

Royaume du Maroc



Projet de Performance

**MINISTÈRE DE L'ECONOMIE, DES FINANCES ET
DE LA REFORME DE L'ADMINISTRATION
-REFORME DE L'ADMINISTRATION-**

**Projet de loi
de finances
2020**

TABLE DES MATIERES

1ère PARTIE : PRESENTATION DU MINISTERE OU DE L'INSTITUTION.....	3
1. Présentation succincte de la stratégie.....	4
2. Présentation des crédits prévisionnels au titre de l'année 2020.....	12
3. Récapitulatif des crédits prévisionnels au titre de l'année 2020 par programme.....	13
4. Présentation des crédits par projets ou actions.....	14
5. Programmation budgétaire triennale.....	15
Recueil des objectifs, indicateurs et sous-indicateurs.....	17
2ème PARTIE : PRESENTATION DES PROGRAMMES.....	20
Programme 124 : RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS.....	21
1. Résumé de la stratégie du programme et de ses finalités générales.....	21
2. Responsable de programme.....	23
3. Acteurs de pilotage.....	23
4. Objectifs et indicateurs de performance du programme.....	24
3ème PARTIE : DETERMINANTS DES DEPENSES.....	37
1. Déterminants des dépenses de personnel.....	38
a. Structure des effectifs du personnel de l'année en cours.....	38
b. Analyse de la structure des effectifs sous le prisme du genre.....	40
c. Répartition des dépenses de personnel.....	40
2. Déterminants des dépenses de MDD et d'investissement par programme et par projet ou action.....	41
Annexe: Fiche signalétique d'un indicateur.....	47

1ère PARTIE

PRESENTATION DU MINISTERE OU DE L'INSTITUTION

1. Présentation succincte de la stratégie

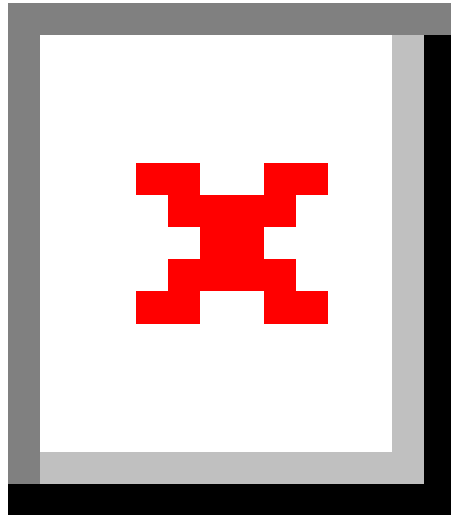
Si le Maroc a réussi ses grands enjeux relatifs à l'édification politique et le renforcement de sa compétitivité économique, son modèle de développement a rencontré un certain nombre de difficultés qui ont entravé le développement humain et social et la satisfaction des besoins des citoyens. Malgré les tentatives antérieures de la réforme, l'Administration n'est pas en mesure à la mesure de suivre le rythme des changements sociétaux et satisfaire les exigences du développement global à cause de nombreux dysfonctionnements structurels. Elle manque de compétence, d'innovation et de bonne gouvernance, ce qui rend sa performance limitée à l'appui de l'investissement et des services rendus aux citoyens.

A cet égard, la réforme de l'Administration Publique devient actuellement une exigence impérative pour faire face aux défis de la prochaine étape, en vue de jeter les fondements du nouveau modèle de développement. Cette réforme, exigée par Sa Majesté le Roi Mohammed VI, constitue une option stratégique pour garantir l'efficacité des politiques publiques, la réussite des projets de développement, et la mise à la disposition des citoyens des services publics efficaces.

L'appel lancé par Sa Majesté le Roi pour adopter le nouveau concept de l'autorité a constitué un tournant décisif sur le chemin de l'Administration afin qu'elle soit à la mesure de servir l'intérêt général et de mieux rendre les services aux citoyens. Par conséquent, elle est tenue de renforcer ses domaines d'intervention pour gagner le pari de la bonne gouvernance et répondre aux besoins croissants du citoyen, assurant ainsi la justice sociale et la dignité humaine.

Compte tenu du service public en tant que pierre angulaire de la Réforme de l'Administration, le Plan National de la Réforme de l'Administration propose une approche intégrée et participative visant à établir des nouveaux mécanismes pour la gestion publique. Cette approche est fondée sur les hautes orientations stratégiques Royales qui ont déterminé, lors de l'ouverture de la première session de la première année législative de la 10^{ème} législature, les grandes entrées pour la Réforme de l'Administration et l'Amélioration de sa performance pour être efficace et ouverte face aux citoyens et aux entreprises. Ces entrées englobent le changement des comportements et des mentalités, l'assurance de la qualité des législations, le perfectionnement des compétences des fonctionnaires et la digitalisation de l'Administration afin qu'elle puisse, comme prévue par le discours royal prononcé à l'occasion de la 18^{ème} anniversaire de la fête du trône, s'inspirer du modèle de management adopté au secteur privé pour atteindre l'efficacité et augmenter son rendement. L'approche de la réforme est également basée sur les dispositions constitutionnelles qui encadrent les règles régissant la charte du service public, et les principes relatifs à la bonne gouvernance, à l'intégrité et à la transparence.

Vision : Une Administration au service du citoyen et de l'entreprise, protectrice du Service Public et l'intérêt général :



Principes d'orientations :

La réforme de l'Administration repose sur trois principes essentiels :

- *Primo*, principe de qualité relatif à l'amélioration des services publics,
- *Secundo*, principe de compétence lié à la mise à niveau des ressources humaines et le développement des compétences,
- *Tertio*, principe de l'intérêt général, garant du Service Public et de la satisfaction des attentes des citoyens et de l'entreprise.

Qualifications disponibles :

- Une forte volonté politique fondée sur les hautes orientations royales et les programmes gouvernementaux,
- La disponibilité d'un capital humain influant sur le parcours dynamique de la Réforme,
- Bénéficier des bonnes expériences en matière de la Réforme de l'Administration dans un cadre de Partenariat National et International,

- Bénéficier des avantages de la technologie en matière de communication.

Méthodologie adoptée :

- Dialogue et concertation,
- Implication des usagers et des acteurs socio-économiques au processus de la réforme,
- Adoption des bonnes expériences modèles d'amélioration et digitalisation des services publics,
- Encouragement de la gestion basée sur l'atteinte des objectifs et des résultats,
- Contractualisation – suivi – évaluation,
- Adoption d'une stratégie de communication de l'Administration avec la Communauté.

Objectifs généraux :

La Réforme de l'Administration vise à atteindre les objectifs suivants :

- Offrir, élargir et diversifier le service public pour lutter contre l'exclusion sociale et réaliser une véritable intégration du citoyen afin d'assurer sa participation active au projet de développement et la gestion de la chose publique,
- Restructurer les Administrations Publiques, sur le plan transversal et vertical, pour devenir des institutions efficaces aptes à suivre le rythme de l'évolution politique, économique et appui le développement humain et territorial.
- Doter l'Administration des mécanismes et moyens législatifs, réglementaires et managériels nécessaires pour réhabiliter le service public, et améliorer la qualité des services publics, en particulier dans les domaines sociaux fondamentaux.

Dans ce sens, le Ministère de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique a mis en place une nouvelle vision pour la Réforme de l'Administration, ayant pour objectif de réaliser une transformation administrative fondée sur une vision stratégique, qui consiste à jeter les fondements d'une Administration performante apte à offrir des services publics de qualité à l'utilisateur, à travers la mise à niveau des moyens humains, réglementaires et managériels mis à sa disposition.

Ce programme de réforme se base sur quatre transformations essentielles :

1. **La transformation organisationnelle :** Il s'agit de la refonte et du développement 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.

1. **La transformation managériale** : elle concerne la révision des modes et approches de gestion adoptés au niveau de l'Administration à travers les méthodes et outils modernes de gestion aussi bien au niveau des ressources humaines que des activités liées à l'action publique.
1. **La transformation numérique** : qui se définit par l'adoption des mécanismes et des moyens technologiques modernes et leur généralisation à tous les services administratifs pour renforcer et soutenir les services numériques communs et faciliter son accès par les usagers et les entreprises.
1. **La transformation éthique** : Basée sur mécanismes et formules pour consolider les principes de la bonne gouvernance et le renforcement de l'éthique professionnelle dans l'Administration Publique afin de renforcer l'intégrité, la transparence, et la responsabilité ainsi que consolider l'ouverture sur le citoyen et la communauté.

Principaux leviers d'action :

Pour réaliser les transformations structurelles susmentionnées, la Réforme de l'Administration s'appuie sur 4 leviers interdépendants pour la concrétisation des mesures programmés. Ces principaux leviers sont illustrés comme suit :

1- levier législatif

Il s'agit de dresser un plan législatif détaillé pour la promulgation des textes législatifs qui cadrent les transformations sur le plan organisationnelle, managérial, éthique et numérique. Il s'agit en particulier des actions ci-après :

- § Révision du système de la Fonction Publique tenant compte des évolutions et les nouveautés actuelles et contribuant au développement de sa performance,
- § Adoption des 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 Administrative pour renforcer la dimension régionale de l'action publique et garantir la proximité des services publics essentiels aux citoyens,
- § 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.

2- levier relatif à la communication

- § 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,

- § Intégration de la communication institutionnelle publique dans la dynamique de la Réforme Administrative pour permettre à cette dernière de disposer des infrastructures de communication et des compétences professionnelles nécessaire, et soutenir ainsi les programmes sectoriels pour la Réforme de l'Administration.
- § Adoption d'une communication interne pour mobiliser les ressources humaines et garantir sa participation à la mise en œuvre des différentes opérations programmées pour la réussite du Plan de la Réforme de l'Administration.

3- Levier relatif à l'évaluation

- § Le Plan National de la Réforme de l'Administration sera évalué en deux temps :
 - Tirer profit des résultats préliminaires de la première évaluation réalisée en 2019 en vue de redresser les mesures et actions du Plan de Réforme de l'Administration.
 - Evaluation finale prévue au titre de l'année 2021 pour mesurer l'impact de la Réforme de l'Administration Publique et le degré d'atteinte des objectifs fixés.
- § S'appuyer sur l'Observatoire des Ressources Humaines dans l'Administration Publique qui se chargera de l'élaboration et du suivi des différents indicateurs relatifs aux fonctionnaires ;
- § Mobiliser le réseau des inspecteurs généraux des départements ministériels au niveau de l'accompagnement de la Réforme de l'Administration à travers la réalisation des rapports sectoriels sur la mise en œuvre des différents chantiers de la Réforme de l'Administration.

