

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  
2021**

## 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 2021 .....	9
3. Récapitulatif des crédits prévisionnels au titre de l'année 2021 par programme.....	10
4. Présentation des crédits par projets ou actions.....	11
5. Programmation budgétaire triennale .....	12
Recueil des objectifs, indicateurs et sous-indicateurs .....	14
2ème PARTIE : PRESENTATION DES PROGRAMMES .....	18
Programme 124 : RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS .....	19
1. Responsable de programme .....	19
2. Acteurs de pilotage.....	19
3. Objectifs et indicateurs de performance du programme .....	20
3ème PARTIE : DETERMINANTS DES DEPENSES .....	38
2. Déterminants des dépenses de MDD et d'investissement par programme et par projet ou action.....	39
Annexe: Fiche signalétique d'un indicateur .....	49

# 1ère PARTIE

## PRESENTATION DU MINISTERE OU DE L'INSTITUTION

## **1. Présentation succincte de la stratégie**

Face aux obstacles auxquels elle est confrontée et aux exigences croissantes de son environnement, et étant un acteur important et contributeur efficace au développement économique et social du pays, l'Administration Publique est contrainte aujourd'hui, de mener en profondeur une véritable transformation touchant à la fois son mode d'organisation centrale, régionale et locale, ses modes de gestion, la manière pour s'acquitter de ses missions et la façon d'offrir ses prestations aux usagers garantissant sa qualité et la facilité d'accès et d'obtention.

Aujourd'hui, l'enjeu 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 de l'efficience, et de l'approche participative : une administration capable d'élaborer, de mettre en œuvre et d'évaluer les politiques publiques, d'améliorer la gestion publique, et d'accroître la compétence et l'expertise de son personnel

Pour réussir la réforme de l'administration publique, il est devenu primordial de reconsidérer en profondeur le système de gestion des ressources humaines (RH) qui souffre de plusieurs dysfonctionnements. Ceci exige avec insistance la mise en place d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines basée sur la compétence indemnisant le rendement et permettant la transition du modèle basé sur la gestion des carrières vers un modèle basé sur la gestion des compétences.

L'approche proposée pour réaliser cette transition passe d'abord par la restructuration du système de la haute fonction publique eu égard à son rôle axial tant dans la conception, l'élaboration, et le suivi de mise en œuvre des politiques publiques dans les formes requises que soutien aux réformes structurantes, et accompagnement du changement dans l'Administration Publique.

Il va sans dire qu'une restructuration et professionnalisation de la haute fonction publique, conformément aux principes d'égalité et de mérite pour accéder aux postes de responsabilité et institutions de prise de décision, contribuera sans doute à l'accroissement de l'efficience de l'Administration et à l'amélioration de la qualité des prestations publiques et permettra certainement de garantir une gestion efficace des ressources humaines et un développement de ses compétences

D'autre part la restructuration de l'appareil administratif via le renforcement du rôle stratégique de l'Administration Centrale, le soutien de la territorialisation du service public et la rationalisation des structures administratives tant bien au niveau central que déconcentré, la consolidation des principes et des valeurs du service public et des

règles de la bonne gouvernance, ainsi que le renforcement de la transparence et d'éthique restent parmi les objectifs recherchés, pour améliorer la gestion publique et l'orienter vers plus d'efficacité et d'efficience.

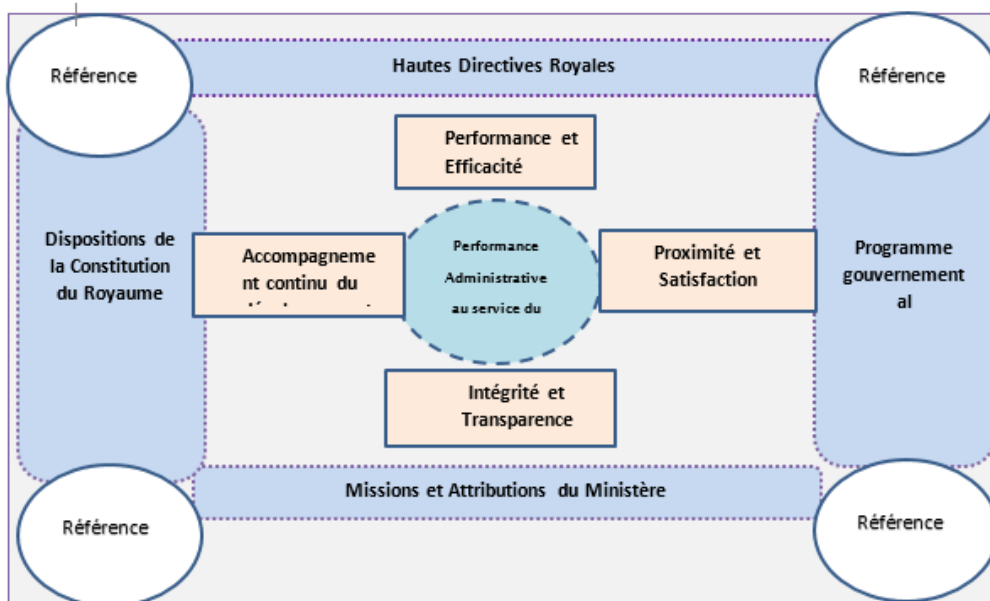
Dans ce contexte et en vue de qualifier l'Administration Publique et ses ressources humaines, le Département de la Réforme de l'Administration adopte une vision qui porte éléments suivants :

- Restructurer la haute fonction publique, consolider sa position et valoriser ses rôles de leadership pour le pilotage de la réforme.
- Adopter une gestion par la compétence à travers la mise en place d'un système de gestion global et intégré et l'adoption des mécanismes modernes de gestion des ressources humaines dans l'administration publique, basées sur la planification stratégique et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- Redéfinir les missions de la fonction publique à la lumière de la politique de déconcentration administrative en renforçant le rôle stratégique de l'Administration Centrale et soutenant la territorialisation du service public.
  
