSFORMATION MANAGERIALE

10 projets

Développement du système d'accès aux emplois publics

T 2 P 9

Consistance	<p>Le projet consiste à mettre en place d'une vision de la réforme du système de recrutement dans la fonction publique à travers le développement des outils et des moyens adaptés afin de permettre aux services administratifs de disposer des compétences adéquates.</p> <p>L'approche de la réforme consiste à réviser l'ensemble du système en menant un diagnostic et une analyse de la situation actuelle relative à l'accès aux emplois publics et la revue des méthodes, des modalités pratiques et des procédures de recrutement adaptées.</p> <p>Le projet œuvre à adopter des outils performants et à suivre des démarches innovantes pour renforcer l'attractivité de l'Administration et pour accroître la performance et la qualité de prestations de service.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hisser le niveau de l'action de l'Administration à travers l'adoption des outils de professionnalisme et de performance. ▪ Renforcer les principes de la bonne gouvernance afin d'essaimer les valeurs de la transparence et du mérite au sein de la fonction publique. ▪ Renforcer la capacité de la fonction publique par l'adoption des méthodes efficaces d'attractivité et de motivation des compétences.
Actions programmées	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réaliser une étude de l'état des lieux du système d'accès aux emplois publics ; ▪ Elaborer une nouvelle vision du système d'accès aux emplois publics et un plan d'action de sa mise en œuvre ; ▪ Elaborer un cadre réglementaire fixant les règles d'accès aux emplois publics notamment un projet de décret. ▪ Adopter un plan de communication autour du nouveau système.
Intervenants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ministère de l'Economie et des Finances ; ▪ Secrétariat Général du Gouvernement ; ▪ Autres départements ministériels ; ▪ Conseil Supérieur de la Fonction Publique.
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Partenaires sociaux.
Horizon de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fin2020.

T2- TRANSFORMATION MANAGERIALE

10 projets

Développement du système d'évaluation des fonctionnaires

T 2, P 10

Consistance	<p>Le projet porte sur le développement d'un nouveau cadre juridique définissant les principes généraux et les outils de suivi des parcours des fonctionnaires en évaluant leur performance professionnelle en fonction des missions et emplois spécifiques.</p> <p>L'approche adoptée pour l'évaluation des fonctionnaires se concentre principalement sur le développement des compétences en accordant la plus grande importance aux principes du mérite, de maturité et d'innovation dans l'exercice de leur fonction administrative.</p> <p>L'évaluation de la performance des fonctionnaires est liée à la mesure de leur contribution réelle à l'action publique, à l'amélioration du niveau des prestations publiques et à leur bonne interaction avec les exigences de l'Administration et les besoins des services publics.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consolider la culture de l'évaluation au sein de l'Administration et la mesure de la performance administrative sur la base des principes d'efficacité et d'efficience. ▪ Promouvoir les normes administratives professionnelles dans la pratique de l'action de l'Administration dans les services publics afin de développer la compétence, l'exercice et l'aptitude et l'attitude des fonctionnaires. ▪ Consacrer l'efficacité et le mérite dans le suivi et le traitement des parcours professionnels et veiller à valoriser les efforts individuels des fonctionnaires.
Actions programmées	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réaliser un diagnostic portant sur l'état des lieux de la pratique de l'évaluation de la performance des fonctionnaires ; ▪ Elaborer une nouvelle conception du système d'évaluation de la performance des fonctionnaires et développer un plan d'action de sa mise en œuvre ; ▪ Elaborer un cadre réglementaire fixant les règles d'évaluation de la performance des fonctionnaires ; ▪ Adoption d'un plan de communication dédié au nouveau système ; ▪ Organiser des sessions de formation relatives au nouveau système adopté.
Intervenants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ministère de l'Economie et des Finances ; ▪ Secrétariat Général du Gouvernement ; ▪ Autres Départements Ministériels ;
Partenaires internationaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coopération Bilatérale (Espagne).
Horizon de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fin 2020

T2- TRANSFORMATION MANAGERIALE

10 projets

Plan d'action de mise en place de la « stratégie d'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la fonction publique »

T 2, P 11

Consistance	<p>Il s'agit de la mise en œuvre des projets inscrits dans le cadre du plan d'action de la stratégie nationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Administration.</p> <p>Le projet consiste à adopter des mécanismes et outils juridiques et réglementaires, et aussi d'acquérir et de transmettre une culture pour la promotion de l'égalité effective des droits entre les hommes et femmes notamment en matière d'accès aux différents postes de responsabilité dans l'Administration.</p> <p>Le plan d'action s'articule autour de trois axes de la stratégie et vise à renforcer les mécanismes de suivi pour la mise en œuvre de la Stratégie d'institutionnalisation de l'ES, à mettre en place des mesures pour une Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des femmes et des hommes fonctionnaires et à changer les comportements et la culture organisationnelle dans l'Administration publique en faveur de l'égalité entre homme / femmes</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promouvoir le principe de l'égalité des sexes dans la fonction publique ; ▪ Encourager l'accès des femmes aux emplois supérieurs et aux postes de responsabilité par le biais de développement des mesures incitatives nécessaires ; ▪ Concilier entre la vie professionnelle et la vie personnelle des femmes et des hommes fonctionnaires ; ▪ Changer les mentalités et les comportements des fonctionnaires en vue d'instaurer une culture de l'égalité au sein de l'Administration ;
Actions programmées	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réaliser une étude sur la place des femmes fonctionnaires aux postes de responsabilité dans l'administration publique marocaine ▪ Elaborer un cahier des charges « type » pour la mise en place des crèches dans les départements gouvernementaux au niveau central et régional » ; ▪ Conduire une enquête de perceptions et élaborer une stratégie de communication pour promouvoir la culture de l'égalité dans la fonction publique ; ▪ Définir la structure organisationnelle et fournir de l'accompagnement conseil pour l'opérationnalisation de l'Observatoire Genre de la Fonction Publique OGFP
Intervenants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Départements Ministériels ; ▪ Administrations Publiques ; ▪ Réseau de Concertation Interministériel de l'Egalité des Sexes (RCI)
Partenaires internationaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ONU-Femmes
Horizon de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Juin 2019

