

ተግባራዊ ስራዎች

የሚከተሉት የሥራዎች ስራዎች ስራዎች ስራዎች
የሥራዎች ስራዎች ስራዎች ስራዎች



የኢትዮጵያ

የሥራዎች ስራዎች ስራዎች ስራዎች
የሥራዎች ስራዎች ስራዎች ስራዎች

የሥራዎች ስራዎች ስራዎች ስራዎች የሥራዎች ስራዎች ስራዎች ስራዎች የሥራዎች ስራዎች ስራዎች ስራዎች

الفهرس

الصفحة	الموضوع
03	تقديم عام
07	أرقام وإحصائيات
09	تكوين يتعلق بالتدبير الالكتروني للأرشيف «Oppen Bee»
10	تمكين المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
13	حضور دورة تكوينية بين وزارية في مجال مراقبة التسيير
15	تكوين أساسي لفائدة الموظفين والموظفات الجدد
17	دورة تكوينية في مجال التطوير الذاتي والقيادة الادارية
24	الدورة الثالثة لجائزة الشارقة حول الشراء العام وأبعاده الاقتصادية والتنموية والتوجهات الحديثة
26	تكوين في مجال تدبير المناصب المالية

تقديم عام

تعيش الإدارة العمومية المغربية اليوم على وقع العديد من التحديات و الصعوبات إن على الصعيد الوطني أو الدولي، والتي هي ناجمة عن مجموعة من الضغوطات التي تغذيها التحولات المتسارعة للنمو الديمغرافي و التكنولوجي و كذا الضغوطات التي تفرضها العولمة على اقتصادات الدول السائرة في طريق النمو، ولمواكبة هذه التحولات التي تتطلب التفاعل معها بالسرعة اللازمة و التأقلم مع المتغيرات التي تفرضها ربعا للزمن التنموي، فإن الإدارة مطالبة بالتوفر على موارد بشرية تتميز بالمرونة اللازمة و المؤهلات والكفاءة لرفع هذه التحديات و مواكبة التحولات التي أضحت واقعا لا يمكن القفز عليه أو تجاهله.

وفي هذا الإطار، يعد التكوين المستمر الرافعة الاستراتيجية لمواكبة هذه التحولات والجواب الأنسب لكسب الرهانات المشار إليها أعلاه، من أجل مواكبة المصالح العمومية في محاور تطويرها للتأقلم مع الأوضاع المستجدة، و عليه تم إقرار وترسيم نظام للتكوين المستمر بالإدارات العمومية المغربية منذ سنة 2005 من خلال ما تضمنه المرسوم رقم : 2.05.1366 المؤرخ في 29 شوال 1426 الموافق لـ 02 دجنبر 2005 الخاص بالتكوين المستمر لصالح موظفي وأعوان الدولة، حيث تم إحداث وحدات إدارية خاصة بمختلف القطاعات الحكومية للاعتناء بهذا المجال، كما تمت برمجة العديد من المخططات و البرامج التكوينية التي تم تنفيذها و تنزيلها على أرض الواقع لفائدة موظفي وأعوان الإدارات العمومية من أجل تطوير أساليب التدبير المعتمدة بها وتحديث آليات اشتغالها بالاعتماد على التكنولوجيات الحديثة، خاصة منها مجال المعلومات واعتماد أساليب تدبيرية حديثة من خلال تقوية القدرات المعرفية و المهنية للموظفين لتجويد الخدمات و الرفع من الإنتاج الإداري و ديمومته للتنزيل الأمثل للبرامج الطموحة التي تسعى مختلف الإدارات إلى تحقيقها و بلورتها. وفي ذات السياق، وبالنظر للأدوار التي تضطلع بها الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة

المكلفة بالعلاقات مع البرلمان، و المتمثلة في تسهيل الحوار و تعزيز التعاون بين السلطتين التنفيذية و التشريعية، و تنسيق السياسة الحكومية في مجال العلاقات مع المجتمع المدني و كذلك العمل على تعزيز و تثمين دعم مهام التواصل الحكومي، و اعتبارا لكون نجاحها في المهام المنوطة بها مرتبط بكفاءة العنصر البشري العامل بها، كونه الأداة الفعالة لرفع كفاءة و نجاعة أدائها لبلوغ الأهداف المسطرة و تحقيق البرامج الطموحة الموضوعة، وكذلك ومن أجل تدشين مسار الانتقال المتدرج من نموذج الوظيفة العمومية القائم على تدبير المسارات إلى نموذج جديد مبني على تدبير الكفاءات - نموذج إداري فعال، يتلاءم مع خصائص النموذج التنموي المنشود و يستجيب لمتطلبات المرحلة الراهنة و المقبلة و يجعل منها إدارة فعالة و ناجعة وذات مردودية، و متشعبة بقيم و مبادئ حسن سير المرفق العام - قامت الوزارة في هذا الإطار، بإعادة تحديد اختصاصاتها و تنظيم الأقسام و المصالح التابعة لها بموجب القرار رقم : 1077.23 الصادر في 08 شعبان 1444 (فاتح مارس 2023) الصادر عن السيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالعلاقات مع البرلمان- الناطق الرسمي باسم الحكومة، حيث أنه علاوة على التغييرات العديدة التي عرفها التنظيم الهيكلي للوزارة من خلال توسيعه و تجويده، تم إحداث مصلحة جديدة و هي مصلحة التكوين المستمر و الكفاءات باعتبارها الرافعة لمواكبة هذه التحولات و الجواب الأنسب لكسب الرهانات المشار إليها أعلاه.

وقد قامت الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان بهذا الصدد، بإعداد و تنفيذ برنامج تكوين أساسي لفائدة 47 موظف و موظفة جدد عقب اجتيازهم بنجاح للمباراة التي تم تنظيمها من قبل الوزارة يوم 26 يونيو 2024، و التي شملت العديد من التخصصات و الفئات الوظيفية، كما تم تسطير برنامج طموح للتكوين المستمر خلال سنة 2024 بهدف تعزيز و تطوير القدرات المعرفية و المهارات العملية المرتبطة بمجالات اختصاصاتها لفائدة العاملين بها، و الذي قامت بإعداده و

إنجازه مديرية الموارد و الدراسات و نظم المعلومات، قسم الموارد البشرية و الشؤون القانونية، مصلحة التكوين المستمر و الكفاءات خلال سنة 2024 حيث تم تنظيم و المشاركة في ستة دورات تكوينية استفاد منها 75 موظف و موظفة و بعدد من الأيام بلغ 50 يوما.

وقد شملت هذه الدورات التكوينية المجالات التالية:

- ❖ تكوين يتعلق بالتدبير الالكتروني للأرشيف «Oppen Bee»؛
- ❖ تمكين المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
- ❖ حضور دورة تكوينية بين وزارية في مجال مراقبة التسيير؛
- ❖ تكوين أساسي لفائدة الموظفين والموظفات الجدد؛
- ❖ دورة تكوينية في مجال التطوير الذاتي والقيادة الادارية؛
- ❖ الدورة الثالثة لجائزة الشارقة حول الشراء العام وأبعاده الاقتصادية والتنمية والتوجهات الحديثة؛
- ❖ تكوين في مجال تدبير المناصب المالية.



أرقام وإحصائيات

إحصائيات تتعلق بالتكوين المستمر برسم سنة 2024

1 - حصيلة إنجازات برنامج التكوين المستمر برسم سنة 2024

تحديد محتوى إنجازات التكوين المستمر برسم سنة 2024	
01	عدد الدورات التكوينية المنجزة
12	عدد أيام التكوين (المنجزة)
44	عدد المستفيدين من التكوين المنجز (ذكور وإناث)
15	عدد العناصر النسوي
100%	نسبة الحضور
06	عدد الدورات التكوينية المشاركون فيها
38	عدد أيام التكوين (المشارك فيها)
31	عدد المستفيدين من التكوينات المشاركون فيها (ذكور وإناث)
18	عدد العناصر النسوي
100%	نسبة الحضور

2 - التوزيع حسب درجة المستفيدين من التكوين المستمر برسم سنة 2024

نوع التكوين	ترتيب المستفيدين	العدد
التوجيه والقيادة	الأطر (سلم <10)	58
	الأطر المتوسطة (>7 مقياس => 9)	00
	أعوان التنفيذ (السلم 6 وما شابه)	00
الدعم	الأطر (سلم <10)	12
	الأطر المتوسطة (>7 مقياس => 9)	01
	أعوان التنفيذ (السلم 6 وما شابه)	00
المهن	الأطر (سلم <10)	00
	الأطر المتوسطة (>7 مقياس => 9)	04
	أعوان التنفيذ (السلم 6 وما شابه)	00
مجموع الموظفين المستفيدين من التكوين		75