- La mise en place d'une administration numérique intégrée caractérisée par des services offerts à parcours réduits pour les usagers et accélération du rythme de la transformation numérique des prestations administratives.
- Renforcement de l'intégrité, de la transparence et de l'éthique dans le Service Public ;
- Instauration de l'approche genre dans l'Administration Publique ;
- Amélioration de l'environnement de travail en vue de créer un climat de travail approprié qui stimule le rendement renforce la productivité de l'Administration Publique.

Pour ce faire, le plan d'action de la Réforme de l'Administration, conçu à cet égard comporte une série de mesures qui ambitionne d'opérer des transformations ayant trait à l'organisation, au management, à l'administration numérique et à l'éthique dans la Fonction Publique

A cet égard, la structure des activités du Département de la Réforme de l'Administration englobe un programme décliné en 4 projets qui traduisent sa politique publique, en plus du volet relatif au pilotage, soutien et accompagnement.

**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,
- Bénéficiaire des bonnes expériences en matière de la Réforme de l'Administration dans un cadre de Partenariat National et International,
- Bénéficiaire 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 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 à appuyer le développement humain et territorial.
- Doter l'Administration des mécanismes et moyens législatifs, réglementaires et managériaux nécessaires pour réhabiliter le service public, et améliorer la qualité des services publics, en particulier dans les domaines sociaux fondamentaux.

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

L'adoption par le Maroc du nouvel agenda des objectifs de développement durable à l'horizon de 2030 constitue une étape majeure en faveur de l'atteinte d'une égalité effective entre les sexes. Parmi ses 17 objectifs, cet agenda (ODD) a prévu un 5<sup>ème</sup> objectif visant « la réduction de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes, en particulier en termes d'accès aux services sociaux de base et d'autonomisation des femmes et des filles ».

Conscient de la relation intrinsèque entre l'intégration transversale de l'Egalité des Sexes dans la fonction publique, la consolidation des acquis en la matière, la promotion de la culture d'équité et d'égalité Hommes/Femmes dans l'Administration..., le Département de la Réforme de l'Administration s'est engagé dans un processus d'institutionnalisation de l'Egalité des Sexes dans la Fonction publique, l'objectif étant d'aligner les stratégies et les programmes sectoriels, notamment en matière de la gestion des ressources humaines.

En vue d'assurer l'implication de tous les départements ministériels dans toutes les étapes de ce processus, le DRA a mis en place et opérationnalisé en 2010, le Réseau de Concertation Interministérielle (RCI) pour l'institutionnalisation de l'Egalité des sexes dans la Fonction Publique (l'IES) dans lequel siège l'ensemble des départements ministériels. En 2018, certains pays de la région MENA ont adopté cette expérience du RCI, considérée mécanisme efficace visant à renforcer l'effectivité de l'égalité entre les sexes dans la Fonction publique.

Par ailleurs, la Stratégie d'Institutionnalisation de l'Égalité entre les Sexes -SIES-, lancée officiellement par le DRA en 2016, est basée 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.

La Stratégie d'Institutionnalisation de l'Égalité entre les Sexes réfère à une approche globale qui intègre :

- La dimension juridique permettant introduction du principe de l'égalité entre les sexes dans l'arsenal juridique régissant la fonction publique,
- La dimension organisationnelle par la création et le renforcement de structures ad hoc pour promouvoir la parité et l'intégration de l'égalité des sexes dans la fonction publique,
- La dimension comportementale en établissant l'égalité des sexes dans les pratiques et la culture organisationnelle de l'Administration.

Et afin de répondre aux exigences d'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, deux études empiriques ont été menées suite à une analyse genre , à savoir la « conciliation travail-famille des femmes et des hommes fonctionnaires au Maroc » et « la place des femmes fonctionnaires aux postes de responsabilité dans l'administration publique au Maroc » ainsi que le guide méthodologique d'intégration de l'égalité les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines. Ces études ont permis de doter les départements ministériels de la connaissance, des compétences et d'outils requis pour assurer le suivi et l'évaluation du processus d'intégration du genre dans la gestion des ressources humaines, principalement en termes d'accès des femmes aux instances de prise de décision.



## 2. Présentation des crédits prévisionnels au titre de l'année 2021

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

Chapitre	BG (LF 2020)	BG (PLF 2021)	% PLF 2021/LF 2020
Personnel	56 265 000	56 685 000	0,75
MDD	26 291 000	23 437 000	-10,86
Investissement	11 725 000	11 725 000	-
<b>TOTAL</b>	<b>94 281 000</b>	<b>91 847 000</b>	<b>-2,58</b>

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

Chapitre	BG		SEGMA		CAS		TOTAL PLF 2021
	PLF 2021	PLF 2021	Transferts ou versements	PLF 2021	Transferts ou versements		
Personnel	56 685 000						
MDD	23 437 000	-	-				
Investissement	11 725 000	-	-				
<b>TOTAL</b>	<b>91 847 000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>91 847 000</b>