T2- TRANSFORMATION MANAGERIALE

10 projets

Renforcement de la protection sociale des fonctionnaires

T 2 P 12

Consistance	<p>Le projet s'inscrit dans le cadre du développement du système de la protection sociale des fonctionnaires.</p> <p>Le projet consiste à l'élaboration d'un cadre juridique régissant la santé et la sécurité au travail dans les Administrations Publiques.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Définir les principes et les règles générales relatifs à la santé et la sécurité dans les locaux de travail. ▪ Garantir un environnement de travail sain et sécurisé à travers l'amélioration des conditions de travail et des espaces professionnels. ▪ Prévenir les risques professionnels (maladies et accidents imputables au service) ▪ Améliorer l'attractivité de l'emploi public.
Actions programmées	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tenir des réunions avec les départements ministériels concernés en vue de l'examen des dispositions du projet de loi et l'adoption d'une version finale et concertée dudit projet. ▪ Présenter le projet de loi pour avis au Conseil Supérieur de la Fonction Publique. ▪ Soumettre le projet de loi au processus de son approbation. ▪ Elaborer les projets des décrets d'application ; ▪ Mettre en place un plan de communication sur le nouveau système de la protection sociale des fonctionnaires.
Intervenants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ministère de l'Economie et des Finances ; ▪ Ministère de la Santé ; ▪ Secrétariat Général du Gouvernement ; ▪ Autres Départements Ministériels.
Horizon de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fin 2019

T2- TRANSFORMATION MANAGERIALE

10 projets

L'observatoire national des ressources humaines

T 2 P 13

Consistance	<p>Ce projet vise à mettre en place d'un observatoire pour l'étude, le suivi et l'évaluation des indicateurs relatifs aux ressources humaines dans les administrations publiques.</p> <p>L'importance de la création d'un tel observatoire réside dans la création d'un cadre technique de connaissances ayant pour objectifs d'étudier les effectifs des ressources humaines et de suivre leur évolution.</p> <p>L'observatoire aura pour mission l'implémentation des indicateurs sur les ressources humaines, au sein des différentes administrations, qui permettront le suivi, la détection des dérives et des faiblesses existantes afin de prendre les mesures correctives nécessaires le cas échéant, et également anticiper l'impact des politiques publique relatives aux ressources humaines adoptées.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Créer un espace approprié pour collecter, produire et fournir des informations et des données relatives aux ressources humaines des administrations publiques. ▪ Définir, Développer et suivre les indicateurs sur les ressources humaines des administrations publiques et leur évolution pour l'aide à la prise de décision. ▪ Évaluer les données relatives aux ressources humaines des administrations publiques afin de déceler les anomalies et de proposer des recommandations et solutions en vue d'améliorer la gestion des RH.
Actions programmées	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La réalisation d'un diagnostic sur les données et le traitement des indicateurs relatifs aux ressources humaines de l'administration publique ; ▪ La conception de l'observatoire national des ressources humaines en administration publique ; ▪ Le cadrage juridique de la création de l'observatoire national des ressources humaines ;
Intervenants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrations Publiques
Partenaires internationaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Union Européenne
Horizon de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fin 2020

T2- TRANSFORMATION MANAGERIALE

10 projets

Programme d'amélioration des services administratifs

T 2, P 14

Consistance	<p>Ce projet englobe tout un programme visant la conception et la mise en œuvre de mesures et actions liées à l'amélioration de l'accès des usagers aux services administratifs offerts par les différentes administrations.</p> <p>Ce programme concerne les services administratifs les plus utilisées et ayant un impact direct sur la vie des citoyennes et des citoyens, ainsi que les services administratifs fournis par l'Administration au profit des entreprises.</p> <p>Ce programme est lié à la simplification des services administratifs et la consolidation du principe de la transparence au sien des services publics afin d'améliorer le climat des affaires et mieux répondre aux besoins des citoyens.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faciliter l'accès des citoyennes et citoyens aux services administratifs en simplifiant les procédures et les formalités administratives. ▪ Faciliter l'accès des entreprises aux services administratifs afin d'améliorer le climat des affaires. ▪ Vulgariser et publier les informations liées aux services administratifs et instaurer le principe d'opposabilité de ces informations auprès des administrations concernées.
Actions programmées	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transcrire et publier la procédure d'expropriation via le portail national www.service-public.ma, élaborer un guide pratique au profit des administrations concernées et proposer les mesures nécessaires pour sa simplification. ▪ Transcrire et publier 26 services administratifs dédiés à l'entreprise sur le site www.business-procedures.ma au niveau de cinq régions : Casablanca, Rabat, Marrakech, Fès et Oujda en partenariat avec le Comité National de l'Environnement des Affaires (CNEA) dans l'optique de sa généralisation aux autres régions du Royaume. ▪ Accompagner les différentes administrations dans la transcription et la simplification de leurs services administratifs ▪ Mettre en place les supports de communication audio-visuelles relatifs aux services administratifs.
Intervenants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comité National de l'Environnement des Affaires (CNEA) ▪ Administrations Publiques
Partenaires internationaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) ▪ German Agency for International Cooperation (GIZ) ▪ Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement (CNUCED)
Horizon de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Juin 2019