4- Levier relatif à la coopération :

- § 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 de meilleures pratiques et expériences internationales en la matière ;
- § Canaliser le programme de coopération et l'expertise technique internationale vers les priorités de la Réforme de l'Administration pour renforcer les capacités de pilotage et garantir la bonne réalisation des actions et mesures programmées ;
- § Développer la coopération bilatérale et multilatérale pour permettre à l'Administration Publique marocaine de suivre les évolutions internationales à travers la disposition des informations sur les nouveautés à l'échelon international concernant les aspects organisationnel, managérial, numérique et éthique ;
- § Renforcer le partenariat sud-sud et renforcer la coopération avec les pays africains frères et amis afin de développer les expériences nationales de la réforme de l'Administration.

Mécanismes de mise en œuvre :

Pour suivre la mise en œuvre des différents projets programmés et assurer leur convergence, le Plan National de la Réforme de l'Administration s'appuie sur les 4 mécanismes essentiels :

1. Mobiliser le réseau de coordination chargé de piloter et suivre la mise en œuvre des politiques publique, notamment Le réseau des Secrétaires généraux des départements ministériels afin de poursuivre la réalisation des chantiers de la réforme ;
2. Mobiliser le réseau de coordination chargé de la gestion administrative, à savoir 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. Adopter La Commission Nationale d'Anti-Corruption (CNAC) afin de suivre la mise en œuvre des projets programmés dans le cadre de la stratégie nationale de la lutte contre la corruption, et particulièrement ceux concernant l'Administration et les Services Publics ;
4. Adopter le Comité 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.

1. Adopter la commission nationale de la déconcentration
2. Adopter la commission nationale pour le droit d'accès à l'information

Ces mécanismes opérationnels visent à assurer la convergence et la coordination étroite entre les différents acteurs gouvernementaux, permettant une mobilisation collective de toutes les composantes sectorielles afin de garantir l'efficacité et l'efficience au niveau du suivi, de l'exécution et de l'évaluation des mesures programmées.

Ces mécanismes permettent la mise en œuvre progressive et coordonnée de toutes les mesures liées à la Réforme de l'Administration au cours des prochaines années, ce qui permettra aux principaux leviers adoptés de réaliser les transformations structurelles souhaitées.

■ **Focus sur la stratégie du ministère ou de l'institution en matière de genre**

Les principes d'équité et d'égalité entre les sexes ne cessent de prendre de l'ampleur depuis plusieurs années. Actuellement, elles sont au cœur des réformes engagées par le gouvernement, sous les Hautes directives de Sa Majesté le Roi, pour tenir compte des défis liés à la mise en œuvre des dispositions de la Constitution 2011, des conventions internationales et des engagements du Maroc pour l'atteinte des Objectifs de Développement Durable notamment l'objectif N°5.

Conscient de l'importance de l'égalité de genre pour assurer une bonne gouvernance et un accès équitables des femmes et des hommes, aux postes de prise de décision dans l'administration, le département de la Réforme de l'Administration s'inscrit dans cette dynamique à travers l'adoption d'un ensemble de mesures visant la sensibilisation et la promotion de l'égalité des sexes dans l'administration publique marocaine.

Etant convaincu de la relation intrinsèque entre l'intégration transversale de l'approche genre dans les réformes administratives et la consolidation des acquis en matière d'égalité entre les sexes et la promotion de la culture d'équité et d'égalité entre les Hommes et les Femmes dans les politiques publiques et les programmes de développement, le département œuvre pour l'institutionnalisation de la planification basée sur le genre dans les départements ministériels dans le but d'aligner les politiques publiques, les stratégies et les programmes sectoriels sur le respect des engagements de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Cette prise de conscience a permis l'adoption d'une Stratégie d'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans l'administration publique en tant que cadre de référence pour tous les départements ministériels. Celle-ci se base sur des valeurs et des principes cohérents visant à appliquer les dispositions constitutionnelles relatives aux droits des femmes et à la lutte contre toute forme de discriminations au sein de l'administration marocaine.

Ayant pour principaux objectifs la promotion de l'effectivité de l'égalité homme-femme dans l'administration publique, l'amélioration du taux de la représentativité des femmes au niveau des instances de prise de décision et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des fonctionnaires homme-femme, cette stratégie réfère à une approche globale qui intègre trois dimensions :

- Une dimension juridique visant à intégrer le principe de l'égalité entre les sexes dans l'arsenal juridique régissant la fonction publique,
- Une dimension organisationnelle permettant la création et le renforcement des structures ad hoc pour promouvoir la parité et l'égalité des sexes
- Une dimension culturelle-comportementale favorisant une meilleure compréhension des valeurs égalitaires et l'émergence d'un changement progressif des pratiques, des comportements et de la culture organisationnelle de l'administration en faveur de l'égalité entre les sexes

Par ailleurs, le département de la Réforme de l'Administration s'est engagé à mettre en œuvre les mesures découlant de sa stratégie et inscrites dans le cadre du Plan Gouvernemental pour l'Égalité (PGE) ICRAM2 (2017-20121). Cet engagement constitue le gage d'une responsabilité partagée avec le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du développement social -MSFEDS- en matière

d'application de toutes les mesures découlant du PGE et relevant de la mission du département de la Réforme de l'Administration.

Dans ce sens, et dans le cadre de la mission d'assistance technique au Programme d'appui de l'Union Européenne (UE) à la mise en œuvre du Plan Gouvernemental pour l'Égalité (PGE), une analyse genre sectorielle –AGS- ainsi qu'un plan d'action à moyen terme (PASMT) sensible au genre et ciblé sur ICRA2, ont été réalisés conjointement avec le MSFEDS. L'objectif étant de contribuer à mieux cibler les actions pour une promotion effective de l'égalité et d'équité à partir de l'approche basée sur les droits humains.

2. Présentation des crédits prévisionnels au titre de l'année 2020

- Tableau 1 : Récapitulatif des crédits prévisionnels du Budget Général (BG) par chapitre

Chapitre	BG (LF 2019)	BG (PLF 2020)	% PLF 2020/LF 2019
Personnel	52 912 000	62 976 000	19,02
MDD	41 503 000	28 666 000	-30,93
Investissement	35 030 000	35 030 000	-
TOTAL	129 445 000	126 672 000	-2,14

- Tableau 2 : Récapitulatif des crédits prévisionnels du BG, SEGMA et CAS par chapitre

Chapitre	BG		SEGMA		CAS		TOTAL PLF 2020
	PLF 2020	PLF 2020	Transferts ou versements	PLF 2020	Transferts ou versements		
Personnel	62 976 000						
MDD	28 666 000	-	-				
Investissement	35 030 000	-	-				
TOTAL	126 672 000	-	-	20 000 000	20 000 000		126 672 000

- **Notification du ou des noms des SEGMA et des CAS :**

- **Comptes d'Affectation Spéciale :**

- Fonds de modernisation de l'Administration publique

3. Récapitulatif des crédits prévisionnels au titre de l'année 2020 par programme

- Tableau 3: Récapitulatif des crédits prévisionnels du Ministère par programme

Programmes	BG (LF 2019)	BG (LF 2020)			% PLF 2020/LF 2019
		Chap. Personnel	Chap. MDD	Chap. Inv.	
RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS	129 445 000	62 976 000	28 666 000	35 030 000	-2,14
TOTAL	129 445 000	62 976 000	28 666 000	35 030 000	-2,14

- Tableau 4 : Récapitulatif des crédits prévisionnels par programme et par support budgétaire

Programmes	BG	SEGMA		CAS		TOTAL Projections 2020
	Projections 2020	Projections 2020	Transferts ou versements	Projections 2020	Transferts ou versements	
RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS	126 672 000			20 000 000	20 000 000	126 672 000
TOTAL	126 672 000			20 000 000	20 000 000	126 672 000

4. Présentation des crédits par projets ou actions

Programme 124 : RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS

- Tableau 5 : Récapitulatif des crédits prévisionnels du Budget Général par projet ou action relatifs au programme

	BG		TOTAL
	Chap. MDD	Chap. Inv.	
Transformation Organisationnelle	-	9 800 000	9 800 000
Transformation Managerielle	30 000	-	30 000
Transformation Ethique	3 000 000	400 000	3 400 000
Transformation numérique	700 000	980 000	1 680 000
Pilotage, Support et Accompagnement	24 936 000	23 850 000	48 786 000

5. Programmation budgétaire triennale

- Tableau 6 : Programmation budgétaire triennale 2020-2022 des crédits du budget Général par nature de dépense

	2019 LF	2020 Projections initiales	2020 PLF	2021 Projections	2022 Projections
Dépenses de personnel	52 912 000	61 153 442	62 976 000	64 149 000	64 703 000
Dépenses de MDD	41 503 000	37 118 000	28 666 000	28 666 000	28 666 000
Dépenses d'investissement	35 030 000	42 860 000	35 030 000	35 030 000	35 030 000
Total	129 445 000	141 131 442	126 672 000	127 845 000	128 399 000

- Tableau 7 : Programmation budgétaire triennale 2020-2022 des crédits des SEGMA et CAS

	2019 LF	2020 Projections initiales	2020 PLF	2021 Projections	2022 Projections
SEGMA					
CAS	20 000 000	30 000 000	20 000 000	30 000 000	30 000 000

- Tableau 8 : Programmation budgétaire triennale 2020-2022 par programme

	2019 LF	2020 Projections initiales*	2020 PLF	2021 Projections	2022 Projections
RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS					
Budget Général	129 445 000	141 131 442	126 672 000	127 845 000	128 399 000
CAS	20 000 000	30 000 000	20 000 000	30 000 000	30 000 000

- Tableau 9 : Programmation budgétaire triennale 2020-2022 des principaux projets ou actions du budget Général

	2019 LF	2020 Projections initiales*	2020 PLF	2021 Projections	2022 Projections
RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS					
Transformation Organisationnelle	7 500 000	9 600 000	9 800 000	11 900 000	1 200 000
Transformation Managerielle	3 700 000	1 500 000	30 000	4 450 000	5 700 000
Transformation Ethique	3 600 000	4 600 000	3 400 000	4 500 000	1 000 000
Transformation numérique	4 300 000	1 800 000	1 680 000	1 645 000	620 000
Pilotage, Support et Accompagnement	110 345 000	123 495 368	111 762 000	140 239 804	75 411 220

Recueil des objectifs, indicateurs et sous-indicateurs

<u>Programmes</u>	<u>Objectifs</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Sous-Indicateurs</u>
<p>124: RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS</p> <p>RP:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monsieur le Secrétaire Général du ministère 	<p>Obj 124.1: institutionnaliser d'une fonction publique équitable basée sur un système de compétences</p>	<p>Ind 124.1.1: Nombre de mesures réalisées pour instaurer une fonction publique équitable basée sur un système de compétences</p>	<p>Ind 124.1.1.1: Nombre de textes réglementaires réalisés dans le domaine de la fonction publique</p>
		<p>Ind 124.1.2: Taux de réalisation du programme "Institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la fonction publique"</p>	<p>Ind 124.1.1.2: : Nombre de mesures réalisées pour une gestion axée sur les compétences</p>
		<p>Ind 124.1.3: Taux de généralisation du système d'information commun des ressources humaines dans les administrations publiques</p>	