- 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 2021 par programme

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

Programmes	BG (LF 2020)	BG (LF 2021)			% PLF 2021/LF 2020
		Chap. Personnel	Chap. MDD	Chap. Inv.	
RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS	94 281 000	56 685 000	23 437 000	11 725 000	-2,58
<b>TOTAL</b>	94 281 000	56 685 000	23 437 000	11 725 000	-2,58

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

Programmes	BG	SEGMA		CAS		TOTAL Projections 2021
	Projections 2021	Projections 2021	Transferts ou versements	Projections 2021	Transferts ou versements	
RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS	91 847 000					91 847 000
<b>TOTAL</b>	91 847 000					91 847 000

#### 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.	
<b>Transformation Managerielle</b>	3 000 000	10 800 000	13 800 000
<b>Transformation numérique</b>	500 000	125 000	625 000
<b>Pilotage, Support et Accompagnement</b>	19 937 000	800 000	20 737 000

## 5. Programmation budgétaire triennale

- Tableau 6 : Programmation budgétaire triennale 2021-2023 des crédits du budget Général par nature de dépense

	2020 LF	2021 Projections initiales	2021 PLF	2022 Projections	2023 Projections
<b>Dépenses de personnel</b>	56 265 000	64 149 000	56 685 000	60 304 000	59 204 000
<b>Dépenses de MDD</b>	26 291 000	28 666 000	23 437 000	23 437 000	23 437 000
<b>Dépenses d'investissement</b>	11 725 000	35 030 000	11 725 000	11 725 000	11 725 000
<b>Total</b>	94 281 000	127 845 000	91 847 000	95 466 000	94 366 000

- Tableau 7 : Programmation budgétaire triennale 2021-2023 par programme

	2020 LF	2021 Projections initiales*	2021 PLF	2022 Projections	2023 Projections
<b>RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS</b>					
Budget Général	94 281 000	127 845 000	91 847 000	95 466 000	94 366 000

- Tableau 8 : Programmation budgétaire triennale 2021-2023 des principaux projets ou actions du budget Général

	2020 LF	2021 Projections initiales*	2021 PLF	2022 Projections	2023 Projections
<b>RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS</b>					
Transformation Organisationnelle	9 600 000	11 900 000			

Transformation Managerielle		4 450 000	13 800 000	14 879 981	14 564 595
Transformation Ethique	3 000 000	4 500 000			
Transformation numérique	500 000	1 645 000	625 000		
Pilotage, Support et Accompagnement	81 181 000	140 239 804	77 422 000	80 189 947	82 225 520

## Recueil des objectifs, indicateurs et sous-indicateurs

<u>Programmes</u>	<u>Objectifs</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Sous-Indicateurs</u>
<p><b>124: RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS</b></p> <p><b>RP:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Monsieur le Secrétaire Général</li> </ul>	<p><b>Obj 124.1:</b> institutionnaliser une fonction publique équitable basée sur un système de compétences</p>	<p><b>Ind 124.1.1:</b> Nombre de mesures réalisées pour instaurer une fonction publique équitable basée sur un système de compétences</p>	<p><b>Ind 124.1.1.1:</b> Nombre de textes réglementaires réalisés dans le domaine de la fonction publique</p>
			<p><b>Ind 124.1.1.2:</b> : Nombre de mesures réalisées pour une gestion axée sur les compétences</p>
		<p><b>Ind 124.1.2:</b> Taux de réalisation du programme "Institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la fonction publique"</p>	<p><b>Ind 124.1.2.1:</b> Taux de féminisation des emplois supérieurs et postes de responsabilité dans l'Administration Publique</p>
		<p><b>Ind 124.1.3:</b> Taux de généralisation du système d'information commun des ressources humaines dans les administrations publiques</p>	

	<p><b>Obj 124.2:</b> Améliorer, élargir et diversifier des services publics rendus</p>	<p><b>Ind 124.2.1:</b> Taux de réalisation des mesures indispensables pour la mise en œuvre de la feuille de route de déconcentration administrative</p>	<p><b>Ind 124.2.1.1:</b> Taux de déconcentration des attributions décisionnelles sur la base des schémas directeurs de déconcentration</p>
		<p><b>Ind 124.2.2:</b> Taux de réalisation de Sites Pilotes conformément au cadre référentiel d'accueil pour garantir l'égalité d'accès des personnes aux services publics</p>	<p><b>Ind 124.2.2.1:</b> Taux d'application effective des normes relatives au genre et des Personnes à Mobilité Réduite au niveau des sites pilotes d'accueil</p>
			<p><b>Ind 124.2.2.2:</b> : Taux de respect des sites pilotes aménagés aux normes du référentiel d'accueil</p>
		<p><b>Ind 124.2.3:</b> Nombre d'opération d'appui à la transformation électronique des services publics</p>	<p><b>Ind 124.2.3.1:</b> Nombre de services publics appuyés pour améliorer le niveau leur transformation électronique</p>
			<p><b>Ind 124.2.3.2:</b> : Nombre de mesures d'appui et d'encouragement de la transformation électronique des services publics</p>

		<b>Ind 124.2.4:</b> Nombre d'actes administratifs accompagnés par le département selon les dispositions de la loi 55.19 relative à la simplification des procédures et formalités administratives	
	<b>Obj 124.3:</b> Renforcer de l'intégrité et la transparence	<b>Ind 124.3.1:</b> Taux de réalisation des projets du département dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre la corruption	<b>Ind 124.3.1.1:</b> Taux de femmes bénéficiaires des programmes de formation sur l'intégrité et la lutte contre la corruption dans la Fonction Publique
		<b>Ind 124.3.2:</b> Taux de réalisation du plan d'action national du gouvernement ouvert	
	<b>Obj 124.4:</b> Améliorer de la Gestion des ressources	<b>Ind 124.4.1:</b> Ratio d'efficience bureautique	
		<b>Ind 124.4.2:</b> Ratio d'efficience de la gestion des ressources humaines	
		<b>Ind 124.4.3:</b> Taux d'accès à la formation	<b>Ind 124.4.3.1:</b> Taux d'accès des femmes à la formation