T2- TRANSFORMATION MANAGERIALE

10 projets

Mesurer la qualité des services publics

T 2 P 15

Consistance	<p>Le projet de mesure de la qualité des services publics est défini comme un outil précis qui permet aux départements de l'Administration de suivre la qualité des prestations qu'ils offrent et le degré de satisfaction des usagers.</p> <p>Le projet permet la collecte de diverses données et informations relatives aux services administratifs d'une part, et d'autre part l'analyse de la performance professionnelle du département afin de diagnostiquer le fonctionnement de l'Administration et son interaction avec les attentes des citoyens.</p> <p>Le système de mesure s'articule autour d'un <i>Baromètre</i> pour ajuster la qualité des services publics et suivre l'évolution du rendement de l'Administration et sa réactivité aux exigences des usagers afin d'éclairer le management lors de la prise de décisions dans l'optique d'amélioration de la gouvernance publique.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer un système de mesure de la qualité des services publics permettant la collecte des données nécessaires et la production d'informations relatives à la performance de l'Administration. ▪ Mettre à la disposition de l'Administration un outil de mesure de la qualité des services publics et de suivi de leur développement afin d'améliorer le niveau de satisfaction des usagers. ▪ Surveiller les exigences et les attentes des usagers des services publics fournis par les différents services afin d'améliorer la qualité.
Actions programmées	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier et élaborer le cadrage du projet <i>Baromètre</i> en se basant sur le benchmarking et les bonnes pratiques reconnues mondialement d'une part et l'élaboration d'une cartographie des services publics prioritaires, d'autre part. ▪ Esquisser une conception générale du référentiel de qualité des services publics. ▪ Elaborer un modèle conceptuel de <i>Baromètre</i> de mesure de la qualité des services publics et de satisfaction des bénéficiaires (détermination de la liste des indicateurs, rédaction du cahier des charges pour la mise en œuvre de baromètre, développement d'un système informatique, mise en place du système de gouvernance du <i>Baromètre</i>). ▪ Mettre en place des supports de communication relatifs au <i>Baromètre</i>.
Intervenants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrations Publiques ;
Partenaires nationaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CGEM ▪ Société Civile (protection de consommateur)
Partenaires internationaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Union Européenne
Horizon de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Juin 2019

T3- TRANSFORMATION NUMÉRIQUE



TRANSFORMATION NUMERIQUE

5 projets

Élaboration d'un schéma directeur de la transformation numérique de l'administration publique.

T 3 P 16

Consistance	<p>Le projet consiste à élaborer un schéma directeur de la transformation numérique conçue pour servir aux usagers des services soumis aux normes de qualité en mettant en place une infrastructure numérique avancée et des ressources humaines qualifiées.</p> <p>Le schéma consiste également à permettre aux services administratifs de se connecter entre eux et de disposer des infrastructures numériques avancées et des compétences capables et efficaces pour assurer la réforme de l'Administration et le développement des services publics.</p> <p>Ce projet s'inscrit dans la planification stratégique de la réforme de l'Administration qui vise le renforcement de la numérisation des services et l'échange des données entre les services administratifs et la consécration de la gouvernance publique</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unifier la vision du secteur public en matière de dématérialisation et numérisation des services afin de consolider les efforts de l'ensemble intervenants publics ; ▪ Promouvoir et soutenir la coopération entre les services administratifs pour l'échange des données et pour le développement de la numérisation des services communs. ▪ Permettre à l'Administration d'offrir des services de qualité répondant aux besoins et aux attentes des usagers.
Actions programmées	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Etudier l'état des lieux de la dématérialisation et la numérisation actuelle des services administratifs afin d'identifier les objectifs, les principes généraux et les lignes directrices de la transformation numérique ; ▪ Réaliser un benchmark des expériences pionnières en matière de transformation numérique afin de bénéficier de ces expériences et d'adopter les bonnes pratiques dans ce domaine ; ▪ Concevoir la vision et les objectifs stratégiques du plan de transformation numérique ; ▪ Identifier les projets et les initiatives structurantes.
Intervenants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrations publiques ; ▪ Agence de Développement Digital ;
Les partenaires internationaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Union Européen
Horizon de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fin 2018

T3- TRANSFORMATION NUMERIQUE

5 projets

Gateway gouvernementale		T 3 P 17
Consistance	<p>Ce projet consiste à pousser les administrations publiques à adopter le principe de l'échange électronique des données administratives entre eux afin de réduire le nombre de pièces demandées aux usagers dans l'accomplissement de leurs démarches administratives et par conséquent optimiser les efforts, le temps et le coût des prestations administratives.</p> <p>La phase pilote du projet sera dédiée à l'ouverture de l'accès commun aux données de la carte d'identité nationale à la caisse nationale de la prévoyance sociale via la Gateway gouvernementale.</p>	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Permettre aux administrations publiques un accès commun aux informations relatives à quelque service public ; ▪ Faciliter la prestation des services publics fournis aux usagers en utilisant les nouvelles technologies permettant le partage d'informations ; ▪ Permettre aux usagers d'accéder aux services publics dans les meilleures conditions en minimisant leurs déplacements entre les différentes administrations publiques. 	
Actions programmées	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réaliser le projet pilote permettant l'accès commun aux données de la carte d'identité nationale en faveur de la Caisse Nationale des Organismes de Prévoyance Sociale (CNOPS). ▪ Préparer les normes juridiques pour l'adoption et la généralisation du principe de l'accès communs aux registres des données administratives et l'inscrire dans le projet de loi de la charte des services publics. ▪ Mettre en place Une feuille de route de généralisation de l'adoption de l'accès commun aux registres des données administratives via la Gateway gouvernementale. ▪ Suivi de mise en œuvre de la feuille de route de généralisation de l'adoption de l'accès commun aux registres des données administratives via la Gateway gouvernementale en coordination avec l'Agence de Développement Digital et les administrations concernées. 	
Intervenants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agence de Développement Digital ; ▪ Ministère de l'Intérieur / DGSN ; ▪ Administration de la Défense Nationale ; ▪ CNOPS ; 	
Les partenaires internationaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisation de Coopération et développement Economique (OCDE). ▪ Coopération bilatérale (Espagne-France-Portugal). 	
Horizon de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fin 2020 	

T3- TRANSFORMATION NUMERIQUE

5 projets

Développer le système de réception des observations et propositions des usagers, du suivi et du traitement de leurs réclamations