	Obj 124.2: Améliorer, élargir et diversifier des services publics rendus	Ind 124.2.1: Taux de réalisation des mesures indispensables pour la mise en œuvre de la feuille de route de déconcentration administrative	
		Ind 124.2.2: Taux de réalisation de Sites Pilotes conformément au cadre référentiel d'accueil	
		Ind 124.2.3: Nombre d'opération d'appui à la transformation électronique des services publics	Ind 124.2.3.1: Nombre de services publics appuyés pour améliorer le niveau leur transformation électronique
			Ind 124.2.3.2: : Nombre de mesures d'appui et d'encouragement de la transformation électronique des services publics
		Ind 124.2.4: Nombre de services publics à caractère horizontal publiés sur le portail des services publics et opposable	

	Obj 124.3: Renforcer de l'intégrité et la transparence	Ind 124.3.1: Taux de réalisation des projets du département dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre la corruption	
		Ind 124.3.2: Taux de réalisation des engagements du ministère programmés dans le plan d'action relatif au gouvernement ouvert	
	Obj 124.4: Améliorer de la Gestion des ressources	Ind 124.4.1: Ratio d'efficience bureautique	
		Ind 124.4.2: Ratio d'efficience de la gestion des ressources humaines	
		Ind 124.4.3: Taux de bénéficiaires de la formation continue	
	Obj 124.5: : instaurer un cadre de travail écologique au sien du Ministère	Ind 124.5.1: Taux de renouvellement du parc auto selon les normes écologiques.	
		Ind 124.5.2: Taux de réduction de la consommation d'eau et d'électricité	

2ème PARTIE

PRESENTATION DES PROGRAMMES

Programme 124 : RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS

1. Résumé de la stratégie du programme et de ses finalités générales

Si l'utilité du service public consiste à rendre service à l'utilisateur, soit citoyen ou entreprise, en s'occupant positivement de ses demandes et besoins et surmontant les difficultés et obstacles auxquels il fait face, il s'avère nécessaire de réaliser une transformation administrative visant à améliorer la performance de l'administration à travers la révision des outils et méthode de son organisation et gestion, et l'Amélioration des services publics rendus aux citoyens, ainsi que l'appui au développement.

Cette transformation vise à accroître la performance des ressources humaines aux niveaux des Administrations Publiques, et le canaliser vers l'efficacité et l'innovation de sorte qu'il garantisse la satisfaction des attentes, préoccupations et exigences des citoyens et autres usagers de l'Administration, et leur droit de bénéficier de la prestation des services publics de qualité, simplifiés et facilement accessibles .

L'enjeu aujourd'hui consiste à jeter les fondements d'une administration cohérente et conforme aux dispositions de la constitution et les exigences de la vie moderne, notamment en ce qui concerne le respect des principes de la citoyenneté, de neutralité, de mérite, d'égalité, de la transparence, de l'efficacité et l'efficacité, et de l'approche participative : une administration capable d'élaborer, de mettre en œuvre et d'évaluer les politiques publiques, de l'amélioration de la gestion publique, et d'accroissement de la compétence et d'expertise de son personnel.

Sa majesté le Roi a appelé à revoir le nouveau modèle de développement, mais ce qui est certain c'est qu'un nouveau modèle de développement ne peut être envisagé sans prendre en compte les ressources humaines de l'Etat c'est-à-dire le personnel, dans ce contexte le système de la Fonction Publique s'est engagé dans une profonde réforme afin de l'adapter à l'environnement institutionnel et social du royaume.

Par conséquent, le ministère de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique a lancé une série de consultation avec les parties concernées afin de s'entendre sur les grandes lignes de la vision de la réforme, en particulier avec les centrales syndicales lors du dialogue social au

titre de l'année 2018, ainsi dans le cadre du Conseil Supérieur de la Fonction Publique à l'occasion de l'Assemblée Générale Ordinaire le 16 janvier 2019.

A ce titre, une vision stratégique a été élaborée pour examiner le système de la Fonction Publique qui a été présenté aux dames et messieurs ministres le mercredi 3 avril 2019, avec la préparation d'un plan pour leur mise en œuvre, il a été enrichi par les responsables des ressources humaines de divers secteurs au sein du réseau des gestionnaires de ressources humaines.

Les principaux points de la vision stratégique sont représentés comme suit :

1. Adoption de gestion par compétence : A travers la mise en place d'un dispositif de gestion intégré et global, et l'adoption des mécanismes modernes dans la gestion des ressources humaines dans l'Administration Publique basée sur la planification stratégique et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
2. Restructuration de la Fonction Publique supérieure et consolider sa position et valoriser ses principaux rôles au niveau du pilotage de la réforme.
3. Adaptation du système de la Fonction Publique aux nouvelles orientations de l'Etat, en se concentrant sur les principales missions stratégiques de l'Administration centrale et soutenir la mise en place des services publics de proximité à travers la consécration de la politique de la déconcentration administrative.
4. Revoir la structure de la Fonction Publique, en l'adoptant aux tâches confiées à l'Administration Publique à tous les niveaux.
5. motivation et amélioration de l'environnement de travail, afin de créer un cadre de travail adapté et sécurisé, et qui permettra d'augmenter le rendement, et améliorer la productivité dans l'Administration Publique.

L'objectif principal de cette vision stratégique proposée reste d'instituer une Fonction Publique, professionnelle, motivante et efficace, en mesure de répondre aux exigences actuelles à travers le passage d'une gestion administrative de carrière à une gestion professionnelle basée sur les compétences. Un passage d'une gestion bureaucratique qui ne donne aucune importance à la compétence, à une gestion basée sur la reconsidération du capital humain, qui repose sur des déterminants fondamentaux dont les principaux sont :

- Ø Elaboration des plans pour la formation continue ;
- Ø ~~La justice sur le plan de rémunération ;~~
- Ø Équilibre entre les droits et les devoirs.

La mise en œuvre progressive de cette vision stratégique du nouveau modèle de la Fonction Publique est un principe fondamental qui peut être concrétisé par la restructuration de la Fonction Publique Supérieure en tant qu'entrée adéquate à cette réforme, selon une approche globale et participative.

La rationalisation de la gestion des structures administratives au niveau central et déconcentré, et la consolidation des principes, valeurs du service public et des règles de la bonne gouvernance, ainsi que le renforcement de la transparence et de l'éthique et la mise en place des mécanismes capables d'assurer l'équité et l'égalité, constituent un pilier fondamental pour améliorer la gestion publique et canaliser l'intervention publique vers l'efficacité et l'efficacé, dans le souci de servir le citoyen et répondre à ces attentes.

Pour atteindre ces objectifs, un Plan National de la transformation administrative, qui comporte 4 transformations, a été établi. Ces transformations constituent les fondements qui résument la stratégie du Ministère de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique, et les tâches qui lui sont confiées. Il s'agit de la

transformation organisationnelle, de la transformation managériale, de la transformation numérique et de la transformation éthique.

A cet égard, la structure des activités du Ministère de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique est constituée d'un programme unique comprenant 4 projets qui reflètent la politique publique dont le ministère à la charge, outre le volet relatif au support et à l'accompagnement.

■ **Focus sur la stratégie du programme en matière de genre**

Voir la 1^{ère} partie : Résumé de l'intégration de la dimension de genre dans la stratégie du ministère.

2. Responsable de programme

- Monsieur le Secrétaire Général du ministère

3. Acteurs de pilotage

- Direction de la Fonction Publique,
- Direction de la Modernisation de l'Administration,
- Direction des Systèmes d'Information,
- Direction des Ressources Humaines et Financières,
- Direction des Etudes, de la Communication et de la Coopération.

4. Objectifs et indicateurs de performance du programme

Objectif 124.1: INSTITUTIONNALISER D'UNE FONCTION PUBLIQUE ÉQUITABLE BASÉE SUR UN SYSTÈME DE COMPÉTENCES

Indicateur 124.1.1 : NOMBRE DE MESURES RÉALISÉES POUR INSTAURER UNE FONCTION PUBLIQUE ÉQUITABLE BASÉE SUR UN SYSTÈME DE COMPÉTENCES

		Unité	2018 Réalisation	2019 LF	2020 PLF	2021 Prévision	2022 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
Nombre de mesures réalisées pour instaurer une fonction publique équitable basée sur un système de compétences		Nombre	1	5	2	2	2	15	2023
sous-indicateurs	Nombre de textes réglementaires réalisés dans le domaine de la fonction publique	Nombre	1	3	1	1	1	7	2023
	Nombre de mesures réalisées pour une gestion axée sur les compétences	Nombre	0	2	1	1	1	8	2023

■ Précisions méthodologiques

- Nombre de textes réglementaires réalisés dans le domaine de la Fonction Publique.

Il s'agit pour cet indicateur du nombre des textes réglementaires à réaliser ou à actualiser dans le domaine de la Fonction Publique en vue de créer une synergie d'attraction de compétence ayant l'expertise requise tout en mettant l'accent sur le principe du mérite et de la valorisation de la compétence et le rendement ainsi que le renforcement de l'intégrité et la transparence selon une approche participative garantissant la sécurité sociale au sein du secteur de la Fonction Publique.

- Nombre de mesures réalisées pour mettre en place une gestion par compétence.

L'approche adoptée pour instaurer un système de gestion par compétences prévoit la mise en place des outils et mécanismes modernes de Gestion des Ressources

Humaines permettant l'investissement dans le capital humain à travers la valorisation de ce capital et la mise en place d'une stratégie méritocratique

- A signaler que l'atteinte de la valeur cible est cumulatif.

■ Sources de données

Division des Statuts et des Rémunérations

■ Limites et biais de l'indicateur

- L'indicateur proposé a un caractère quantitatif dont l'unité de mesure est le nombre de mesures réalisées et leur impact sur les services rendus aux usagers par les Ressources Humaines de l'Administration Publique.
- La nécessité de réviser les textes législatifs et réglementaires.
- L'indicateur dépend de l'adhésion des différents intervenants (Départements ministériels concernés).

Toutefois, cet indicateur reste significatif pour l'instauration d'une nouvelle vision stratégique pour une Fonction Publique basée sur la gestion par compétences.

■ Commentaire

Cet indicateur concerne le suivi des mesures visant la révision du modèle de la fonction publique basé sur la gestion des carrières professionnelles, devenu inefficace et non performant, en vue de mettre en place les bases nécessaires pour un nouveau modèle de la fonction publique axé sur la gestion par compétences, en mesure de s'adapter aux transformations structurelles de notre pays à tous les niveaux politiques, économiques et sociaux.

L'élaboration de la nouvelle vision de réforme de la fonction publique, tombe à point nommé avec les préoccupations du ministère en ce qui concerne l'approche genre. Une vision qui donne de bons auspices à cette approche qui sera introduite graduellement et transversalement dans les grands axes du plan exécutif relatif à la mise en œuvre de la nouvelle vision de réforme de la fonction publique.