3 - التوزيع العمري للمستفيدين من التكوين المستمر برسم سنة 2024

نوع التكوين	عمر المستفيدين	العدد
التوجيه والقيادة	أقل من 40 سنة	24
	بين 40 و55 سنة	24
	فوق 55 سنة من العمر	10
الدعم	أقل من 40 سنة	08
	بين 40 و55 سنة	05
	فوق 55 سنة من العمر	00
المهن	أقل من 40 سنة	04
	بين 40 و55 سنة	00
	فوق 55 سنة من العمر	00
مجموع الموظفين المستفيدين من التكوين		75

أولاً: تكوين يتعلق بالتدبير الإلكتروني للأرشيف «Open Bee»



«Open Bee» هو منصة رقمية تساعد على إدارة المستندات بشكل إلكتروني حيث أنها تسمح للمستعمل بتدبير مختلف الملفات والوثائق المتداولة بالإدارة بشكل غير مادي وكذا الاطلاع عليها ومشاركتها بشكل رقمي وآمن مع مختلف الوحدات الإدارية مع وملاءمتها لاحتياجات وخصوصيات الإدارة المستعملة.

الهدف من استغلال هذه المنصة، هو أولاً إتاحة الامكانية لأرشفة جميع الوثائق الرائجة بالإدارة بشكل آمن و لا مادي وتصنيفها بشكل ذكي، تصنيف يسمح و يعطي الإمكانية للوصول و للاطلاع على هذا الأرشيف بشكل سلس و آني من جميع الأجهزة (الكمبيوتر، الهاتف، الجهاز اللوحي)، كما أن هذه المنصة تتيح إمكانية تداول هذا الأرشيف الرقمي بين جميع الوحدات الإدارية و تعويض ما كان يمثل عملية يدوية تستغرق وقتاً طويلاً للبحث عن الوثائق و الملفات، وبذلك تصبح العملية أكثر دقة و سرعة لتساهم بشكل فعال و ملحوظ في توفير الوقت و الجهد المبذول.

هذه الخصائص والمميزات لمنصة «Open Bee» كانت موضوع يوم تكويني تم تنظيمه بمقر الوزارة حيث قام بتنشيطه وعرضه بشكل تفصيلي مهندس متخصص تابع لشركة «GD EXPERT» تم خلاله الوقوف على جميع الخصائص والاستعمالات لهذه المنصة الرقمية.

التكوين كان عبارة عن توضيحات تطبيقية لاستعمالات منصة «Open Bee» عبر تقنية أجهزة عرض الفيديو/عرض البيانات (Vidéoprojecteurs/Data Show) للمشاركين تخللتها مجموع من المناقشات والتساؤلات وذلك يوم 09 مايو 2024 استفاد منه إحدى عشر مسؤولا وسبعة وأطر من الوزارة.

ثانيا : تمكين المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

الدورة التكوينية التي تم تنظيمها من قبل وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة بشراكة مع شركة «HUAWEI» أولت اهتماما خاصا بالمرأة في مجال التكنولوجيا بهدف تمكين الموظفات الحكوميات بمختلف الوزارات من الاستفادة المثلى للمستجدات المتعددة والإمكانات التي يتيحها التطور الرقمي المتسارع والمتزايد، وذلك من خلال تدريبات عملية وتبادل للمعارف والخبرات بين مختلف المشاركين من خلال ورشات تطبيقية.

حيث إن هاته البرامج التكوينية من شأنها إتاحة الفرصة لموظفات مختلف القطاعات الحكومية في إطار مقارنة النوع، من بناء الثقة في قدراتهن من خلال تطوير خبراتهن وتجاربهن في هذا المجال الحيوي وصقلها لمواكبة التطورات التي يعرفها هذا المجال التكنولوجي الذي أصبح لا محيد عنه والعمل على تنفيذها في مجال عملهن للمساهمة في بناء الإدارة الرقمية والمساهمة بشكل فعال في تطوير أداء الإدارات التي يعملن بها، مما يتيح لهن آفاق واعدة في الرقي الإداري وتبوء مراكز القرار.

وقد تطرق هذا البرنامج التكويني إلى مجموعة من النقاط التي تمت دراستها بشكل مستفيض على الشكل التالي:

1 . المستجدات التكنولوجية في مجال المعلومات والاتصال:

- الابتكار التكنولوجي الرقمي؛
- الاقتصاد الرقمي والابتكار في ظل موجة تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛
- المدن الذكية.