T 3 P 18

<p>Consistance</p>	<p>Conformément à l'article 156 de la Constitution, le projet permet aux citoyens de formuler leurs suggestions, observations et réclamations, à travers la mise en place d'un système national électronique qui permet aux usagers de communiquer avec l'ensemble des services administratifs ;</p> <p>Le projet invite les usagers à participer à l'amélioration de la qualité des services administratifs à travers le renforcement des canaux de communication constructive avec l'Administration pour répondre à leurs demandes et attentes.</p> <p>Cette plateforme permettra, suite aux réclamations reçues, d'engager les dispositions nécessaires pour l'amélioration du niveau de satisfaction des citoyens et d'adopter les meilleurs moyens et solutions à base de l'analyse et l'exploitation des résultats de la plateforme en vue d'améliorer la performance de l'Administration.</p>
<p>Objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre à la disposition des usagers une plateforme qui leur permet de soumettre leurs observations, leurs suggestions et leurs réclamations, et assurer leur suivi et leur traitement par le service administratif concerné. ▪ Suivre le niveau de satisfaction des citoyens à l'usage des services publics ; ▪ Renforcer la gouvernance publique par l'implication des usagers dans l'amélioration des services publics à travers l'adoption de l'approche participative.
<p>Actions programmées</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Généraliser le système intégré de gestion des réclamations dans toutes les administrations et établissements publics concernés ; ▪ Qualifier le centre d'appel et d'orientation administrative pour le rendre apte à recevoir et à suivre les réclamations des citoyens à l'aide du portail en donnant l'accès aux enregistrements des appels liés aux réclamations. ▪ Editer un guide méthodologique pour la préparation du rapport annuel sectoriel relatif aux réclamations, observations et suggestions reçues. ▪ Elaborer le rapport de synthèse annuel relatif aux réclamations, observations et aux suggestions reçues.
<p>Intervenants</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ministère de l'Industrie, de l'Investissement, du Commerce et de l'Economie Numérique (MIICEN) ; ▪ Administrations et établissements publics ;
<p>Horizon de réalisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Juin 2019

T3- TRANSFORMATION NUMERIQUE

5 projets

Réalisation d'un système de gestion des ressources humaines de la Fonction Publique (SIRH-FP)

T 3 P 19

<p>Consistance</p>	<p>Ce projet consiste à réaliser un système d'information de la gestion des ressources humaines au profit de seize (16) départements en attendant sa généralisation, et ce, conformément aux principes de mutualisation et d'économie d'échelle prônés par le gouvernement.</p> <p>Ce système d'information basé sur des technologies nouvelles, garantira aux départements une gestion efficace du capital humain. Il aidera aussi les leaderships à une meilleure prise de décision en matière des ressources humaines tout en adoptant une approche cohérente de la politique RH.</p>
<p>Objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disposer d'une technologie moderne en mode cloud pour une meilleure gestion des versions et de la maintenance ; ▪ Assurer une gestion des ressources humaines moderne efficace via l'exploitation commune des données ; ▪ Moderniser les modes de gestion des ressources humaines par l'adoption des outils performant pour développer les compétences ; ▪ Améliorer les indicateurs relatifs aux ressources humaines en vue d'éclairer les décideurs pour une meilleure prise de décision.
<p>Actions programmées</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer le système d'information RH qui comprend les spécifications fonctionnelles prioritaires et le déployer auprès de quatre départements pilotes ; ▪ Compléter le système d'information RH par les 3 domaines de fonctionnalités RH complémentaires et le généraliser aux quatre départements ; ▪ Généraliser le système d'information RH aux 12 départements ; ▪ Editer le cadre juridique et réglementaire pour assurer la généralisation du système à tous les départements.
<p>Intervenants</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les administrations publiques
<p>Horizon de réalisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2021

T3 - TRANSFORMATION NUMERIQUE

5 projets

Maturité numérique des services publics

T 3 P 20

<p>Consistance</p>	<p>Ce projet consiste à mettre en place dans une première phase, un référentiel de définitions et de classifications des services publics ainsi qu'un outil pour mesurer le <i>niveau de maturité numérique des services publics</i>.</p> <p>Dans une deuxième phase, il permettra de recenser les services publics numériques auprès des administrations, institutions, établissements et entreprises publiques et de mesurer le niveau de leur transformation numérique.</p> <p>Ce projet permettra d'identifier les points d'amélioration et de proposer des démarches et des mesures nécessaires pour améliorer le degré de leur numérisation.</p>
<p>Objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unifier la vision et l'approche au niveau du secteur public concernant la numérisation des services administratifs ; ▪ Développer et soutenir les services administratifs numériques qui permettent à l'Administration de répondre aux besoins des usagers ; ▪ Assurer la qualité des services administratifs et leur satisfaction aux exigences de la transparence et de l'intégrité à travers leur transformation numérique.
<p>Actions programmées</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réaliser un référentiel des services publics, pour définir, classifier les services publics et concevoir les critères d'évaluation du niveau de transformation électronique. ▪ Recenser les services publics numériques et <i>mesurer le niveau de leur transformation numérique</i> ; ▪ Présenter le rapport de la maturité numérique des services administratifs pour les inciter à améliorer le niveau de leur transformation numérique.
<p>Intervenants</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les administrations publiques concernées
<p>Horizon de réalisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fin 2018

T3- TRANSFORMATION ÉTHIQUE



T4- TRANSFORMATION ETHIQUE

4 projets

Suivi de la mise en œuvre des projets de la stratégie nationale de lutte contre la corruption