		<b>Ind 124.4.4:</b> Ratio d'efficience logistique	
	<b>Obj 124.5:</b> Promouvoir une culture écoresponsable et durable	<b>Ind 124.5.1:</b> Taux des chauffeurs formés à l'éco-conduite	

# **2ème PARTIE**

# **PRESENTATION DES PROGRAMMES**

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

### **1. Responsable de programme**

- Monsieur le Secrétaire Général

### **2. 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.

### 3. Objectifs et indicateurs de performance du programme

**Objectif 124.1: INSTITUTIONNALISER 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	2019 Réalisation	2020 LF	2021 PLF	2022 Prévision	2023 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
Nombre de mesures réalisées pour instaurer une fonction publique équitable basée sur un système de compétences		Nombre	15	2	4	4	5	15	2023
sous-indicateurs	Nombre de textes réglementaires réalisés dans le domaine de la fonction publique	Nombre	8	1	2	2	2	7	2023
	Nombre de mesures réalisées pour une gestion axée sur les compétences	Nombre	1	1	2	2	3	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

## ■ 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. La mise en œuvre des réformes permettant cette transition se fera selon une approche progressive.

Le département de la Réforme de l'Administration a élaboré un plan législatif, qui comprend un ensemble de textes juridiques et réglementaires dans les domaines de la Fonction Publique, des textes ont été élaborés, certains sont en cours d'achèvement.

Du point de vue méthodologique, il est difficile de déterminer la valeur cible de cet indicateur et son année de référence du fait que la production de textes juridiques et réglementaires et le développement de l'arsenal législatif du Département de la Réforme de l'Administration est une opération continue qui dépend fortement des orientations et des choix politiques du gouvernement.

Concernant les réalisations de l'année 2019, une erreur s'est glissée au niveau du rapport de performance de l'année 2019.

Vu que le rapport de performance de l'année 2019 a été publié avant de terminer le projet de performance 2021, il est difficile de corriger l'erreur constatée au moment de la finalisation du Projet de performance 2021.

Quant à la réalisation de l'année 2019, elle n'a fait l'objet d'aucune réalisation relative au système de performance.

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

		Unité	2019 Réalisation	2020 LF	2021 PLF	2022 Prévision	2023 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
Taux de réalisation du programme "Institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la fonction publique"		%	46	4	15	15	20	100	2023
sous- indicateurs	Taux de féminisation des emplois supérieurs et postes de responsabilité dans l'Administration Publique	%			24,5	24,75	25	25	2023

■ **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.

Sous indicateur 124.1.2.1: Des listes nominatives des responsables des différentes administrations publiques comprenant des informations relatives au poste, sont collectées. Après collecte de l'ensemble des bases de données reçues des différentes administrations, les postes qui ne sont pas inclus dans le calcul du taux de féminisation aux postes de responsabilités sont supprimés. Par la suite une opération similitude entre les postes particuliers de chaque département ( directeur, régionaux et provinciaux, délégués,.....) et les postes de responsabilités communes au niveau de tous les département (chef de service, chef de division, directeur...) et ce pour les poste dont les textes qui régissent le permettent

Sur la base de données nominative établie et qui comprend tous les occupants des postes, le taux de féminisation est calculé pour chacune de ces catégories.

### ■ 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 du Genre au Maroc.
- Le temps pris par la procédure de validation des rapports.

### ■ Commentaire

Il s'agit de quatre projets du PNRA au titre de l'année 2019

Réalisation de l'Etude « Place des femmes aux postes de responsabilité. » : Réalisé 100%

- Réalisation du « Cahier des charges pour la mise en place des crèches dans le DM » : réalisé 100%
- Refonte de l'Observatoire : En attente de la validation des livrables (document + site web) : Réalisé 90%
- Réalisation d'une « Enquête sur la perception de l'égalité... » En attente de la validation des livrables : Réalisé 90%
- Réalisation du « Guide méthodologique RH » réalisé à 50%

Les sessions de formation pour le développement du leadership des femmes fonctionnaires des départements ministériels au niveau central -RCI-sont réalisés dans le cadre du partenariat de notre partenariat avec l'ONU Femmes.

Réalisation 2019 est de 45.5%

Les sessions de formation Développement du leadership des femmes fonctionnaires des départements ministériels au niveau Régional (les points focaux « Genre » de 12 régions à raison de 4 régions/an) sont programmés durant la période 2021-2023 dans le cadre de partenariat avec le Forum des Fédération.

Signalé: Le nouveau sous indicateur relatif au taux de féminisation des emplois supérieurs et postes de responsabilité dans l'Administration Publique a été mis en place à partir de l'année 2021.

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

Unité	2019 Réalisation	2020 LF	2021 PLF	2022 Prévision	2023 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
%	10	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 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.