2 . تقنيات السحابة والذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة:

- الحوسبة السحابية وحالات الاستخدام؛
- تطبيقات الذكاء الاصطناعي و « Metaverse »
- (مفهوم يوجد بين الواقع وعلم الخيال)؛
- الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة.

3 . المستجدات المتعلقة بالبرامج التكنولوجية الرقمية:

- IoT و حالات الاستخدام؛
- التآزر بين السحابة والشبكات من أجل التحول الرقمي؛
- أفضل الممارسات للتحول الرقمي.

4 . أساسيات إدارة المشاريع:

- أساسيات إدارة المشاريع؛
- ورشة عمل إدارة المشاريع وتكامل تكنولوجيا المعلومات.

وقد تم تنشيط هذه الدورة التكوينية التفاعلية من قبل مختصين في المجال كما تمت بلورتها خلال فترات تدريبية متلاحقة على الشكل التالي:



- من 13 مايو 2024 إلى غاية 15 منه.
- ومن 20 مايو 2024 إلى غاية 22 منه.
- ومن 05 يونيو 2024 إلى غاية 06 منه.
- ومن 10 يونيو 2024 إلى غاية 11 منه.

وقد شارك في هذه الدورة التكوينية ثلاث مهندسات من الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان، تكللت بتوزيع شواهد على المشاركات كنوع من التحفيز وللاستدلال بها.

ثالثاً : حضور دورة تكوينية بين وزارية في مجال مراقبة التدبير



بناء على المرسوم رقم : 2.22.580 الصادر في شعبان 1444 (3 مارس 2023) المتعلق بإرساء منظومة مراقبة التدبير بالقطاعات الوزارية و المراسلة ذات الصلة التي وجهتها الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان رقم : 24/151 و تاريخ 23 يناير 2024 إلى وزارة الاقتصاد و المالية – مديرية الميزانية و المتعلقة بتمكين أطر الوزارة خاصة منهم التابعين لمصلحة مراقبة التدبير ، التي تم إحداثها بموجب القرار رقم : 1077.23 الصادر في 8 شعبان 1444 (فاتح مارس 2023) في إطار إعادة تحديد اختصاصات و تنظيم الاقسام و المصالح التابعة للإدارة المركزية للسيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالعلاقات مع البرلمان-الناطق الرسمي باسم الحكومة، من أجل تنظيم دورة تكوينية في مجال مراقبة التدبير لأجل تعزيز و تقوية قدرات أطر الوزارة في هذا المجال لتزويد الجهات المعنية بالتدبير و القيادة بالمعلومات و المعطيات التي تضمن القيادة الاستراتيجية و ترشيد و مواكبة البرامج الميزانية.

وعلاقة بما سبق، قامت وزارة الاقتصاد والمالية – مديرية الميزانية بتنظيم دورة تكوينية بين وزارية تضمنت ثلاثة محاور مرتبطة بمجال مراقبة التدبير وهي كالآتي:

1. مؤسسة وظيفة رقابة التدبير و مساهمتها في تحديد

الأهداف و المؤشرات؛

2. معالجة البيانات، و إعداد المؤشرات المتعلقة بمراقبة

التدبير؛

3. إشراك الرقابة الإدارية في عملية إعداد الميزانية و

تحليل التكاليف و إعداد التقارير.

ويهدف هذا البرنامج التكويني عموما إلى تأسيس منظومة لمساعدة مراكز القرار على القيادة من خلال تمكينهم من كافة المعلومات و المعطيات اللازمة لتحليل الفعالية و النجاعة في تدبير المرفق العام من خلال الاستعمال الأمثل للموارد المخصصة في ارتباطها بالبرامج المسطرة و المنجزة.

وقد قام بتنشيط هذه الدورات التدريبية خبراء من شركة «YMAGO Conseil» حيث عملوا على تمكين المشاركين من اكتساب مهارات وأدوات الرقابة الإدارية. وقد عرفت هذه الدورات التدريبية مشاركة موظفتان تابعتان لمصلحة مراقبة التدبير بالوزارة وذلك وفق البرنامج التالي:

عدد المستفيدات	المحور الثالث	المحور الثاني	المحور الأول	
01	13-12 يونيو	29-18 مايو	15-14 مايو	المجموعة الأولى
01	11-10 شتنبر	25-24 يونيو	28-27 مايو	المجموعة الثانية

رابعاً: تكوين أساسي لفائدة الموظفين والموظفات الجدد

قامت الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان بتنظيم مجموعة مباريات للتوظيف تمت برمجتها بتاريخ 26 يونيو من سنة 2024، شملت مجموعة من التخصصات والفئات الوظيفية.