T 4 P 21

Consistance	<p>Le projet consiste à mettre en place un système efficace pour continuer de mettre en œuvre de la stratégie nationale de lutte contre la corruption et assurer l'assistance technique nécessaires aux parties prenantes pour consolider les efforts déployés.</p> <p>Ce projet se rapporte au renforcement du cadre législatif et organisationnel relatif à la consécration des principes de la bonne gouvernance publique à travers la réalisation d'un ensemble de projets qui visent la consolidation du système national de l'intégrité.</p> <p>L'engagement dans la mise en œuvre des projets liés à la lutte contre la corruption est considéré comme une avancée notable et cruciale dans l'engagement du Maroc dans la réforme globale de l'Administration et l'essaimage de la culture de l'intégrité, la transparence et le sens de la responsabilité dans les services publics.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Poursuivre les efforts visant la lutte contre la corruption via la réalisation des projets et programmes inscrits dans la stratégie nationale de lutte contre la corruption ; ▪ Renforcer les valeurs de transparence et d'intégrité au sein de l'Administration pour améliorer la performance publique ; ▪ Renforcer les principes de la bonne gouvernance à travers notamment la corrélation entre la responsabilité et la reddition des comptes ;
Actions programmées	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Préparer la tenue de la réunion extraordinaire la Commission Nationale Anti-Corruption ; ▪ Préparer les réunions de la Commission Nationale Anti-Corruption (deux fois par ans) ; ▪ Assurer le suivi de la mise en œuvre du portefeuille des projets de la stratégie nationale de lutte contre la corruption ; ▪ Concevoir un plan de communication sur la stratégie nationale de lutte contre la corruption ; ▪ Revoir le dispositif juridique régissant la déclaration obligatoire du patrimoine et identifier la liste des fonctions concernée par ce dispositif tout en mettant en place un dispositif électronique de déclaration ; ▪ Mettre en place un cadre juridique relatif à la gestion des conflits d'intérêts.
Intervenants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administrations publiques
Partenaires internationaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Union Européenne ▪ Programme des Nations Unies pour le Développement ▪ UNODC
Horizon de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fin 2021

T4- TRANSFORMATION ETHIQUE

4 projets

Gestion du temps administratif dans les départements et services administratifs

T 4 P 22

<p>Consistance</p>	<p>Le projet consiste à mettre en évidence le temps administratif au sein de l'Administration en définissant son concept, ses composantes, ses différentes dimensions et comment il est perçu par les différentes catégories de fonctionnaires.</p> <p>Le projet est conduit dans le but de comprendre les diverses formes et aspects de gaspillage du temps administratif que connaissent les services administratifs, dont l'absentéisme, afin d'identifier leurs différentes causes et effets.</p> <p>Le projet est axé sur la conception d'une vision globale permettant le développement de solutions juridique, manageriel, numérique et éthique en vue d'optimiser la gestion et l'emploi du temps administratif.</p>
<p>Objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Établir des principes de la bonne gouvernance dans l'Administration en gérant mieux le temps administratif qui permet de renforcer les principes d'intégrité et la responsabilité ; ▪ Améliorer le rendement des fonctionnaires en érigeant le facteur temps en une composante incontestable de la production administrative ; ▪ Changer les attitudes et les mentalités en essayant la culture de l'éthique et les valeurs des services publics et de l'intérêt général au sein de l'Administration.
<p>Actions programmées</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborer un rapport d'évaluation des opérations de la lutte contre l'absentéisme effectuées durant la période allant de 2012 à 2017 ; ▪ Réaliser une étude sur la gestion du temps administratif au sein de l'Administration publique ; ▪ Concevoir une vision portant sur des solutions adaptées permettant de faire face à l'absentéisme ; ▪ Elaborer un plan d'action pour la mise en œuvre de ladite vision.
<p>Intervenants</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ministère d'économie et des finances (TGR) ; ▪ Départements ministériels
<p>Horizon de réalisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Juin 2020

T4- TRANSFORMATION ETHIQUE

4 projets

Mise en œuvre de la loi sur le droit d'accès à l'information

T 4 P 23

<p>Consistance</p>	<p>Ce projet consiste à mettre en œuvre les dispositions de la Constitution à travers l'application de la loi relative au droit d'accès à l'information visant à renforcer la transparence dans la gestion publique et améliorer la relation de l'Administration avec ses usagers.</p> <p>En effet, ce projet repose sur l'adoption d'un programme complet de renforcement de l'ouverture de l'Administration sur son environnement et sur le citoyen afin de consolider le droit d'accès à l'information comme étant l'un des droits fondamentaux et libertés</p> <p>La mise en œuvre de la loi sur le droit d'accès à l'information constitue une traduction concrète de l'approche participative, adoptée lors de la promulgation de cette loi, et qui vise à honorer les engagements du Royaume du Maroc dans le cadre des chartes et des accords internationaux.</p>
<p>Objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir le droit d'accès à l'information aux citoyens ; ▪ Promouvoir l'ouverture de l'Administration afin de renforcer la transparence dans la gestion publique ; ▪ Améliorer la relation entre l'Administration et les usagers et consolider la relation de confiance entre eux.
<p>Actions programmées</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Constituer la Commission du Droit d'Accès à l'Information ; ▪ Préparer un programme de visites de travail pour l'échange et l'étude au profit des membres de la Commission du Droit d'Accès à l'Information ; ▪ Concevoir et publier les supports de communication pour la sensibilisation au droit d'accès à l'information ; ▪ Désigner et former les personnes chargées de la délivrance des informations au niveau des services administratifs ; ▪ Sensibiliser les citoyens sur le droit d'accès à l'information ; ▪ Organiser une rencontre annuelle à l'occasion de la célébration de la journée internationale du droit d'accès à l'information ; ▪ Numériser les modalités pratiques de demande d'accès à l'information ; ▪ Lister l'ensemble des opérations de diffusion proactive.
<p>Intervenants</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Départements ministériels ; ▪ Institutions et organismes concernés ; ▪ Commission Nationale de Contrôle de la Protection des Données à Caractère Personnel (CNDP) ;
<p>Partenaires internationaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture (UNESCO)
<p>Horizon de réalisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ FIN 2020