■ **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, à long terme, 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	2019 Réalisation	2020 LF	2021 PLF	2022 Prévision	2023 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
Taux de réalisation des mesures indispensables pour la mise en œuvre de la feuille de route de déconcentration administrative		%	0	28	30	42		100	2022
sous- indicateurs	Taux de déconcentration des attributions décisionnelles sur la base des schémas directeurs de déconcentration	%			70	10		100	2022

■ **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

sous indicateur 124.2.1.1: Nombre des attributions déconcentrés au titre de l'année divisé par le nombre des attributions décidés pour déconcentration

■ **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.
- la réalisation de l'indicateur reste tributaire de la publication de la charte de déconcentration.

sous indicateur 124.2.1.1: Le point de faiblesse est lié à la précision de l'attribution en tant qu'attribution décisionnelle

■ **Commentaire**

**Cet indicateur permettra de connaître le degré de délégation des attributions du centre vers les services déconcentrés, et ainsi il permettra à l'avenir de comprendre le degré d'indépendance des services décentralisés dans la prise de décisions ayant un impact direct au niveau local dans tous les domaines économiques et sociaux**

**D'autre part, le sous indicateur montrera le degré de cohérence entre les acteurs territoriaux dans la gestion des politiques publiques au niveau territorial**

**il est à signaler que :**

- le calcul du sous indicateur se fait à compter de l'année 2020, l'année de mise en œuvre des schémas directeurs de déconcentration.

-le taux de réalisation du sous indicateur prévu au titre de l'année est de 20% , il s'agit d'une première estimation en attendant d'avoir l'ensemble des données des sectorielles.

Signalé: Le nouveau sous indicateur relatif au taux de déconcentration des attributions décisionnelles a été mis en place à partir de l'année 2021.

**Indicateur 124.2.2 : TAUX DE RÉALISATION DE SITES PILOTES  
CONFORMÉMENT AU CADRE RÉFÉRENTIEL D'ACCUEIL POUR GARANTIR  
L'ÉGALITÉ D'ACCÈS DES PERSONNES AUX SERVICES PUBLICS**

		Unité	2019 Réalisation	2020 LF	2021 PLF	2022 Prévision	2023 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
<b>Taux de réalisation de Sites Pilotes conformément au cadre référentiel d'accueil pour garantir l'égalité d'accès des personnes aux services publics</b>		%	23	27	50			100	2021
<b>sous-indicateurs</b>	<b>Taux d'application effective des normes relatives au genre et des Personnes à Mobilité Réduite au niveau des sites pilotes d'accueil</b>	%			98			98	2021
	<b>Taux de respect des sites pilotes aménagés aux normes du référentiel d'accueil</b>	%			75			75	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 :
  - En 2019: 8 unités
  - En 2020: 8 unités
  - En 2021: 10 unités

A signaler que cet indicateur comprend à partir de l'année 2021 deux sous indicateurs liés à l'application effective au genre et aux personnes à mobilité réduite aux sites pilotes ainsi que le respect des sites aménagés aux normes des référentiels d'accueil.

Pour le calcul du sous indicateur, il est pris en considération 6 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

les sous indicateurs : Calcule de la moyenne des critères prévus pour chaque site pilote séparément

#### ■ 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).

#### ■ 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

**La question de l'accueil dans les administrations publiques nécessite des textes réglementaires obligeant les administrations publiques à respecter les dispositions du cadre référentiel d'accueil dans son ensemble et tenant compte de leur domaine d'intervention ainsi que l'organisation de campagnes de communication et sensibilisation pour montrer son importance au niveau de l'organisation du service public et de la délivrance de la prestation publique.**

**Les sous indicateurs relatifs à l'approche genre ont été mis en place à partir de l'année 2021.**

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

		Unité	2019 Réalisation	2020 LF	2021 PLF	2022 Prévision	2023 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
Nombre d'opération d'appui à la transformation électronique des services publics		Nombre	26	13	13	13		13	2022
sous-indicateurs	Nombre de services publics appuyés pour améliorer le niveau leur transformation électronique	Nombre	23	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	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 leurs 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 D'ACTES ADMINISTRATIFS ACCOMPAGNÉS PAR LE DÉPARTEMENT SELON LES DISPOSITIONS DE LA LOI 55.19 RELATIVE À LA SIMPLIFICATION DES PROCÉDURES ET FORMALITÉS ADMINISTRATIVES**

Unité	2019 Réalisation	2020 LF	2021 PLF	2022 Prévision	2023 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
Nombre	0		30	30	40	100	2023

■ **Précisions méthodologiques**

Nombre d'actes administratifs que le département veillera à l'accompagnement des administrations concernées dans leur transcription selon les dispositions de la loi 55.19 relative à la simplification des formalités et des procédures administratives. (la vérification et la publication relèvent de la commission nationale – délai non maîtrisable)

■ **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.

Les délais liés à l'entrée en vigueur de la loi 55.19 et des dispositions relatives à la transcription et publication des actes administratifs par les administrations

■ **Commentaire**

**La loi 55.19 relative à la simplification des formalités et des procédures administratives est publiée au BO du 19 mars 2020. Elle a fixé un délai maximal de 6 mois pour l'adoption des décrets d'application relatifs à la transcription et la publication des formalités et des procédures liées aux actes administratifs qui conditionnent son entrée en vigueur. Les administrations publiques concernées disposent d'un délai maximum de 6 mois, à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi, pour transcrire leurs actes administratifs et les soumettre à la commission nationale de la simplification des formalités et des procédures administratives pour vérification de la conformité avant la publication sur le portail national. Donc les premières valeurs de l'indicateur seront possibles en début**

**2021, sachant que durant la même année, tous les actes administratifs doivent être publiés selon la loi 55.19.**

**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	2019 Réalisation	2020 LF	2021 PLF	2022 Prévision	2023 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	86	90	95	100	100	2023
sous-indicateurs Taux de femmes bénéficiaires des programmes de formation sur l'intégrité et la lutte contre la corruption dans la Fonction Publique	%			33	37	40	40	2023

■ **Précisions méthodologiques**

Nombre de projets réalisés / Nombre global des projets du secteur figurant dans la Stratégie Nationale de Lutte contre la Corruption (27projets). 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'usager 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. (Valeurs prévisibles à partir de 2021).