وقد أسفرت هذه المباريات عن نجاح لـ 47 موظف وموظفة جدد موزعين حسب الفئات والمجالات الوظيفية التالية:

العدد	الفئات الوظيفية
06	مهندس دولة من الدرجة الأولى
28	متصرف من الدرجة الثانية
11	تقني من الدرجة الثالثة
02	مساعد تقني من الدرجة الثانية
47	المجموع

وقد جاءت هذه العملية لمواكبة إعادة الهيكلة التي باشرتها الوزارة خلال سنة 2023 بناء على قرار رقم: 1077.23 صادر في 08 شعبان 1444 (فاتح مارس 2023) للسيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالعلاقات مع البرلمان – الناطق الرسمي باسم الحكومة، كضرورة لمواكبة برامجها وأهدافها الجديدة التي اقتضتها المستجدات التي طرأت أثناء مسيرتها، ولتأمين الموارد البشرية النوعية لإدارة التغيير والتوسع، باعتبار أن العنصر البشري هو المحرك الرئيسي لتنفيذ السياسات القطاعية.

ولأجل حسن استقبال و تأهيل الموظفين الجدد، قامت مديرية الموارد و الدراسات و نظم المعلومات – قسم الموارد البشرية و الشؤون القانونية – مصلحة التكوين المستمر و الكفاءات و بتنسيق مع مختلف الوحدات الإدارية، بتنظيم تكوين أساسي لفائدة الموظفين و الموظفين الجدد، أشرف على تنشيطه رؤساء مختلف الأقسام و المصالح التابعين للإدارة، كل في مجال عمله و اختصاصاته، كما استفادوا من

تدريب ميداني بمختلف الوحدات الإدارية ، وذلك لأجل إدماجهم وكذا تمكينهم من ملامسة مختلف الإجراءات و التدابير العملية اللازمة لسير هذا المرفق العمومي.

وقد امتد التكوين النظري من 01/07/2024 إلى 12/07/2024 حيث كان عبارة عن عروض وورشات تدريبية قام بتقديمها رؤساء الأقسام والمصالح، في جو تفاعلي وباستخدام آليات ديداكتيكية حديثة، حيث تمحور هذا التكوين حول مجالات عمل الوزارة واختصاصاتها على المستوى التنظيمي والتدبري سواء على مستوى علاقتها مع البرلمان وكذا مختلف القطاعات الوزارية أو مجال علاقاتها مع منظمات المجتمع المدني.



كما عقب هذا التكوين النظري تدريباً ميدانياً حيث تم تقسيم المتدربين إلى مجموعات وتوزيعهم على مختلف الوحدات الإدارية للوزارة، وقد امتد هذا التدريب من 15/07/2024 إلى غاية 07/08/2024 تمحور حول عمل مختلف الوحدات الإدارية التابعة للوزارة واختصاصاتها لأجل تمكين الموظفين الجدد من ملامسة ومباشرة العمل الميداني لهذه الوحدات والاطلاع على الإجراءات والعمليات التي تقوم بها لتنفيذ سياسة القطاع وإنجاز المهام التي تدخل ضمن مجال اختصاصاتها والمرتبطة بالبرامج والأهداف المسطرة.

خامسا : دورة تكوينية في مجال التطوير الذاتي والقيادة الادارية



في إطار الشراكة التي تجمع المملكة المغربية والاتحاد الأوروبي، وفي سياق دعم هذا الأخير للمجتمع المدني بتنسيق مع الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان باعتبارها المسؤولة عن سياسة الحكومة في مجال العلاقات مع المجتمع المدني، يأتي هذا الدعم في إطار برنامج الدعم الاستراتيجي للمجتمع المدني بالمغرب (PASSC) الممول من قبل الاتحاد الأوروبي استجابة لطلب الوزارة وتحديدًا مديرية العلاقات مع المجتمع المدني.

ويشكل دعم الاتحاد الأوروبي للمجتمع المدني المغربي جزءا من البلاغ المشترك حول

الأجندة الجديدة لشراكة متجددة في إطار الحوار مع الجنوب خلال الفترة الممتدة من 2021 إلى غاية 2027، ويعطي هذا النهج الأولوية لتعزيز حقوق الإنسان وسيادة القانون والديمقراطية والحكم الرشيد، فضلاً عن تكافؤ الفرص للجميع ودعم المجتمع المدني.