T4- TRANSFORMATION ETHIQUE

4 projets

Plan d'action national du Gouvernement Ouvert

T 4 P 24

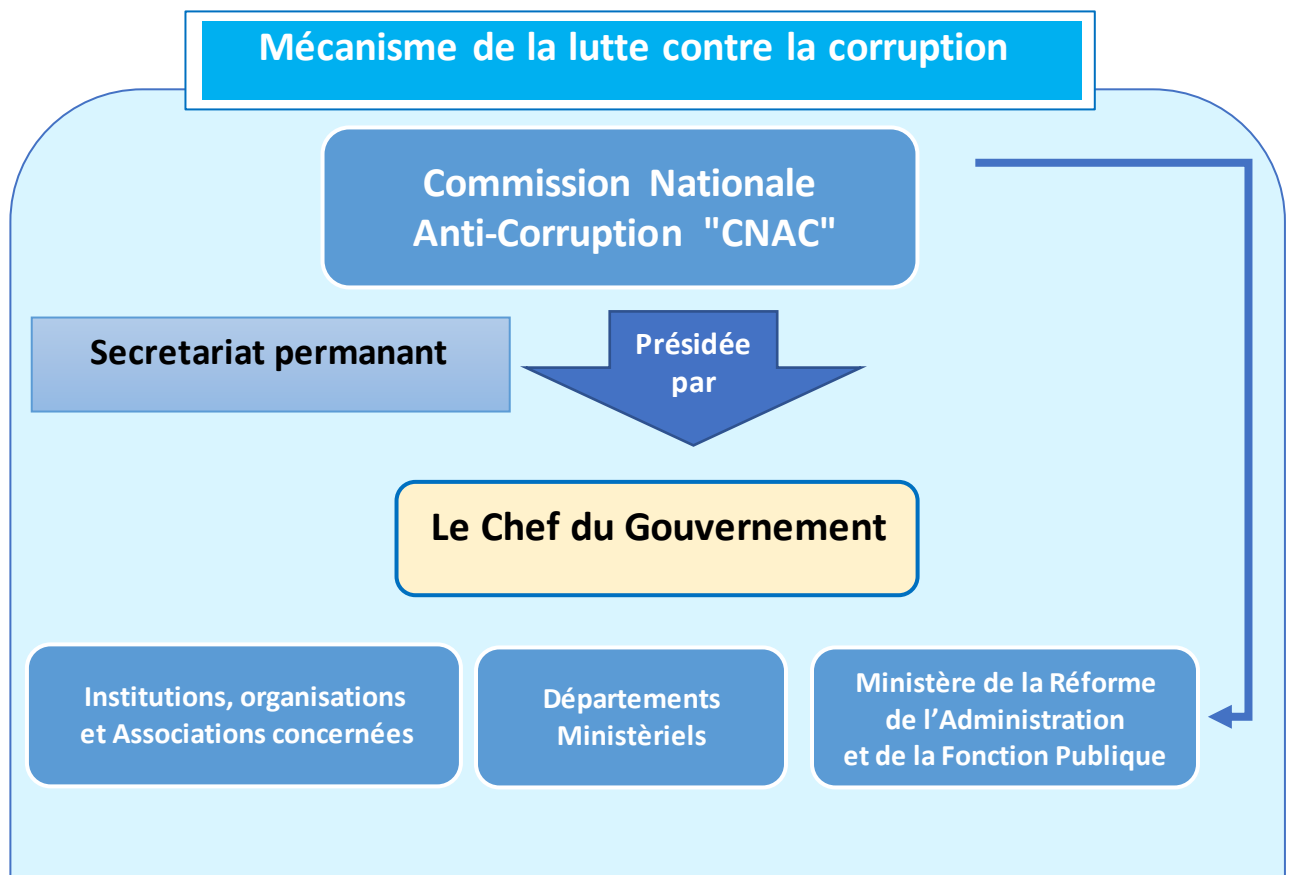
Consistance	<p>Ce projet s'inscrit dans la concrétisation de l'adhésion du Maroc au Partenariat pour le Gouvernement Ouvert, modèle de la bonne gouvernance et levier important pour la consolidation de la confiance du citoyen dans les institutions gouvernementales. Il s'agit d'élaborer et mettre en œuvre un plan national pour le Gouvernement Ouvert pour la consolidation de la transparence, l'ouverture de l'Administration et le renforcement de la communication institutionnelle publique.</p> <p>Ce plan consiste à mobiliser les différents partenaires concernés par la mise en œuvre d'engagements ambitieux qui visent à renforcer la démocratie participative en plaçant les citoyens au cœur des préoccupations et des priorités de l'Administration.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcer la démocratie participative à travers la participation active des citoyens dans la vie publique ▪ Promouvoir l'ouverture de l'Administration sur son environnement en soulevant l'importance de la communication institutionnelle ▪ Renforcer des principes de la bonne gouvernance en soutenant la transparence, le contrôle public et l'évaluation de politiques publiques.
Actions programmées	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborer le plan d'action national du Gouvernement Ouvert pour la période 2018-2020 ; ▪ Mettre en place une plateforme de suivi de la mise en œuvre des engagements OGP ; ▪ Elaborer et mettre en œuvre un plan de communication relatif au Gouvernement Ouvert. ▪ Développer le portail national de transparence ; ▪ Renforcer la participation de la société civile ; ▪ Suivre et évaluer la mise en œuvre du plan d'action ;
Intervenants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ministère de l'Intérieur ; ▪ Ministère de l'Economie et des Finances ; ▪ Ministère des Relations avec le Parlement et la Société Civile ; ▪ Ministère de l'Industrie, des Investissements, du Commerce et de l'Economie Numérique ; ▪ Archive du Maroc ; ▪ Secrétariat d'Etat chargé du développement durable ▪ ICPC
Partenaires nationaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisations de la Société civile.
Partenaires internationaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisation de Coopération et développement Economique (OCDE) ; ▪ Partenariat pour un Gouvernement Ouvert (PGO) ; ▪ Agence Espagnole de Coopération Internationale ;
Horizon de réalisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aout 2020