"Indicateur 124.1.2 : TAUX DE RÉALISATION DU PROGRAMME "INSTITUTIONNALISATION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Unité	2018 Réalisation	2019 LF	2020 PLF	2021 Prévision	2022 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
%	50	50				100	2019

■ Précisions méthodologiques

Taux de réalisation des actions lancées au titre de chaque année.

Les termes de référence des projets, actions et opérations de la stratégie de l'égalité de sexes dans la Fonction Publique et des contrats ont été conclus avec des prestataires pour les réalisés.

- A signaler que l'atteinte de la valeur cible est cumulatif

■ Sources de données

- Service de l'approche Genre.
- L'Observatoire de l'approche Genre dans la Fonction Publique.
- Réseau de concertation interministériel.
- Programme des Nations Unis pour la Femme.
- L'Observatoire de l'Emploi Public.

■ Limites et biais de l'indicateur

- Expertise limitée en matière de Genre au Maroc.
- Le temps pris par la procédure de validation des rapports.

■ Commentaire

Cet indicateur concerne les mesures programmées dans le cadre de partenariat avec le programme des Nations Unis pour la Femme qui sera terminé 2019. Par contre le chantier d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans la Fonction Publique est un processus continu jusqu'à l'atteinte de son ultime objectif qui est l'égalité entre les sexes dans la Fonction Publique.

Indicateur 124.1.3 : TAUX DE GÉNÉRALISATION DU SYSTÈME D'INFORMATION COMMUN DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

Unité	2018 Réalisation	2019 LF	2020 PLF	2021 Prévision	2022 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
%	0	10	10	10	10	100	2026

■ Précisions méthodologiques

Les résultats prévus pour années 2019 et 2020, concernent les seize (16) départements ministériels qui ont conclus et signé les conventions de partenariat du

projet « Système d'information commun des ressources humaines dans les administrations publiques » parmi 40 Administrations Publiques.

- A signaler que l'atteinte de la valeur cible est cumulatif

■ Sources de données

Direction des Systèmes d'Information.

Division du Système de gestion des Ressources Humaines de l'Etat.

■ Limites et biais de l'indicateur

- La réalisation des résultats prévus pour les années 2019 et 2020 dépend de l'engagement des seize (16) départements ministériels qui ont conclu et signé les conventions de partenariat du projet « Système d'information commun des ressources humaines dans les administrations publiques » parmi 40 Administrations Publiques.
- La réalisation des résultats prévus au-delà de l'année 2020 dépend de la volonté des autres départements ministériels qui n'ont pas encore Signé les conventions de partenariat à adhérer le « Système d'information commun des ressources humaines dans les administrations publiques ».
- Tous les taux mentionnés ci-haut, risquent de changer automatiquement en fonction du retrait ou d'ajout d'un département ministériel suite au changement du Gouvernement.

■ Commentaire

Il est à signaler que les conventions de partenariat du projet « Système d'information commun des ressources humaines dans les administrations publiques » ont été signé en 2017 avec 16 départements ministériels.

Ce projet vise la généralisation du Système d'information commun des ressources humaines dans les administrations publiques à tous les départements ministériels.

Objectif 124.2: AMÉLIORER, ÉLARGIR ET DIVERSIFIER DES SERVICES PUBLICS RENDUS

Indicateur 124.2.1 : TAUX DE RÉALISATION DES MESURES INDISPENSABLES POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA FEUILLE DE ROUTE DE DÉCONCENTRATION ADMINISTRATIVE

Unité	2018 Réalisation	2019 LF	2020 PLF	2021 Prévision	2022 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
%	0	43	28	29		100	2021

■ Précisions méthodologiques

- Définition de 7 grandes opérations pour la mise en œuvre de la feuille de route de déconcentration administrative.
- Le calcul de l'indicateur se fait chaque année en fonction de la réalisation de ces opérations.

- Taux de réalisation = Nombre des opérations réalisées / Nombre des opérations programmées * 100
- A signaler que l'atteinte de la valeur cible est cumulatif

■ Sources de données

Division de la Restructuration des Administration et de la Déconcentration.

■ Limites et biais de l'indicateur

- Dispersion du volume des opérations et son influence sur l'indicateur et la dispersion des délais nécessaires pour la réalisation de chaque opération.
- L'élément de base est la charte de déconcentration.

■ Commentaire

Indicateur 124.2.2 : TAUX DE RÉALISATION DE SITES PILOTES CONFORMÉMENT AU CADRE RÉFÉRENTIEL D'ACCUEIL

Unité	2018 Réalisation	2019 LF	2020 PLF	2021 Prévision	2022 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
%	10	27	27	33		100	2021

■ Précisions méthodologiques

- Nombre des Unités Pilotes réalisées conformément au système de référence d'accueil basé sur l'approche genre / Nombre des Unités Cibles.
- Nombre des Unités cibles : 30 Unités Pilotes.
- Nombre d'Unités Pilotes par année :

08 en 2019,
08 en 2020,
10 en 2021.

Il est à signaler qu'à partir de l'année 2019, cet indicateur comprend un sous indicateur lié à l'application effective des normes relatives au genre, aux personnes à mobilité réduite au niveau des Unités Pilotes.

Pour le calcul du sous indicateur, il est pris en considération 06 points essentiels au niveau de l'amélioration des espaces d'accueil dans les services publics à savoir :

- Espace réservé au stationnement des voitures, moto cycle et cycle ;
- Espace d'attente ;
- Espace Information et Orientation ;
- Espace services ;
- Espace Réclamations et doléances ;
- Espace sanitaires.

Ce classement suit la méthodologie adoptée par le Programme d'Amélioration de l'Accueil dans les services publics en parfaite coordination avec les dix engagements de l'accueil.

- A signaler que l'atteinte de la valeur cible est cumulatif

■ Sources de données

- Direction de la modernisation de l'administration / Programme d'Amélioration de l'Accueil dans les services publics.
- Rapports de diagnostic et plans de réalisation pour chaque site pilote (plans d'adaptation, travaux d'aménagement et équipement d'accueil, équipement de l'espace d'attente et mise en place systèmes d'attente, panneaux d'orientation à l'intérieur et à l'extérieur, TV pour présenter les informations sur les services administratifs offerts, Système de détection et contrôle, reportage filmé sur le site avant et après l'intervention du Programme, formation sur les techniques d'accueil).
- Rapport de l'analyse genre
- référentiel d'accueil

■ Limites et biais de l'indicateur

- L'indicateur est lié à l'adhésion des départements ministériels concernés et à la disponibilité des crédits nécessaires.
- Situation de l'espace réservé à l'accueil.

■ Commentaire

En respectant les engagements figurant dans la charte nationale de l'accueil, le référentiel commun en la matière prévoit la déclinaison des engagements en question notamment la prise en charge de l'approche genre dans une dimension large (Femmes, personnes à mobilité réduite, personnes âgées, etc.) à travers le recours à aux affiches de sensibilisation et déclinaison des 10 engagements de la charte précitée, l'utilisation de questionnaires dédiés, adaptés aux spécificités de chaque type administration.

Indicateur 124.2.3 : NOMBRE D'OPÉRATION D'APPUI À LA TRANSFORMATION ÉLECTRONIQUE DES SERVICES PUBLICS

		Unité	2018 Réalisation	2019 LF	2020 PLF	2021 Prévision	2022 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
Nombre d'opération d'appui à la transformation électronique des services publics		Nombre	13	13	13	13	13	13	2022
sous-indicateurs	Nombre de services publics appuyés pour améliorer le niveau leur transformation électronique	Nombre	10	10	10	10	10	10	2022
	Nombre de mesures d'appui et d'encouragement de la transformation électronique des services publics	Nombre	3	3	3	3	3	3	2022

■ **Précisions méthodologiques**

- Comptage des opérations d'appui à la transformation numérique des services administratifs.
- Calcul du nombre des opérations d'appui et de promotion à la transformation numérique de l'Administration.

■ **Sources de données**

Les données proviennent des résultats des études et des opérations réalisées avec les administrations publiques concernées par l'amélioration du niveau de transformation électronique de ses services publics

■ **Limites et biais de l'indicateur**

En l'absence d'une stratégie nationale de transformation numérique de l'Administration, et l'inexistence d'un cadre juridique convenable pour le développement des services numériques, la réalisation de cet indicateur reste tributaire de l'adhésion des administrations à ce chantier.

■ **Commentaire**

Indicateur 124.2.4 : NOMBRE DE SERVICES PUBLICS À CARACTÈRE HORIZONTAL PUBLIÉS SUR LE PORTAIL DES SERVICES PUBLICS ET OPPOSABLE

Unité	2018 Réalisation	2019 LF	2020 PLF	2021 Prévision	2022 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
Nombre	0		30	45	30	105	2022

■ **Précisions méthodologiques**

Nombre des services publics transversaux que le département procédera à leur transcription, leur publication au portail des services publics et qui seront opposables selon les dispositions de transcription et de publication des étapes (procédures) des services administratifs. La disposition d'opposabilité sera prise en considération au niveau de la Charte des Services Publics.

- A signaler que l'atteinte de la valeur cible est cumulatif

■ **Sources de données**

Division de la Simplification des Procédures et de l'appui de l'Éthique

■ **Limites et biais de l'indicateur**

Les difficultés liées à la transcription et de publication des procédures administratives transversales.

■ **Commentaire**

La transcription et de publication des services publics au portail des services publics et son opposabilité restent tributaire à la promulgation de la Charte des Services Publics qui inclue les dispositions à respecter obligatoirement.

Objectif 124.3: RENFORCER DE L'INTÉGRITÉ ET LA TRANSPARENCE

Indicateur 124.3.1 : TAUX DE RÉALISATION DES PROJETS DU DÉPARTEMENT DANS LE CADRE DE LA STRATÉGIE NATIONALE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

	Unité	2018 Réalisation	2019 LF	2020 PLF	2021 Prévision	2022 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
Taux de réalisation des projets du département dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre la corruption	%	30	59	86	90	95	100	2025

■ **Précisions méthodologiques**

- Nombre de projets réalisés / Nombre global des projets du secteur figurant dans la Stratégie Nationale de Lutte contre la Corruption (33 projets).

Il est à signaler que dans le cadre de la promotion de l'approche genre, cet indicateur comprend un sous indicateur relatif au taux de bénéficiaire des programmes de formation à l'intégrité et à la lutte contre la corruption pour les femmes et les hommes dans la fonction publique.

■ **Sources de données**

Division de la Simplification des Procédures et de l'appui de l'Éthique

■ **Limites et biais de l'indicateur**

Incapacité pour cet indicateur de prévoir les difficultés de réalisation des projets. Seule la réalisation des projets de la SNLC qui permet de créer l'impact souhaité par l'utilisateur et l'atteinte des objectifs de la stratégie.