ويهدف الدعم المقدم خلال سنة 2024 بشكل عام إلى تعزيز حوكمة قطاعية أكثر تشاركية وشمولية من خلال إشراك أفضل لمنظمات المجتمع المدني في تحديد وتنفيذ وتقييم البرامج والسياسات العامة ذات الأولوية، ويهدف بشكل خاص إلى تعزيز مهارات موظفين مديرية المجتمع المدني في مجالي التنمية الشخصية والقيادة الإدارية. ويمكن تحديد الأهداف البيداغوجية المرجوة من هذه البرامج التكوينية على الشكل التالي:

أولاً فيما يتعلق بالتدريب الأول المتعلق بالتنمية الذاتية : يهدف التدريب إلى تمكين المشاركين من تطوير إمكاناتهم الكامنة سواء على المستوى المهني أو الشخصي، وذلك من خلال تنمية عقلية إيجابية، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم، ومساعدتهم على تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية على السواء، وذلك من خلال التقنيات التالية:

1 . مساعدة المشاركين على تحديد وتحقيق تطلعاتهم المهنية

من خلال تزويدهم بالأدوات والاستراتيجيات اللازمة لوضع خطة عمل ملموسة؛

2 . زيادة ثقة المشاركين في أنفسهم من خلال تقديم تقنيات

وتمارين عملية لتعزيز احترام الذات والتغلب على الشكوك والعقبات وتنمية التفكير الإيجابي في سلوكياتهم؛

3 . تعزيز تحسين جودة الحياة من خلال تطوير عادات صحية

وخلق توازن بين الحياة العملية والحياة الخاصة.

ثانياً فيما يتعلق بالتدريب الثاني المتعلق بالقيادة الإدارية : يهدف التدريب إلى تمكين المشاركين من تطوير مهاراتهم القيادية وإدارة فريق عملهم من خلال اعتماد أساليب تتكيف مع سياقهم العملي ومن خلال تعزيز تكافؤ الفرص وتنويع القيادة، وذلك من خلال التقنيات التالية:

1 . تعزيز القدرات الإدارية وتنمية الصفات القيادية لدى

المشاركين؛

2. تطوير الصفات القيادية للمشاركين مع التركيز على المهارات

الأساسية مثل الاتصال واتخاذ القرارات وحل المشكلات

وتحفيز فريق العمل وإدارة التغيير؛

3 . تشجيع المشاركين على تحديد أسلوب القيادة الشخصي

الخاص بهم وتكييفه بناء على احتياجات وديناميات فريقهم؛

4. تسليط الضوء والتركيز بشكل خاص على القيادة النسائية، مع

الاعتراف بالتحديات الفردية التي تواجهها القيادة النسائية،

كما تم تقديم استراتيجيات لدعمهن في نجاحهن المهني.

وتجدر الإشارة إلى أنه بخصوص القيادة النسائية بالوزارة المنتدبة لدى رئيس

الحكومة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان، فقد تم العمل على رفع عدد النساء

الموجودات في مناصب المسؤولية خلال سنة 2023 حيث انتقل هذا العدد من 06

نساء في مراكز المسؤولية إلى 14 أي بنسبة زيادة قدرها 233%، وذلك من خلال

عمل الوزارة على إدماج مقاربة النوع الاجتماعي في مخططاتها التي تندرج في إطار

السياسات العمومية من خلال العمل على ضمان المساواة بين الجنسين، تكريسا

لمأسسة هذه المقاربة وجعلها رافدا في إقرار وضعية عادلة ومنصفة.

أما فيما يتعلق بالمنهجية التي تم اعتمادها خلال هذه الدورات التكوينية فقد تم سلك

نهج استقرائي (Démarche inductive) وتم تنفيذ هذه المنهجية على الشكل التالي:

1. تخصيص وقت في البداية لإنشاء التواصل مع المشاركين لخلق جو من الانفتاح والتواصل؛
2. العمل على تعزيز روح الفريق مما سمح بمزيد من التقارب بين المشاركين؛
3. التفاعل مع المشاركين لمعرفة مستوى المشاركين والبناء عليه في إنجاح التغيير السلوكي الفردي والجماعي المرتبط بموضوع الدورة التكوينية؛
4. في نهاية كل يوم تدريبي ولأجل ترسيخ المعارف والمهارات والمدارك التي تمت بلورتها خلال التكوين، يتم القيام بعرض سريع ومركز لأهم الأفكار والمفاهيم التي تم التطرق إليها؛
5. في نهاية التكوين تم توزيع استمارة على المشاركين لتقييم مدى استيعابهم للمواضيع التي تم التطرق إليها وكذا تحديد مستوى الرضى لدى المشاركين.