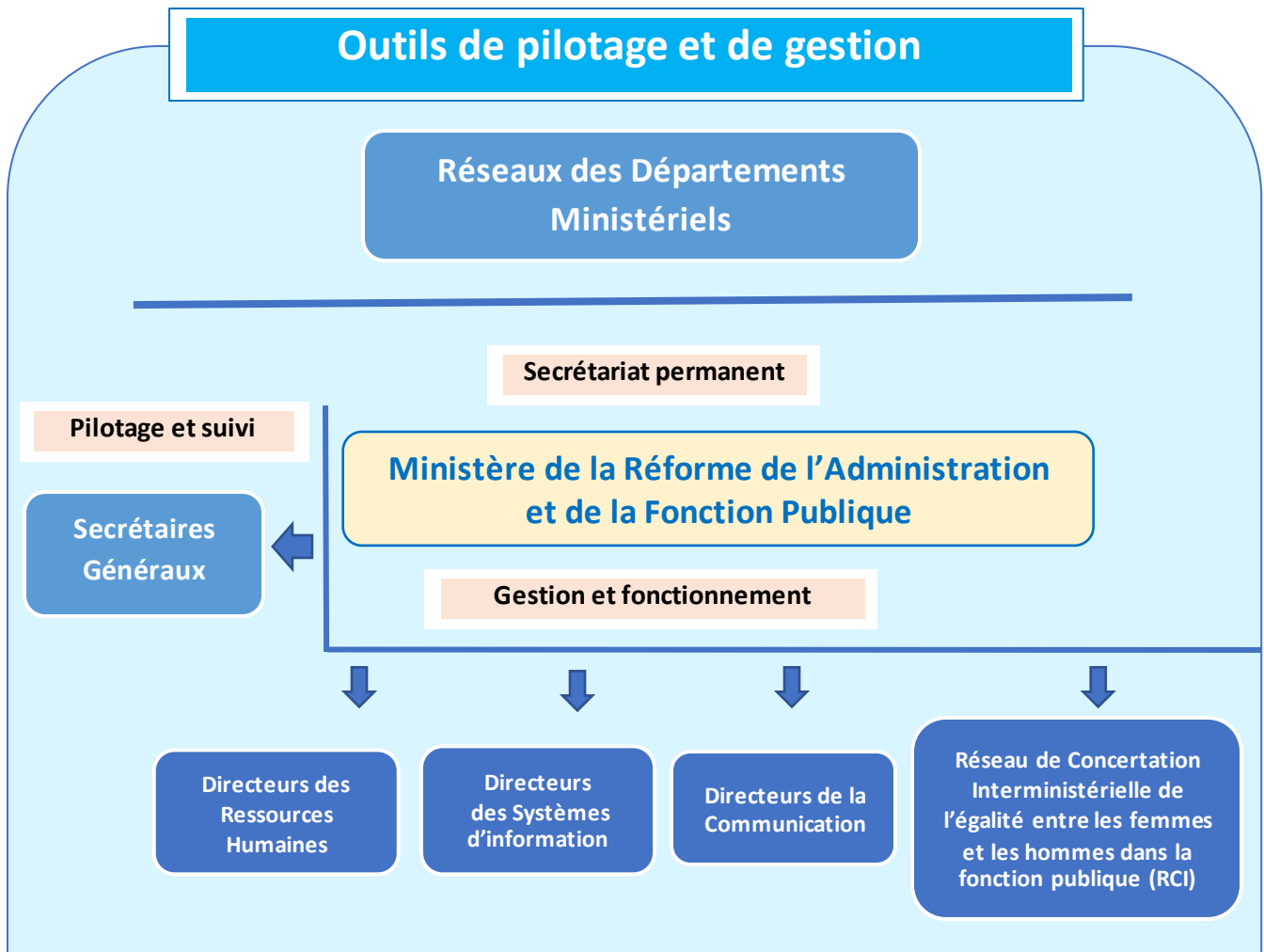
T3- OUTILS DE MISE EN ŒUVRE



Le suivi de la réalisation de la réforme de l'Administration s'appuie sur les 4 outils essentiels de mise en œuvre suivants :

1. Le réseau des Secrétaires généraux des départements ministériels afin de poursuivre la réalisation des chantiers de la réforme de l'Administration.
2. Les différents réseaux des Directeurs des Ressources Humaines, des Systèmes d'Information, de Communication et d'appui à l'égalité des sexes dans l'Administration pour la redynamisation des réformes administratives programmées.
3. La Commission Nationale d'Anti-Corruption (CNAC), placée sous l'autorité du Chef du Gouvernement, afin de suivre la mise en œuvre des projets programmés dans le cadre de la stratégie nationale de la lutte contre la corruption, et précisément ceux concernant le secteur public ;
4. La Commission de Pilotage de l'initiative du Partenariat pour le Gouvernement Ouvert, qui se chargera de la coordination et du suivi de la réalisation des activités inscrites dans le plan d'action relatif au Gouvernement Ouvert pour la période allant de 2018 au 2020.





Ces outils opérationnels visent à assurer la coordination étroite entre les différents acteurs gouvernementaux, permettant une mobilisation collective de tous les départements ministériels afin de garantir l'efficacité et l'efficience du suivi, de la mise en œuvre et de l'évaluation des mesures programmées. Ces outils permettent la mise en œuvre progressive et coordonnée de toutes les mesures liées à la réforme de l'Administration pour la rendre performante au service du citoyen et du développement au cours des quatre prochaines années, ce qui permettra aux principaux leviers adoptés de réaliser les transformations structurelles souhaitées.