■ **Commentaire**

Il est à signaler que le MRAFP prépare un programme de formation sur l'intégrité et la lutte contre la corruption qui sera partagé avec les départements ministériels pour qu'ils prennent en charge eux même la réalisation des programmes de formation et transmettre par la suite à ce ministère le nombre de bénéficiaires par sexe.

**Indicateur 124.3.2 : TAUX DE RÉALISATION DES ENGAGEMENTS DU
MINISTÈRE PROGRAMMÉS DANS LE PLAN D'ACTION RELATIF AU
GOUVERNEMENT OUVERT**

Unité	2018 Réalisation	2019 LF	2020 PLF	2021 Prévision	2022 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
%	19.5	85	100			100	2020

■ **Précisions méthodologiques**

Dans le cadre du plan d'action du Gouvernement Ouvert (OGP), le MRAFP s'est engagé à réaliser durant la période 2018-2020 neuf (09) engagements concernant 32 opérations programmées comme suit :

Programme	Décembre 2018	Juin 2019	Décembre 2019	Juin 2020
Nombre d'actions	06	13	22	32

ActP : Nombre d'actions programmées

ActR : Nombre d'actions réalisées

IndOGP = ActR / ActP *100

■ **Sources de données**

Tableau de bord relatif au suivi du plan d'action du Gouvernement Ouvert (OGP).

■ **Limites et biais de l'indicateur**

■ **Commentaire**

Objectif 124.4: AMÉLIORER DE LA GESTION DES RESSOURCES

Indicateur 124.4.1 : RATIO D'EFFICIENCE BUREAUTIQUE

Unité	2018 Réalisation	2019 LF	2020 PLF	2021 Prévision	2022 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
DH	7482	7227	7130	9053	8500	8500	2022

■ **Précisions méthodologiques**

- Coût annuel moyen d'un poste bureautique.
- Numérateur : Total des dépenses pour la bureautique.
- Dénominateur : Nombre de poste bureau

■ **Sources de données**

- Division de la Programmation et des ressources Financières ;
- Situations d'exécution de budget.

■ Limites et biais de l'indicateur

Le coût annuel d'un poste bureautique dépend de la manière d'exploitation des équipements et de la fourniture de bureau (Amortissement des équipements bureautiques)

■ Commentaire

Par rapport à l'année 2019, le MRAFP compte acquérir des programmes pour la sécurité des systèmes d'informations

Indicateur 124.4.2 : RATIO D'EFFICIENCE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Unité	2018 Réalisation	2019 LF	2020 PLF	2021 Prévision	2022 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
%	4	4	4	4	4	4	2022

■ Précisions méthodologiques

Nombre de fonctionnaires chargés de la gestion des ressources humaines comparé à l'effectif total des fonctionnaires.

- Numérateur : Effectif de fonctionnaires chargés de la gestion des Ressources Humaines
- Dénominateur : Effectif des fonctionnaires du Ministère (y compris les détachés).

■ Sources de données

- Division de la Gestion des Ressources Humaines.

■ Limites et biais de l'indicateur

■ Commentaire

Indicateur 124.4.3 : TAUX DE BÉNÉFICIAIRES DE LA FORMATION CONTINUE

Unité	2018 Réalisation	2019 LF	2020 PLF	2021 Prévision	2022 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
%	0	68	57	64	68	68	2022

■ Précisions méthodologiques

Cet indicateur permet de prévoir le nombre des fonctionnaires ciblés par la formation à travers d'un programme de formation établi pour la période 2018-2020 par le service de formation continu. Ce programme de formation donne une idée claire sur les besoins du Ministère en formation continue.

- Numérateur : Nombre de bénéficiaires de la formation.
- Dénominateur : Nombre total des fonctionnaires du département

■ Sources de données

- Division de la Gestion des Ressources Humaines.
- Service de la Formation Continue.
- Programme de formation continue 2018-2020.

■ Limites et biais de l'indicateur

■ Commentaire

L'actualisation des données relatives aux années 2021 et 2022 sera prise en considération lors de l'élaboration du nouveau plan d'action de formation continue pour la période suivante.

Objectif 124.5 : INSTAURER UN CADRE DE TRAVAIL ÉCOLOGIQUE AU SIEN DU MINISTÈRE

.Indicateur 124.5.1 : TAUX DE RENOUVELLEMENT DU PARC AUTO SELON LES NORMES ÉCOLOGIQUES

Unité	2018 Réalisation	2019 LF	2020 PLF	2021 Prévision	2022 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
%	0	2,5	2,5	5	5	30	2030

■ Précisions méthodologiques

- Numérateur : Nombre de véhicules respectant les normes de l'environnement.
- Dénominateur : Total des véhicules du parc automobile du MRAFP.

■ Sources de données

Les données disponibles à l'unité chargée de la gestion du parc automobiles du Ministère relevant du service des Affaires Générales à la Division de la Programmation et des Ressources Financières.

■ Limites et biais de l'indicateur

La réalisation des résultats escomptés dépend de :

- la disponibilité des crédits ;
- des types de véhicules respectant l'environnement disponibles sur le marché et leurs degrés de satisfaction des besoins exprimés par le Ministère ;

■ Commentaire

Indicateur 124.5.2 : TAUX DE RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION D'EAU ET D'ÉLECTRICITÉ

Unité	2018 Réalisation	2019 LF	2020 PLF	2021 Prévision	2022 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
%	0	5	5	10	2	30	2030

■ **Précisions méthodologiques**

- Numérateur : Total de la consommation d'eau et d'électricité de l'année n.
- Dénominateur : Total de la consommation d'eau et d'électricité de l'année n-1.

■ **Sources de données**

- Les factures de la consommation d'eau et d'électricité.

■ **Limites et biais de l'indicateur**

Atteindre l'impact escompté par cet indicateur dépend de l'engagement du ministère à exécuter le plan d'action prévu à cet effet qui comprend les mesures à prendre pour la rationalisation de l'utilisation d'eau et d'électricité.

■ **Commentaire**

3ème PARTIE

DETERMINANTS DES DEPENSES

1. Déterminants des dépenses de personnel

a. Structure des effectifs du personnel de l'année en cours

- Tableau 10: Répartition par échelles/grades

Echelles/grades	Effectif			%
	Hommes	Femmes	Total	
Personnel d'exécution (Echelles 5 à 6 et assimilés)	23	15	38	12,67
Personnel de maîtrise (Echelles 7 à 9 et assimilés)	18	10	28	9,33
Cadres et cadres supérieurs (Echelles 10 et plus et assimilés)	119	115	234	78
TOTAL	160	140	300	100%

- Tableau 11: Répartition par services

Services	Effectif			%
	Hommes	Femmes	Total	
Services centraux	160	140	300	100
Services extérieurs	0	0	0	0
TOTAL	160	140	300	100%

• Tableau 12: Répartition par régions

Région	Effectif			%
	Hommes	Femmes	Total	
REGION DE TANGER-TETOUAN-AL HOCEIMA	0	0	0	0
REGION DE L'ORIENTAL	0	0	0	0
REGION DE FES-MEKNES	0	0	0	0
REGION DE RABAT-SALE-KENITRA	0	0	0	0
REGION DE BENI MELLAL-KHENIFRA	0	0	0	0
REGION DE CASABLANCA-SETTAT	0	0	0	0
REGION DE MARRAKECH-SAFI	0	0	0	0
REGION DE DRÂA-TAFILALET	0	0	0	0
REGION DE SOUSS-MASSA	0	0	0	0
REGION DE GUELMIM-OUED NOUN	0	0	0	0
REGION DE LAÂYOUNE-SAKIA EL HAMRA	0	0	0	0
REGION DE DAKHLA-OUED ED-DAHAB	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	100%

b. Analyse de la structure des effectifs sous le prisme du genre

Régions	Femmes		Hommes		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Rabat,salé, kenitra	140	100,00%	160	100,00%	300	100,00%

c. Répartition des dépenses de personnel

Tableau 13: Prévision des dépenses de personnel de l'année 2020 (PLF)

	Dépenses	Effectif
Dépenses permanentes	60 664 001	300
Sorties de service	214 754	3
Opérations de recrutements	686 954	10
Opérations de réintégrations	0	0
Autres dispositions relatives à la révision de la rémunération	0	
Avancements de grades et d'échelons	1 527 799	
Dépenses du personnel payées par la DDP	62 664 000	307
Autres dépenses du personnel payées par les comptables de la TGR	312 000	
Dépenses prévisionnelles de personnel	62 976 000	

2. Déterminants des dépenses de MDD et d'investissement par programme et par projet ou action

Programme 124 : RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS

❖ Déterminants des dépenses du MDD et de l'investissement

■ Projet 1 : Transformation Organisationnelle

- Déterminants des frais des études et consultations :

	Coût par unité	Nombre de jours ouvrable	La durée de réalisation par mois	Total
:projet transformation organisationnelle	7 000,00	385,71	17,53	1 500 000,00

Unité de mesure	H/J
Coût par unité pour amélioration des statuts	$8\,000\text{ Dh} \leq \text{CU(H/j)} \leq 5\,000\text{ Dh}$
Coût par unité pour l'expertise informatique	$12\,000\text{ Dh} \leq \text{CU(H/j)} \leq 8\,000\text{ Dh}$

- Déterminants des frais des manifestations :

	Nombre des manifestations	Nombre des participants	Coût par unité	Coût total
Projet : transformation numérique	3	700	3571,43	2 500 000,00

	Nombre des manifestations	Nombre des participants	Coût par unité	Coût total
Projet : transformation organisationnelle	4	600	833,33	500 000,00

• Déterminants des frais de formation :

Formation	Nombre des bénéficiaires par groupe	Nombre de jours de formation par mois	Les mois consacrés pour la formation	Nombre de jours de formation par an	Le coût quotidien de la formation en dirhams	Coût annuel de formation
Projet : transformation organisationnelle	200	10	4	40	12 500,00	500 000,00

Commentaire :

Les divers matériaux et dépenses représentent une part importante des crédits réservés à la réalisation des projets proposés dans le programme de la réforme de l'administration et amélioration des services publics.

En raison de la nature horizontale des tâches assignées au ministère de la réforme de l'administration et de la fonction publique, les crédits alloués à ce chapitre sont dédiées :

- Pour faire des études générales et informationnelles requises par de nombreux projets de réforme pour diagnostiquer la situation et identifier les défauts, et proposer des solutions pour améliorer les services publics et l'application des modèles approuvés ;
- Appui à la communication publique pour identifier les réformes et les mesures adoptées notamment en qui concerne l'amélioration de la relation entre l'administration et les usagers et la valorisation du capital humain ;
- Développer les mécanismes de partenariat et de coopération internationale pour l'accompagnement et l'appui des ateliers liées à la réforme de l'administration et de la fonction publique ;
- Garantir le fonctionnement normal des différents intérêts du ministère en mettant en disposition tous les moyens logistiques et généraux.