تقييم البرنامج التكويني:

عرفت هذه الدورة التكوينية مشاركة 44 مشاركا ومشاركة تم تقسيمهم إلى مجموعتين، كل مجموعة استفادت من ستة أيام من التكوين على مرحلتين: ثلاثة أيام بالنسبة للتكوين المتعلق بالتنمية الذاتية، وثلاثة أيام أخرى للتكوين المتعلق بالقيادة الإدارية.

وتجدر الإشارة إلى أن عدد النساء المشاركات في هذه الدورة التكوينية بلغ نسبة 34% من إجمالي المشاركين بواقع 15 مشاركة.

وقد تم إجراء هذا التكوين على الشكل التالي:

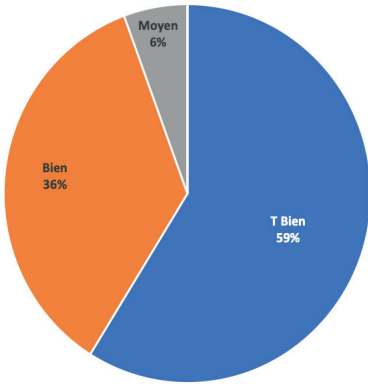
المجموعات	موضوع التكوين	فترة التكوين	عدد المشاركين	عدد الذكور	عدد الإناث
1	التطوير الذاتي	04-05-06 أكتوبر 2024	23	16	07
2	التطوير الذاتي	11-12-13 أكتوبر 2024	21	13	08
3	القيادة الادارية	20-21-22 دجنبر 2024	22	13	09
4	القيادة الادارية	27-28-29 دجنبر 2024	22	16	06
مجموع المشاركين بالنسبة لكل موضوع			44	29	15
النسبة المئوية			66% 34%		

وكما سبقت الإشارة إليه أنه في نهاية كل تدريب تم توزيع استمارة على المشاركين لأجل تقييم الدورة التكوينية ومدى بلوغها للأهداف المسطرة، وقد أسفر استقراء نتائج الاستثمارات على النتائج التالية حسب كل محور على حدة فيما يتعلق بمستوى الرضى المعبر عنه:

المسورالأول التنبية الكاتبة :

1. المجموعة الأولى من 04 إلى 06 أكتوبر 2024

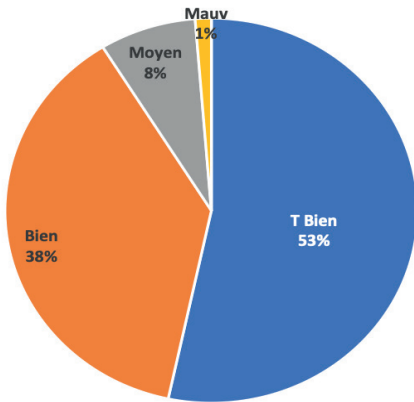
Niveau de satisfaction Globale GP1/MOD1



95% من المشاركون كانوا راضين إلى حد كبير عن مسار هذا التدريب.

2. المجموعة الثانية من 11 إلى 13 أكتوبر 2024

Niveau de satisfaction Globale GP2/MOD1

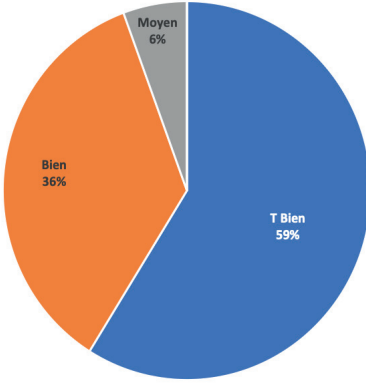


91% من المشاركون كانوا راضين إلى حد كبير عن مسار هذا التدريب.

الصور الثاني القبلية الامارية:

3. المجموعة الأولى من 20 إلى 22 دجنبر 2024

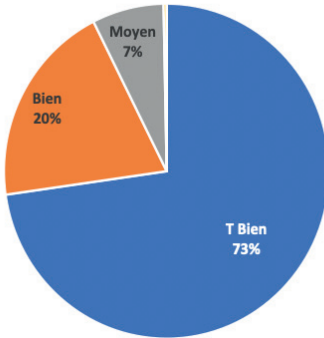
Niveau de satisfaction Globale GP1/MOD1



93% من المشاركين كانوا راضين إلى حد كبير عن مسار هذا التدريب.