Coopération Internationale



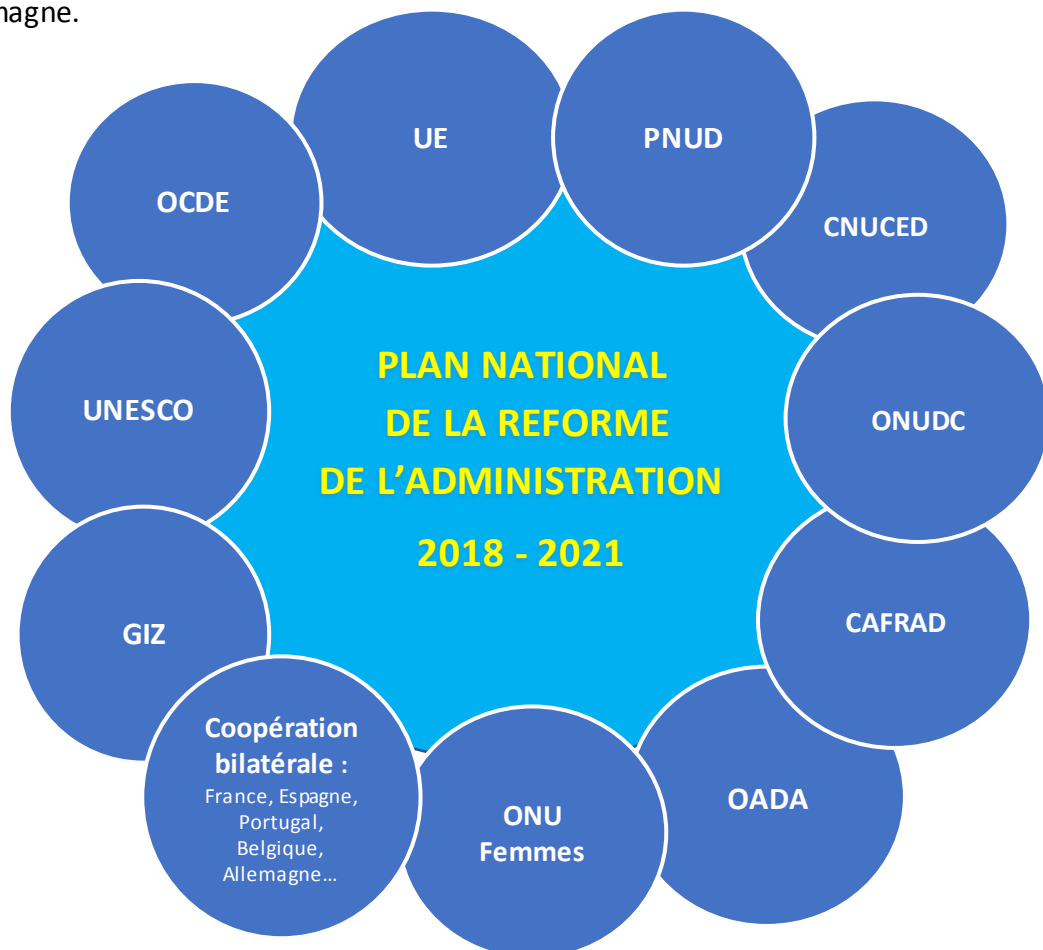
Dans le cadre du renforcement et de l'enrichissement des projets de transformations structurelles de la réforme de l'Administration, un programme global de la coopération internationale, bilatérale et multilatérale, est mis en place pour bénéficier des expériences réussies et des meilleures pratiques pour une Administration performante au service du citoyen et de l'entreprise.

Ainsi, de nombreux partenaires internationaux et bailleurs de fonds ont été mobilisés autour de la mise en œuvre du **Plan National de la Réforme de l'Administration 2018 -2021** en vue de développer les outils de gestion et de gouvernance de la réforme, dont notamment la consécration des principes de l'intégrité, la transparence et la bonne gouvernance.

Nos partenaires internationaux sont :

- L'Union Européenne "UE",
- Le Programme des Nations Unies pour le Développement "PNUD",
- La Commission de la Condition de la Femme "ONU FEMME",
- L'Organisation de la Coopération et du Développement Economique "OCDE",
- L'Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture "UNESCO",
- L'Organisation Allemande pour la Coopération "GIZ",
- L'Organisation Arabe pour le Développement Administratif "OADA",
- Le Centre Africain pour la Formation et la Recherche Administrative pour le Développement "CAFRAD".

En outre, des relations fructueuses de coopération bilatérale dans ce domaine ont été établies avec plusieurs pays partenaires, dont notamment la France, l'Espagne, le Portugal, la Belgique et l'Allemagne.





Projets concernés par la coopération internationale

Partenaire international	Projet	Code
Union Européenne	<ul style="list-style-type: none"> Révision du cadre réglementaire relatif à la définition des règles d'organisation des départements ministériels ; 	T1 P 2
	<ul style="list-style-type: none"> Restructuration du Ministère de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique ; 	T1 P 5
	<ul style="list-style-type: none"> Charte des services publics ; 	T2 P 6
	<ul style="list-style-type: none"> Gestion par les compétences ; 	T2 P 7
	<ul style="list-style-type: none"> Restructuration de la haute et moyenne fonction ; 	T2 P 8
	<ul style="list-style-type: none"> Création d'un observatoire des ressources humaines dans l'administration publique ; 	T2 P 12
	<ul style="list-style-type: none"> Mesurer la qualité des services publics ; 	T2 P 15
	<ul style="list-style-type: none"> Élaboration d'un schéma directeur de la transformation numérique de l'Administration ; 	T3 P 16
OCDE	<ul style="list-style-type: none"> Mise à niveau de la communication institutionnel publique des administrations publiques ; 	T1 P 4
	<ul style="list-style-type: none"> Restructuration de la haute et moyenne fonction ; 	T2 P 8
	<ul style="list-style-type: none"> Gateway gouvernementale ; 	T3 P 17
	<ul style="list-style-type: none"> Suivi de la mise en œuvre des projets de stratégie nationale de lutte contre la corruption ; 	T4 P 21
	<ul style="list-style-type: none"> Plan d'action relatif au Gouvernement Ouvert ; 	T4 P 24

PNUD	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programme national d'amélioration de l'accueil ; 	T1 P3
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place de la « Stratégie d'Institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la Fonction publique » ; 	T2 P 11
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programme d'amélioration des services publics ; 	T2 P 13
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivi de la mise en œuvre des projets de stratégie nationale de lutte contre la corruption ; 	T4 P 21
ONU-Femmes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place de la stratégie d'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la Fonction Publique ; 	T2 P 11
ONUDC	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivi de la mise en œuvre des projets de stratégie nationale de lutte contre la corruption ; 	T4 P 21
CNUCED	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programme d'amélioration du service public ; 	T2 P 13
UNESCO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en œuvre de la loi sur le droit d'accès à l'information ; 	T4 P 23
GIZ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programme d'amélioration des services publics ; 	T2 P 13
OADA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programme d'amélioration des services publics ; 	T2 P 13
CAFRAD	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestion par les compétences. 	T2 P 7