La valeur de 2020 concerne une formation dans ce domaine réalisée par le département au profit des fonctionnaires des ministères.

Signalé: Le nouveau sous indicateur relatif au taux de femmes bénéficiaires des programmes de formation sur l'intégrité et la lutte contre la corruption dans la Fonction Publique, a été mis en place à partir de 2021.

### Indicateur 124.3.2 : TAUX DE RÉALISATION DU PLAN D'ACTION NATIONAL DU GOUVERNEMENT OUVERT

Unité	2019 Réalisation	2020 LF	2021 PLF	2022 Prévision	2023 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
%			40	40		80	2022

#### ■ Précisions méthodologiques

Le département de la réforme de l'administration s'est engagé à préparer un plan d'action national pour le gouvernement ouvert pour la période 2021-2022 en partenariat avec les différents parties prenantes concernées, administration instances de gouvernance et les organisations de la société civile. Le plan comprend un ensemble d'engagements dont la réalisation incombe aux administrations publique dans un délai ne dépassant pas deux ans .le DRA se charge du suivi de la mise en œuvre du plan national du gouvernement ouvert et la mobilisation des acteurs impliqués

Mode de calcul de l'état d'avancement de mise en œuvre du plan d'action se présente comme suit :

Avancement du plan d'action= total du taux d'avancement des différents engagements / nombre des engagements

Avancement de l'engagement = total pondéré de la progression des activités / total des activités

Avancement de l'activité= valeur présentée par le chef de projet.

#### ■ Sources de données

portail du gouvernement ouvert.

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

#### ■ Commentaire



Il s'agit d'un nouveau indicateur mis en place pour évaluer les réalisations du deuxième plan d'action du gouvernement ouvert 2021-2022.

### Objectif 124.4: AMÉLIORER DE LA GESTION DES RESSOURCES

#### Indicateur 124.4.1 : RATIO D'EFFICIENCE BUREAUTIQUE

Unité	2019 Réalisation	2020 LF	2021 PLF	2022 Prévision	2023 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
DH	9073	7130	2500	2400	2300	2300	2023

#### ■ Précisions méthodologiques

modalité de calcul:

numérateur: la somme des dépenses bureautique intégrant:

- les achats d'ordinateur
- les achats d'imprimante
- le consommable informatique
- le coût de la maintenance

dénominateur: nombre des postes bureautique

#### ■ 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 département compte acquérir, en 2021, des programmes pour la sécurité des systèmes d'informations (antivirus, firewall)

il est à signaler que la réalisation de l'indicateur relatif à la bureautique comprend aussi bien la bureautique que la logistique.

puisque au titre de l'année 2021, il a été procédé à la mise en place d'un indicateur pour la bureautique et un autre pour la logistique, le montant de la bureautique réalisée en 2019 s'élève à 5340,00 dh

Signalé: Cet indicateur visant l'unification et l'harmonisation des indicateurs de soutien des différents services du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration, a été mis en place à partir de l'année 2021.

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

Unité	2019 Réalisation	2020 LF	2021 PLF	2022 Prévision	2023 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
%	3,15	4	2,75	2,5	2,25	2,25	2023

#### ■ Précisions méthodologiques modalité de calcul:

- Numérateur : Effectif gérants ce sont les fonctionnaires affectées au postes de gestion des Ressources Humaines et formation
- Dénominateur : Effectif gérés du département de la réforme de l'administration

#### ■ Sources de données

- Division de la Gestion des Ressources Humaines.
- les Informations sont disponibles dans le système es Ressources Humaines.

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

#### ■ Commentaire

l'évolution de cet indicateur s'inscrit dans évolution de baisse visant à moyen et long terme l'optimisation des ressources affectées à la fonction RH tout en renforçant les activités métier du département.

Signalé: Cet indicateur visant l'unification et l'harmonisation des indicateurs de soutien des différents services du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration, a été mis en place à partir de l'année 2021.

**Indicateur 124.4.3 : TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION**

		Unité	2019 Réalisation	2020 LF	2021 PLF	2022 Prévision	2023 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
<b>Taux d'accès à la formation</b>		%			50	50,25	50,5	50,5	2023
<b>sous- indicateur</b>	<b>Taux d'accès des femmes à la formation</b>	%			58,5	58,6	58,7	58,7	2023

■ **Précisions méthodologiques**

Cet indicateur est calculé en rapportant le nombre de bénéficiaires de la formation durant l'année à l'effectif total des fonctionnaires

le nombre de bénéficiaires de la formation sont les personnes qui ont participé à la formation durant l'année .une personne qui participe à plusieurs formations est comptabilisée une seule fois

■ **Sources de données**

les données sont disponibles sur une base de données de suivi de la formation continue au département de la réforme de l'administration

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

■ **Commentaire**

Cet indicateur visant l'unification et l'harmonisation des indicateurs de soutien des différents services du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration, a été mis en place à partir de l'année 2021.