4. المجموعة الثانية من 27 إلى 29 دجنبر 2024

Niveau de satisfaction Globale GP1/MOD2



90% من المشاركين كانوا راضين إلى حد كبير عن مسار هذا التدريب.

الوحدة إنجاز 2024

92	%	نسبة الرضى عن برامج التكوين المستمر
34	%	نسبة ولوج النساء للتكوين المستمر
		المؤشرات

سادسا : الدورة الثالثة لجائزة الشارقة حول الشراء العام وأبعاده الاقتصادية والتنمية والتوجهات الحديثة.



جائزة الشارقة في المالية العامة هي جائزة تعنى بأهمية نشر أفضل الممارسات والتطبيقات في إدارة المال العام لتحقيق التنمية المستدامة والاستغلال الأمثل للموارد الحكومية، وتشجيع الباحثين في الوطن العربي على التطوير المستدام بغرض الوصول إلى تطبيق أفضل الممارسات المالية، وقد تأسست جائزة الشارقة في المالية العامة بالتعاون مع المنظمة للتنمية الإدارية في سنة 2016، للعمل على ترسيخ ثقافة التميز وتطوير التدبير الإداري، لإضفاء هوية واحدة لمختلف الجهات الحكومية عنوانها الكفاءة والتميز.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن وزارة الاقتصاد والمالية المغربية فازت بهذه الجائزة في دورتها الثانية في مجال المالية العامة.

وفي إطار روح هذه المبادرة، قامت المنظمة العربية للتنمية الإدارية التابعة لجامعة

الدول العربية وبشراكة مع وزارة الاقتصاد والمالية بتنظيم دورة تعريفية عن «جائزة الشارقة في المالية العامة» في نسختها الثالثة (2024/2025)، أعقبتها ورشة تدريبية حول الشراء العام وأبعاده الاقتصادية والتنموية والتوجهات الحديثة، وتتمثل أهداف هذه الورشة التدريبية المصاحبة للندوة في العمل على تنمية قدرات الموظفين وتعميق معارفهم بالشراء العام وأبعاده من خلال المحورين التاليين:

1. الصفقات العمومية ومساهمتها في التنمية الاقتصادية

والاجتماعية والبيئية.

2. مستجدات إصلاح نظام الصفقات العمومية.

وقد شارك في هذه الندوة والورشة التدريبية التي أعقبتها خمسة مشاركين من الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالعلاقات مع البرلمان خلال يومي 14 و15 نونبر 2024 بالرباط .

سابعاً: تكوين في مجال تدبير المناصب المالية.



يعتبر تدبير المناصب المالية من الطرق المهمة التي تساهم في تشجيع حركية الموظفين من خلال وضع آليات كفيلة بإعادة توزيع الموارد البشرية بشكل متوازن بين الإدارات العمومية وإعطاء دينامية جديدة للإدارة عبر توسيع الآفاق المهنية للموظفين وإغناء تجاربهم وتمكينهم من ولوج مسارات مهنية متنوعة.

وتتجلى أهمية التكوين المتعلق بدراسة تدبير المناصب المالية من جهة كونه يساعد في تقديم الإدارة وتحسين الخدمات التي يقوم بها الموظف من خلال اختيار أشخاص أكفاء لولوج الوظائف العمومية، و من جهة أخرى، في تطوير قواعد تدبير المناصب المالية على ضوء الممارسات المعمول بها لدى وزارة الاقتصاد والمالية- الخزينة العامة للمملكة .

وقد حاول المنشطون لهذا التكوين الذي تضمن ورشات عملية، على الإجابة على مجموعة من الأسئلة و تطبيقاتها على النظام المعلوماتي « indim@j » و ذلك من خلال المحاور التالية:

- الإطار القانوني و القواعد المنظمة لولوج الوظيفة العمومية؛
- طرق ولوج الوظيفة العمومية؛
- فكرة عامة حول تدبير المناصب المالية؛
- قواعد تدبير المناصب المالية من خلال تمكين المشاركين من ضبط جميع الحالات المتعلقة بالموضوع و تطبيقاتها العملية على البرنامج المعلوماتي المعتمد « indim@j ».

وقد تمت هذه الدورة التكوينية بمقر الخزينة العامة للمملكة حيث قام بالسهر على تنشيطها وتأطيرها أربعة متخصصين في المجال خلال الفترة الممتدة من 20 نونبر 2024 إلى غاية 22 منه حيث استفاد ثلاثة أطر من الوزارة.