■ **Projet 2 : Transformation Managerielle**

- Déterminants des dépenses des études et de consultation

Etude générale				
Projet : Transformation managériale	Coût par unité	Nombre de jours ouvrable	Taux de réalisation	Total
	7 000,00	1 057,14	48,05	1 000 000,0

Unité de mesure	H/J
Coût par unité pour l'amélioration des statuts	$8\ 000\ \text{Dh} \leq \text{CU}(\text{H}/\text{j}) \leq 5\ 000\ \text{Dh}$
Coût par unité pour l'expertise informatique	$12\ 000\ \text{Dh} \leq \text{CU}(\text{H}/\text{j}) \leq 8\ 000\ \text{Dh}$

éterminants des frais des manifestations :

• D

	Coût total	Coût par unité	Nombre des participants	Nombre des manifestations
Transformation managériale	838 600,00	1996,67	420	8

■ **Projet 3 : Transformation numérique**
Projet : transformation numérique :

• **Déterminants des frais des études et consultations :**

	Coût par unité	Nombre de jours ouvrable	Durée de réalisation par mois	Total
Projet : Transformation numérique	7 000,00	428,57	19,48	3 000 000,00

unité de mesure	H/j
Coût par unité pour l'amélioration des statuts	$8\ 000\ \text{Dh} \leq \text{CU}(\text{H/j}) \leq 5\ 000\ \text{Dh}$
Coût par unité pour l'expertise informatique	$12\ 000\ \text{Dh} \leq \text{CU}(\text{H/j}) \leq 8\ 000\ \text{Dh}$

Unité de mesure : montant forfaitaire total selon le genre et la nature de la manifestation

■ **Projet 4 : Pilotage, Support et Accompagnement**

1. **Budget de fonctionnement-matériels et dépenses diverses :**
2. Déterminants des frais des études et de consultation :

Etude informatique				
	Coût unitaire	Nombre de jours ouvrables	Durée de la réalisation par mois	Coût
Projet : Support, appui et accompagnement	10 000,00	80	3,64	800 000,00

Etude générale				
Projet : Support, appui et accompagnement	Coût unitaire	Nombre de jours ouvrables	Durée de la réalisation par mois	Coût
	7 000,00	1 057,14	48,05	1 000 000,0

Unité de mesure	H/J
Coût unitaire pour le développement de systèmes	$8\ 000\ \text{Dh} \leq \text{CU(H/j)} \leq 5\ 000\ \text{Dh}$
Coût unitaire pour l'expertise informatique	$12\ 000\ \text{Dh} \leq \text{CU(H/j)} \leq 8\ 000\ \text{Dh}$

• Déterminants des dépenses des manifestations :

Manifestations	Nombre des manifestations	Nombre des participants	Coût unitaire	Coût global
Support, appui et accompagnement	16	3300	863,64	2 850 000,00

Unité de mesure : montant forfaitaire global selon le type de la manifestation et sa nature.

• Déterminants des dépenses de formation

Formation	Nombre des bénéficiaires par groupe	Nombre de jours de formation par mois	Les mois consacrés pour la formation	Nombre de jours de formation par an	Le coût journalier de la formation par Dirhams	Coût annuel de formation
Session de formation pour le personnel du ministère	15	12	8	96	6 250,00	400 000,00

Annexe

Fiche signalétique d'un indicateur

FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR	
Intitulé de l'indicateur	Nombre de mesures réalisées pour instaurer une fonction publique équitable basée sur un système de compétences
Programme	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS
Objectif du Ministère ou de l'institution	institutionnaliser d'une fonction publique équitable basée sur un système de compétences
Code	124.1.1
Maître d'ouvrage de l'indicateur	<ul style="list-style-type: none">• Monsieur le Secrétaire Général du ministère

Service utilisateur de l'indicateur									
Description de l'indicateur	Unité de mesure	Nombre							
	Périodicité de la mesure								
	Dernières valeurs connues	<table border="1"> <tr> <td><i>L'année</i></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>Valeur</i></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<i>L'année</i>				<i>Valeur</i>		
<i>L'année</i>									
<i>Valeur</i>									
Elaboration de l'indicateur	Nature des données de base								
	Mode de collecte des données de base								
	Services ou organismes responsables de la collecte des données de base								
	Service responsable de la synthèse des données								
	Validation de l'indicateur								

Mode de calcul

- Nombre de textes réglementaires réalisés dans le domaine de la Fonction Publique.

Il s'agit pour cet indicateur du nombre des textes réglementaires à réaliser ou à actualiser dans le domaine de la Fonction Publique en vue de créer une synergie d'attraction de compétence ayant l'expertise requise tout en mettant l'accent sur le principe du mérite et de la valorisation de la compétence et le rendement ainsi que le renforcement de l'intégrité et la transparence selon une approche participative garantissant la sécurité sociale au sein du secteur de la Fonction Publique.

- Nombre de mesures réalisées pour mettre en place une gestion par compétence.

L'approche adoptée pour instaurer un système de gestion par compétences prévoit la mise en place des outils et mécanismes modernes de Gestion des Ressources Humaines permettant l'investissement dans le capital humain à travers la valorisation de ce capital et la mise en place d'une stratégie méritocratique

- A signaler que l'atteinte de la valeur cible est cumulée.

	Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit	
Modalités d'interprétation de l'indicateur	Modalités d'interprétation	
	Sens d'évolution souhaitée	>
	Limites et biais connus	<ul style="list-style-type: none"> • L'indicateur proposé a un caractère quantitatif dont l'unité de mesure est le nombre de mesures réalisées et leur impact sur les services rendus aux usagers par les Ressources Humaines de l'Administration Publique. • La nécessité de réviser les textes législatifs et réglementaires. • L'indicateur dépend de l'adhésion des différents intervenants (Départements ministériels concernés). <p>Toutefois, cet indicateur reste significatif pour l'instauration d'une nouvelle vision stratégique pour une Fonction Publique basée sur la gestion par compétences.</p>
Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur	Date de livraison de l'indicateur	
	Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur	

Commentaire	<p>Cet indicateur concerne le suivi des mesures visant la révision du modèle de la fonction publique basé sur la gestion des carrières professionnelles, devenu inefficace et non performant, en vue de mettre en place les bases nécessaires pour un nouveau modèle de la fonction publique axé sur la gestion par compétences, en mesure de s'adapter aux transformations structurelles de notre pays à tous les niveaux politiques, économiques et sociaux.</p> <p>L'élaboration de la nouvelle vision de réforme de la fonction publique, tombe à point nommé avec les préoccupations du ministère en ce qui concerne l'approche genre. Une vision qui donne de bons auspices à cette approche qui sera introduite graduellement et transversalement dans les grands axes du plan exécutif relatif à la mise en œuvre de la nouvelle vision de réforme de la fonction publique.</p>
--------------------	---

FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR											
Intitulé de l'indicateur	Taux de réalisation du programme "Institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la fonction publique"										
Programme	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS										
Objectif du Ministère ou de l'institution	institutionnaliser d'une fonction publique équitable basée sur un système de compétences										
Code	124.1.2										
Maître d'ouvrage de l'indicateur	<ul style="list-style-type: none"> • Monsieur le Secrétaire Général du ministère 										
Service utilisateur de l'indicateur											
Description de l'indicateur	Unité de mesure	%									
	Périodicité de la mesure										
	Dernières valeurs connues	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;"><i>L'année</i></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><i>Valeur</i></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> </tr> </table>	<i>L'année</i>					<i>Valeur</i>			
<i>L'année</i>											
<i>Valeur</i>											
Nature des données de base											

Elaboration de l'indicateur	Mode de collecte des données de base	
	Services ou organismes responsables de la collecte des données de base	
	Service responsable de la synthèse des données	
	Validation de l'indicateur	
	Mode de calcul	<p>Taux de réalisation des actions lancées au titre de chaque année.</p> <p>Les termes de référence des projets, actions et opérations de la stratégie de l'égalité de sexes dans la Fonction Publique et des contrats ont été conclus avec des prestataires pour les réalisés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A signaler que l'atteinte de la valeur cible est cumulatif
	Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit	
	Modalités d'interprétation	

Modalités d'interprétation de l'indicateur	Sens d'évolution souhaitée	>
	Limites et biais connus	<ul style="list-style-type: none"> • Expertise limitée en matière de Genre au Maroc. • Le temps pris par la procédure de validation des rapports.
Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur	Date de livraison de l'indicateur	
	Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur	
Commentaire	Cet indicateur concerne les mesures programmées dans le cadre de partenariat avec le programme des Nations Unis pour la Femme qui sera terminé 2019. Par contre le chantier d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans la Fonction Publique est un processus continu jusqu'à l'atteinte de son ultime objectif qui est l'égalité entre les sexes dans la Fonction Publique.	

FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR

Intitulé de l'indicateur	Taux de généralisation du système d'information commun des ressources humaines dans les administrations publiques	
Programme	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS	
Objectif du Ministère ou de l'institution	institutionnaliser d'une fonction publique équitable basée sur un système de compétences	
Code	124.1.3	
Maître d'ouvrage de l'indicateur	<ul style="list-style-type: none"> • Monsieur le Secrétaire Général du ministère 	
Service utilisateur de l'indicateur		
Description de l'indicateur	Unité de mesure	%
	Périodicité de la mesure	

	Dernières valeurs connues	<i>L'année</i>			
		<i>Valeur</i>			
Elaboration de l'indicateur	Nature des données de base				
	Mode de collecte des données de base				
	Services ou organismes responsables de la collecte des données de base				
	Service responsable de la synthèse des données				
	Validation de l'indicateur				
	Mode de calcul	<p>Les résultats prévus pour années 2019 et 2020, concernent les seize (16) départements ministériels qui ont conclu et signé les conventions de partenariat du projet « Système d'information commun des ressources humaines dans les administrations publiques » parmi 40 Administrations Publiques.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A signaler que l'atteinte de la valeur cible est cumulatif 			
	Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit				
	Modalités d'interprétation				

Modalités d'interprétation de l'indicateur	Sens d'évolution souhaitée	>
	Limites et biais connus	<ul style="list-style-type: none"> • La réalisation des résultats prévus pour les années 2019 et 2020 dépend de l'engagement des seize (16) départements ministériels qui ont conclus et signé les conventions de partenariat du projet « Système d'information commun des ressources humaines dans les administrations publiques » parmi 40 Administrations Publiques. • La réalisation des résultats prévus au-delà de l'année 2020 dépend de la volonté des autres départements ministériels qui n'ont pas encore Signé les conventions de partenariat à adhérer le « Système d'information commun des ressources humaines dans les administrations publiques ». • Tous les taux mentionnés ci-haut, risquent de changer automatiquement en fonction du retrait ou d'ajout d'un département ministériel suite au changement du Gouvernement.
Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur	Date de livraison de l'indicateur	
	Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur	