### Indicateur 124.4.4 : RATIO D'EFFICIENCE LOGISTIQUE

Unité	2019 Réalisation	2020 LF	2021 PLF	2022 Prévision	2023 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
DH/Agent			2450	2400	2300	2300	2023

#### ■ Précisions méthodologiques

Cet indicateur présente les coûts de la logistique mise en place pour soutenir les différents services du département de la réforme de l'administration dans l'exercice de leurs activités et permettant d'offrir un meilleur environnement du travail

DH/effectif du département de la réforme de l'administration = somme des coûts logistique / effectif du département de la réforme de l'administration

les coûts pris en considération sont:

- Formation de bureau et papeterie
- Consommable d'informatique
- Impression de document
- Réparation du matériel de bureau

#### ■ Sources de données

Service des affaires générale

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

#### ■ Commentaire

Cet indicateur visant l'unification et l'harmonisation des indicateurs de soutien des différents services du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration, a été mis en place à partir de l'année 2021.

**Objectif 124.5: PROMOUVOIR UNE CULTURE ÉCORESPONSABLE ET DURABLE**

**Indicateur 124.5.1 : TAUX DES CHAUFFEURS FORMÉS À L'ÉCO-CONDUITE**

Unité	2019 Réalisation	2020 LF	2021 PLF	2022 Prévision	2023 Prévision	Valeur cible	Année de la cible
%			6	6	5	17	2023

■ **Précisions méthodologiques**

formation des chauffeurs dans le domaine de l'eco-conduite

Numérateur: nombre de chauffeurs ayant bénéficié de la formation à l'éco-conduite

Dénominateur: total des chauffeurs du département de la réforme de l'administration

■ **Sources de données**

Service des affaires générale

Parc auto du département de la réforme de l'administration

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

■ **Commentaire**

Cet indicateur fait partie des indicateurs de la stratégie nationale du développement durable 2017-2030.

Cet indicateur visant l'unification et l'harmonisation des indicateurs de soutien des différents services du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration, a été mis en place à partir de l'année 2021.

# 3ème PARTIE

## DETERMINANTS DES DEPENSES

## 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
<b>Projet: transformation organisationnelle</b>	-	-	-	-

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

il est à signaler qu' aucun crédit budgétaire n'a été alloué au titre de projet de budget pour l'année 2021 à ce projet

- Déterminants des frais des manifestations :

	Nombre des manifestations	Nombre des participants	Coût par unité	Coût total
<b>Projet: transformation organisationnelle</b>		-	-	-

il est à signaler qu' aucun crédit budgétaire n'a été alloué au titre de projet de budget pour l'année 2021 à ce projet

- 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
<b>Projet: transformation organisationnelle</b>	-	-	-	-	-	-

il est à signaler qu' aucun crédit budgétaire n'a été alloué au titre de projet de budget pour l'année 2021 à ce projet

#### ■ **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
	-	-	-	-

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



il est à signaler qu' aucun crédit budgétaire n'a été alloué au titre de projet de budget pour l'année 2021 à ce projet

- Déterminants des frais des manifestations :

	<b>Coût total</b>	<b>Coût par unité</b>	<b>Nombre des participants</b>	<b>Nombre des manifestations</b>
<b>Transformation managériale</b>	30000	1000	30	1

■ **Projet 3 : Transformation numérique**

- Déterminants des frais des études et consultations :

	<b>Coût par unité</b>	<b>Nombre de jours ouvrable</b>	<b>Durée de réalisation par mois</b>	<b>Total</b>
<b>Projet : Transformation numérique</b>	-	-	-	

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

il est à signaler qu' aucun crédit budgétaire n'a été alloué au titre de projet de budget pour l'année 2021 à ce projet

- Déterminants des dépenses des manifestations :

**Nombre des manifestations**      **Nombre des participants**      **Coût par unité**      **par**      **Coût total**

**Projet : transformation numérique 1**      700      1000      700000

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 :**

- Déterminants des frais des études et de consultation:

<b>Etude informatique</b>				
	<b>Coût unitaire</b>	<b>Nombre de jours ouvrables</b>	<b>Durée de la réalisation par mois</b>	<b>Coût</b>
<b>Projet : Support, appui et accompagnement</b>	-	-	-	-

<b>Etude générale</b>				
<b>Projet : Support, appui et accompagnement</b>	<b>Coût unitaire</b>	<b>Nombre de jours ouvrables</b>	<b>Durée de la réalisation par mois</b>	<b>Coût</b>
	-	-	-	1 000 000

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

**il est à signaler qu' aucun crédit budgétaire n'a été alloué au titre de projet de budget pour l'année 2021 à ce projet**

- Déterminants des dépenses des manifestations :

Manifestations	Nombre des manifestations	Nombre des participants	Coût unitaire	Coût global
Support, appui et accompagnement	5	1000	700	700 000,00

*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	8	8	64	6 250	400000

- Déterminants des frais de nettoyage et sécurité au sein du ministère

Nettoyage du siège du ministère	Nettoyage quotidien			Nettoyage de fin de semaine			Nettoyage de fin de chaque 3 mois			Total du coût mensuel
	Effectif	Coût mensuel	Coût d'appro mensuel	Effectif	Coût mensuel	Coût d'appro mensuel	Effectif	Coût mensuel	Coût d'appro mensuel	
4 <sup>ème</sup> étage	2	3 520	2 200	1	80	400	2	160	100	6 460
3 <sup>ème</sup> étage	2	3 520	2 200	1	80	400	2	160	100	6 460
2 <sup>ème</sup> étage	2	3 520	2 200	1	80	400	2	160	100	6 460
1 <sup>er</sup> étage	2	3 520	2 200	1	80	400	2	160	100	6 460
Rez-de-chaussée	1	1 760	2 200	1	80	400	1	80	100	4 620
Sous-sol	2	3 520	2 200	1	80	400	2	160	100	6 460
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>19 360</b>	<b>13 200</b>	<b>6</b>	<b>480</b>	<b>2 400</b>	<b>11</b>	<b>880</b>	<b>600</b>	<b>36 920</b>