Commentaire	<p>Il est à signaler que les conventions de partenariat du projet « Système d'information commun des ressources humaines dans les administrations publiques » ont été signé en 2017 avec 16 départements ministériels.</p> <p>Ce projet vise la généralisation du Système d'information commun des ressources humaines dans les administrations publiques à tous les départements ministériels.</p>
--------------------	---

FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR																	
Intitulé de l'indicateur	Taux de réalisation des mesures indispensables pour la mise en œuvre de la feuille de route de déconcentration administrative																
Programme	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS																
Objectif du Ministère ou de l'institution	Améliorer, élargir et diversifier des services publics rendus																
Code	124.2.1																
Maître d'ouvrage de l'indicateur	<ul style="list-style-type: none"> • Monsieur le Secrétaire Général du ministère 																
Service utilisateur de l'indicateur																	
Description de l'indicateur	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 70%;">Unité de mesure</td> <td style="text-align: center;">%</td> </tr> <tr> <td>Périodicité de la mesure</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dernières valeurs connues</td> <td> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20%;"><i>L'année</i></td> <td style="width: 5%;"></td> <td style="width: 5%;"></td> <td style="width: 5%;"></td> <td style="width: 5%;"></td> </tr> <tr> <td><i>Valeur</i></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	Unité de mesure	%	Périodicité de la mesure		Dernières valeurs connues	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20%;"><i>L'année</i></td> <td style="width: 5%;"></td> <td style="width: 5%;"></td> <td style="width: 5%;"></td> <td style="width: 5%;"></td> </tr> <tr> <td><i>Valeur</i></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<i>L'année</i>					<i>Valeur</i>				
	Unité de mesure	%															
	Périodicité de la mesure																
Dernières valeurs connues	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20%;"><i>L'année</i></td> <td style="width: 5%;"></td> <td style="width: 5%;"></td> <td style="width: 5%;"></td> <td style="width: 5%;"></td> </tr> <tr> <td><i>Valeur</i></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<i>L'année</i>					<i>Valeur</i>										
<i>L'année</i>																	
<i>Valeur</i>																	
Nature des données de base																	
Elaboration de l'indicateur	Mode de collecte des données de base																

	Services ou organismes responsables de la collecte des données de base	
	Service responsable de la synthèse des données	
	Validation de l'indicateur	
	Mode de calcul	<ul style="list-style-type: none"> • Définition de 7 grandes opérations pour la mise en œuvre de la feuille de route de déconcentration administrative. • Le calcul de l'indicateur se fait chaque année en fonction de la réalisation de ces opérations. • Taux de réalisation = $\frac{\text{Nombre des opérations réalisées}}{\text{Nombre des opérations programmées}} * 100$ • A signaler que l'atteinte de la valeur cible est cumulatif
	Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit	
	Modalités d'interprétation	
	Sens d'évolution souhaitée	>

Modalités d'interprétation de l'indicateur	Limites et biais connus	<ul style="list-style-type: none"> • Dispersion du volume des opérations et son influence sur l'indicateur et la dispersion des délais nécessaires pour la réalisation de chaque opération. • L'élément de base est la charte de déconcentration.
Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur	Date de livraison de l'indicateur	
	Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur	
Commentaire		

FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR		
Intitulé de l'indicateur	Taux de réalisation de Sites Pilotes conformément au cadre référentiel d'accueil	
Programme	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS	
Objectif du Ministère ou de l'institution	Améliorer, élargir et diversifier des services publics rendus	
Code	124.2.2	
Maître d'ouvrage de l'indicateur	<ul style="list-style-type: none"> • Monsieur le Secrétaire Général du ministère 	
Service utilisateur de l'indicateur		
Description de l'indicateur	Unité de mesure	%
	Périodicité de la mesure	

Elaboration de l'indicateur	Dernières valeurs connues	<i>L'année</i>			
		<i>Valeur</i>			
	Nature des données de base				
	Mode de collecte des données de base				
	Services ou organismes responsables de la collecte des données de base				
	Service responsable de la synthèse des données				
Validation de l'indicateur					

Mode de calcul

- Nombre des Unités Pilotes réalisées conformément au système de référence d'accueil basé sur l'approche genre / Nombre des Unités Cibles.
- Nombre des Unités cibles : 30 Unités Pilotes.
- Nombre d'Unités Pilotes par année :

08 en 2019,
08 en 2020,
10 en 2021.

Il est à signaler qu'à partir de l'année 2019, cet indicateur comprend un sous indicateur lié à l'application effective des normes relatives au genre, aux personnes à mobilité réduite au niveau des Unités Pilotes.

Pour le calcul du sous indicateur, il est pris en considération 06 points essentiels au niveau de l'amélioration des espaces d'accueil dans les services publics à savoir :

- Espace réservé au stationnement des voitures, moto cycle et cycle ;
- Espace d'attente ;
- Espace Information et Orientation ;
- Espace services ;
- Espace Réclamations et doléances ;
- Espace sanitaires.

Ce classement suit la méthodologie adoptée par le Programme d'Amélioration de l'Accueil dans les services publics en parfaite coordination avec les dix engagements de l'accueil.

- A signaler que l'atteinte de la valeur cible est cumulatif

	Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit	
Modalités d'interprétation de l'indicateur	Modalités d'interprétation	
	Sens d'évolution souhaitée	>
	Limites et biais connus	<ul style="list-style-type: none"> • L'indicateur est lié à l'adhésion des départements ministériels concernés et à la disponibilité des crédits nécessaires. • Situation de l'espace réservé à l'accueil.
Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur	Date de livraison de l'indicateur	
	Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur	
Commentaire	<p>En respectant les engagements figurant dans la charte nationale de l'accueil, le référentiel commun en la matière prévoit la déclinaison des engagements en question notamment la prise en charge de l'approche genre dans une dimension large (Femmes, personnes à mobilité réduite, personnes âgées, etc.) à travers le recours à aux affiches de sensibilisation et déclinaison des 10 engagements de la charte précitée, l'utilisation de questionnaires dédiés, adaptés aux spécificités de chaque type administration.</p>	

FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR

Intitulé de l'indicateur	Nombre de services publics à caractère horizontal publiés sur le portail des services publics et opposable
Programme	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS
Objectif du Ministère ou de l'institution	Améliorer, élargir et diversifier des services publics rendus
Code	124.2.4

Maître d'ouvrage de l'indicateur	• Monsieur le Secrétaire Général du ministère								
Service utilisateur de l'indicateur									
Description de l'indicateur	Unité de mesure	Nombre							
	Périodicité de la mesure								
	Dernières valeurs connues	<table border="1"> <tr> <td><i>L'année</i></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>Valeur</i></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<i>L'année</i>				<i>Valeur</i>		
<i>L'année</i>									
<i>Valeur</i>									
Elaboration de l'indicateur	Nature des données de base								
	Mode de collecte des données de base								
	Services ou organismes responsables de la collecte des données de base								
	Service responsable de la synthèse des données								
	Validation de l'indicateur								

	Mode de calcul	<p>Nombre des services publics transversaux que le département procédera à leur transcription, leur publication au portail des services publics et qui seront opposables selon les dispositions de transcription et de publication des étapes (procédures) des services administratifs. La disposition d'opposabilité sera prise en considération au niveau de la Charte des Services Publics.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A signaler que l'atteinte de la valeur cible est cumulatif
	Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit	
Modalités d'interprétation de l'indicateur	Modalités d'interprétation	
	Sens d'évolution souhaitée	>
	Limites et biais connus	Les difficultés liées à la transcription et de publication des procédures administratives transversales.
Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur	Date de livraison de l'indicateur	
	Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur	

Commentaire	La transcription et de publication des services publics au portail des services publics et son opposabilité restent tributaire à la promulgation de la Charte des Services Publics qui inclue les dispositions à respecter obligatoirement.
--------------------	---

FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR																	
Intitulé de l'indicateur	Taux de réalisation des projets du département dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre la corruption																
Programme	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS																
Objectif du Ministère ou de l'institution	Renforcer de l'intégrité et la transparence																
Code	124.3.1																
Maître d'ouvrage de l'indicateur	<ul style="list-style-type: none"> • Monsieur le Secrétaire Général du ministère 																
Service utilisateur de l'indicateur																	
Description de l'indicateur	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 70%;">Unité de mesure</td> <td style="width: 30%;">%</td> </tr> <tr> <td>Périodicité de la mesure</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dernières valeurs connues</td> <td> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20%;"><i>L'année</i></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> </tr> <tr> <td><i>Valeur</i></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	Unité de mesure	%	Périodicité de la mesure		Dernières valeurs connues	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20%;"><i>L'année</i></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> </tr> <tr> <td><i>Valeur</i></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<i>L'année</i>					<i>Valeur</i>				
	Unité de mesure	%															
	Périodicité de la mesure																
Dernières valeurs connues	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20%;"><i>L'année</i></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%;"></td> </tr> <tr> <td><i>Valeur</i></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<i>L'année</i>					<i>Valeur</i>										
<i>L'année</i>																	
<i>Valeur</i>																	
Elaboration de l'indicateur	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 70%;">Nature des données de base</td> <td style="width: 30%;"></td> </tr> <tr> <td>Mode de collecte des données de base</td> <td></td> </tr> </table>	Nature des données de base		Mode de collecte des données de base													
Nature des données de base																	
Mode de collecte des données de base																	

	Services ou organismes responsables de la collecte des données de base	
	Service responsable de la synthèse des données	
	Validation de l'indicateur	
	Mode de calcul	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de projets réalisés / Nombre global des projets du secteur figurant dans la Stratégie Nationale de Lutte contre la Corruption (33 projets). <p>Il est à signaler que dans le cadre de la promotion de l'approche genre , cet indicateur comprend un sous indicateur relatif au taux de bénéficiaire des programmes de formation à l'intégrité et à la lutte contre la corruption pour les femmes et les hommes dans la fonction publique.</p>
	Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit	
Modalités d'interprétation de l'indicateur	Modalités d'interprétation	
	Sens d'évolution souhaitée	>
	Limites et biais connus	<p>Incapacité pour cet indicateur de prévoir les difficultés de réalisation des projets.</p> <p>Seule la réalisation des projets de la SNLC qui permet de créer l'impact souhaité par l'usager et l'atteinte des objectifs de la stratégie.</p>
Plan de construction ou	Date de livraison de l'indicateur	

d'amélioration de l'indicateur	Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur	
Commentaire	Il est à signaler que le MRAFP prépare un programme de formation sur l'intégrité et la lutte contre la corruption qui sera partagé avec les départements ministériels pour qu'ils prennent en charge eux même la réalisation des programmes de formation et transmettre par la suite à ce ministère le nombre de bénéficiaires par sexe.	

FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR							
Intitulé de l'indicateur	Ratio d'efficience de la gestion des ressources humaines						
Programme	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS						
Objectif du Ministère ou de l'institution	Améliorer de la Gestion des ressources						
Code	124.4.2						
Maître d'ouvrage de l'indicateur	<ul style="list-style-type: none"> • Monsieur le Secrétaire Général du ministère 						
Service utilisateur de l'indicateur							
Description de l'indicateur	Unité de mesure	%					
	Périodicité de la mesure						
	Dernières valeurs connues	<i>L'année</i>	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>				
<i>Valeur</i>	<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						
	Nature des données de base						

Elaboration de l'indicateur	Mode de collecte des données de base	
	Services ou organismes responsables de la collecte des données de base	
	Service responsable de la synthèse des données	
	Validation de l'indicateur	
	Mode de calcul	<p>Nombre de fonctionnaires chargés de la gestion des ressources humaines comparé à l'effectif total des fonctionnaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Numérateur : Effectif de fonctionnaires chargés de la gestion des Ressources Humaines • Dénominateur : Effectif des fonctionnaires du Ministère (y compris les détachés).
	Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit	
Modalités d'interprétation de l'indicateur	Modalités d'interprétation	
	Sens d'évolution souhaitée	>
	Limites et biais connus	

Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur	Date de livraison de l'indicateur	
	Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur	
Commentaire		

FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR

Intitulé de l'indicateur	Taux de renouvellement du parc auto selon les normes écologiques.			
Programme	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS			
Objectif du Ministère ou de l'institution	: instaurer un cadre de travail écologique au sien du Ministère			
Code	124.5.1			
Maître d'ouvrage de l'indicateur	<ul style="list-style-type: none"> Monsieur le Secrétaire Général du ministère 			
Service utilisateur de l'indicateur				
Description de l'indicateur	Unité de mesure	%		
	Périodicité de la mesure			
	Dernières valeurs connues	<i>L'année</i>		
		<i>Valeur</i>		
Nature des données de base				

Elaboration de l'indicateur	Mode de collecte des données de base	
	Services ou organismes responsables de la collecte des données de base	
	Service responsable de la synthèse des données	
	Validation de l'indicateur	
	Mode de calcul	<ul style="list-style-type: none"> • Numérateur : Nombre de véhicules respectant les normes de l'environnement. • Dénominateur : Total des véhicules du parc automobile du MRAFP.
	Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit	
	Modalités d'interprétation	
	Sens d'évolution souhaitée	>

Modalités d'interprétation de l'indicateur	Limites et biais connus	La réalisation des résultats escomptés dépend de : <ul style="list-style-type: none"> • la disponibilité des crédits ; • des types de véhicules respectant l'environnement disponibles sur le marché et leurs degrés de satisfaction des besoins exprimés par le Ministère ;
Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur	Date de livraison de l'indicateur	
	Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur	
Commentaire		

FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR		
Intitulé de l'indicateur	Taux de réduction de la consommation d'eau et d'électricité	
Programme	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS	
Objectif du Ministère ou de l'institution	: instaurer un cadre de travail écologique au sien du Ministère	
Code	124.5.2	
Maître d'ouvrage de l'indicateur	<ul style="list-style-type: none"> • Monsieur le Secrétaire Général du ministère 	
Service utilisateur de l'indicateur		
	Unité de mesure	%

Description de l'indicateur	Périodicité de la mesure								
	Dernières valeurs connues	<table border="1"> <tr> <td><i>L'année</i></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>Valeur</i></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<i>L'année</i>				<i>Valeur</i>		
<i>L'année</i>									
<i>Valeur</i>									
Elaboration de l'indicateur	Nature des données de base								
	Mode de collecte des données de base								
	Services ou organismes responsables de la collecte des données de base								
	Service responsable de la synthèse des données								
	Validation de l'indicateur								
	Mode de calcul	<ul style="list-style-type: none"> • Numérateur : Total de la consommation d'eau et d'électricité de l'année n. • Dénominateur : Total de la consommation d'eau et d'électricité de l'année n-1. 							
	Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit								
	Modalités d'interprétation								
Sens d'évolution souhaitée	>								

Modalités d'interprétation de l'indicateur	Limites et biais connus	Atteindre l'impact escompté par cet indicateur dépend de l'engagement du ministère à exécuter le plan d'action prévu à cet effet qui comprend les mesures à prendre pour la rationalisation de l'utilisation d'eau et d'électricité.
Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur	Date de livraison de l'indicateur	
	Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur	
Commentaire		

FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR

Intitulé de l'indicateur	Nombre d'opération d'appui à la transformation électronique des services publics	
Programme	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS	
Objectif du Ministère ou de l'institution	Améliorer, élargir et diversifier des services publics rendus	
Code	124.2.3	
Maître d'ouvrage de l'indicateur	<ul style="list-style-type: none"> • Monsieur le Secrétaire Général du ministère 	
Service utilisateur de l'indicateur		
Description de l'indicateur	Unité de mesure	Nombre
	Périodicité de la mesure	

Elaboration de l'indicateur	Dernières valeurs connues	<i>L'année</i>			
		<i>Valeur</i>			
	Nature des données de base				
	Mode de collecte des données de base				
	Services ou organismes responsables de la collecte des données de base				
	Service responsable de la synthèse des données				
	Validation de l'indicateur				
	Mode de calcul				<ul style="list-style-type: none"> • Comptage des opérations d'appui à la transformation numérique des services administratifs. • Calcul du nombre des opérations d'appui et de promotion à la transformation numérique de l'Administration.
	Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit				
	Modalités d'interprétation				
Sens d'évolution souhaitée				>	

Modalités d'interprétation de l'indicateur	Limites et biais connus	En l'absence d'une stratégie nationale de transformation numérique de l'Administration, et l'inexistence d'un cadre juridique convenable pour le développement des services numériques, la réalisation de cet indicateur reste tributaire de l'adhésion des administrations à ce chantier.
Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur	Date de livraison de l'indicateur	
	Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur	
Commentaire		

FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR

Intitulé de l'indicateur	Taux de réalisation des engagements du ministère programmés dans le plan d'action relatif au gouvernement ouvert	
Programme	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS	
Objectif du Ministère ou de l'institution	Renforcer de l'intégrité et la transparence	
Code	124.3.2	
Maître d'ouvrage de l'indicateur	<ul style="list-style-type: none"> Monsieur le Secrétaire Général du ministère 	
Service utilisateur de l'indicateur		
Description de l'indicateur	Unité de mesure	%
	Périodicité de la mesure	

Elaboration de l'indicateur	Dernières valeurs connues	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;"><i>L'année</i></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><i>Valeur</i></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> <td style="width: 20px; height: 15px;"></td> </tr> </table>				<i>L'année</i>					<i>Valeur</i>				
	<i>L'année</i>														
	<i>Valeur</i>														
	Nature des données de base														
	Mode de collecte des données de base														
	Services ou organismes responsables de la collecte des données de base														
	Service responsable de la synthèse des données														
	Validation de l'indicateur														
	Mode de calcul	<p>Dans le cadre du plan d'action du Gouvernement Ouvert (OGP), le MRAFP s'est engagé à réaliser durant la période 2018-2020 neuf (09) engagements concernant 32 opérations programmées comme suit :</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Programme</th> <th>Décembre 2018</th> <th>Juin 2019</th> <th>Décembre 2019</th> <th>Juin 2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nombre d'actions</td> <td style="text-align: center;">06</td> <td style="text-align: center;">13</td> <td style="text-align: center;">22</td> <td style="text-align: center;">32</td> </tr> </tbody> </table> <p>ActP : Nombre d'actions programmées ActR : Nombre d'actions réalisées IndOGP = ActR / ActP *100</p>				Programme	Décembre 2018	Juin 2019	Décembre 2019	Juin 2020	Nombre d'actions	06	13	22	32
	Programme	Décembre 2018	Juin 2019	Décembre 2019	Juin 2020										
Nombre d'actions	06	13	22	32											
Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit															
Modalités d'interprétation															
Sens d'évolution souhaitée	>														

Modalités d'interprétation de l'indicateur	Limites et biais connus	
Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur	Date de livraison de l'indicateur	
	Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur	
Commentaire		

FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR

Intitulé de l'indicateur	Taux de bénéficiaires de la formation continue		
Programme	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS		
Objectif du Ministère ou de l'institution	Améliorer de la Gestion des ressources		
Code	124.4.3		
Maître d'ouvrage de l'indicateur	<ul style="list-style-type: none"> • Monsieur le Secrétaire Général du ministère 		
Service utilisateur de l'indicateur			
Description de l'indicateur	Unité de mesure	%	
	Périodicité de la mesure		
	Dernières valeurs connues	<i>L'année</i>	<input type="text"/>
		<i>Valeur</i>	<input type="text"/>

Elaboration de l'indicateur	Nature des données de base	
	Mode de collecte des données de base	
	Services ou organismes responsables de la collecte des données de base	
	Service responsable de la synthèse des données	
	Validation de l'indicateur	
	Mode de calcul	<p>Cet indicateur permet de prévoir le nombre des fonctionnaires ciblés par la formation à travers d'un programme de formation établi pour la période 2018-2020 par le service de formation continu. Ce programme de formation donne une idée claire sur les besoins du Ministère en formation continue.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Numérateur : Nombre de bénéficiaires de la formation. • Dénominateur : Nombre total des fonctionnaires du département
	Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit	

Modalités d'interprétation de l'indicateur	Modalités d'interprétation	
	Sens d'évolution souhaitée	>
	Limites et biais connus	
Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur	Date de livraison de l'indicateur	
	Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur	
Commentaire	L'actualisation des données relatives aux années 2021 et 2022 sera prise en considération lors de l'élaboration du nouveau plan d'action de formation continue pour la période suivante.	

FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR

Intitulé de l'indicateur	Ratio d'efficience bureautique	
Programme	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS	
Objectif du Ministère ou de l'institution	Améliorer de la Gestion des ressources	
Code	124.4.1	
Maître d'ouvrage de l'indicateur	<ul style="list-style-type: none"> • Monsieur le Secrétaire Général du ministère 	
Service utilisateur de l'indicateur		
Description de l'indicateur	Unité de mesure	DH
	Périodicité de la mesure	

	Dernières valeurs connues	<i>L'année</i>			
		<i>Valeur</i>			
Elaboration de l'indicateur	Nature des données de base				
	Mode de collecte des données de base				
	Services ou organismes responsables de la collecte des données de base				
	Service responsable de la synthèse des données				
	Validation de l'indicateur				
	Mode de calcul	<ul style="list-style-type: none"> •Coût annuel moyen d'un poste bureautique. •Numérateur : Total des dépenses pour la bureautique. •Dénominateur : Nombre de poste bureau 			
	Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit				
	Modalités d'interprétation				
Modalités d'interprétation de l'indicateur	Sens d'évolution souhaitée	>			
	Limites et biais connus	Le coût annuel d'un poste bureautique dépend de la manière d'exploitation des équipements et de la fourniture de bureau (Amortissement des équipements bureau tiques)			

Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur	Date de livraison de l'indicateur	
	Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur	
Commentaire	Par rapport à l'année 2019, le MRAFP compte acquérir des programmes pour la sécurité des systèmes d'informations	