- Hypothèses pour le calcul de frais de nettoyage

<b>Nettoyage du siège du ministère</b>	<b>Coût annuel</b>
<b>Nettoyage quotidien</b>	390 720
<b>Nettoyage fin de semaine</b>	340560
<b>Nettoyage de la fin de chaque 3mois</b>	17 760
<b>Total</b>	443 040
<b>Coût annuel avec TTC</b>	531 648

Les frais de garde :

		L'entrée principale du ministère	L'entrée du ministre	Parking	L'accès au couloir du ministère	Bureau d'accueil	Total
Surveillant	Effectif	1					1
	Coût d'unité par mois	2 700					2 700
	Coût annuel	32 400					
Les hôtesse	effectif					2	2
	Coût d'unité par mois					3 000	3 000
	Coût annuel					72 000	72 000
Les gardes de jours	Effectif	2	2	1	1		6
	Coût d'unité par mois	2 500	2 500	2 500	2 500		2 500
	Coût annuel	60 000	60 000	30 000	30 000		180 000
Les gardes de nuit	effectif	2	2	2			6
	Coût d'unité par mois	3 500	3 500	3 500			3 500
	Coût annuel	84 000	84 000	84 000			21 000
Gardiens de jours fériés	effectif	1	1	1			3
	Coût d'unité par mois	300	300	300			300
	Coût annuel	3 600	3 600	3 600			10 800

	<b>Effectif</b>	<b>Coût unitaire par mois</b>	<b>Coût annuel</b>
<b>Surveillant</b>	1	3 240	38 880
<b>Les hôtesse</b>	2	3 600	86 400
<b>Les gardes de jours</b>	6	3 000	216 000
<b>Les gardes de nuit</b>	6	4 200	302 400
<b>Gardiens de jours fériés</b>	3	360	12 960

## 1. Budget d'investissement

- Acquisition de matériel informatique

Nombre d'utilisateurs	Nombre des ordinateurs	Nombre des ordinateurs obsolètes	Taux d'équipement	Taux de vétusté (indice obsolète)	Le nombre des ordinateurs nécessaire par an pour maintenir l'indice obsolète inférieur à 10%	coût par unité	Coût total
235	235	40	100%	17%	20	9 000	540000

Chaque ordinateur qui dépasse 5 ans est considéré comme obsolète.

Le processus d'acquisition vise à maintenir une couverture de 100% et un indicateur d'obsolescence inférieur à 10%, c'est-à-dire seulement 10% du total des ordinateurs qui ont dépassé 5 ans.

- Acquisition des imprimantes :

Nombre d'utilisateurs	Nombre des imprimantes	Nombre des imprimantes obsolètes	Taux d'équipement	Taux obsolète	Le nombre d'imprimante nécessaire par an pour maintenir l'indice d'obsolète inférieur à 10%	Coût d'unité	Coût total
235	42	0	100%	0%	0	0	0

Les imprimantes sont utilisées collectivement: une imprimante par division, une grande imprimante et une imprimante couleur par direction.

Chaque imprimante, qui a dépassée 8 ans, est considérée comme obsolète parce que le département conclus de temps à autre et selon le besoin des bons de commande pour réparer quelques imprimantes à utilité importante et sensible.

Le processus d'acquisition vise à maintenir une couverture de 100% et un indicateur d'obsolescence inférieur à 10%, c'est-à-dire seulement 10% du total des imprimantes qui ont dépassé 8 ans.



# 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 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"><li>• Monsieur le Secrétaire Général</li></ul>

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

	<p><b>Mode de calcul</b></p>	<p>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.</p> <p>Nombre de mesures réalisées pour mettre en place une gestion par compétence.</p> <p>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</p>
	<p><b>Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit</b></p>	<p>Tenir à jour tous les formulaires et rapports liés au suivi des données sur les ressources humaines à la Direction de la fonction publique</p>
	<p><b>Modalités d'interprétation</b></p>	
	<p><b>Sens d'évolution souhaitée</b></p>	<p>&gt; nombre de mesures</p>

<p><b>Modalités d'interprétation de l'indicateur</b></p>	<p><b>Limites et biais connus</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• La nécessité de réviser les textes législatifs et réglementaires.</li> <li>• L'indicateur dépend de l'adhésion des différents intervenants (Départements ministériels concernés).</li> </ul> <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>
<p><b>Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur</b></p>	<p><b>Date de livraison de l'indicateur</b></p>	<p>2023</p>
	<p><b>Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur</b></p>	

<b>Commentaire</b>	<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 les transformations structurelles de notre pays à tous les niveaux politiques, économiques et sociaux. La mise en œuvre des réformes permettant cette transition se fera selon une approche progressive.</p> <p>Le département de la Réforme de l'Administration a élaboré un plan législatif, qui comprend un ensemble de textes juridiques et réglementaires dans les domaines de la Fonction Publique, des textes ont été élaboré, certains sont en cours d'achèvement.</p> <p>Du point de vue méthodologique, il est difficile de déterminer la valeur cible de cet indicateur et son année de référence du fait que la production de textes juridiques et réglementaires et le développement de l'arsenal législatif du Département de la Réforme de l'Administration est une opération continue qui dépend fortement des orientations et des choix politiques du gouvernement.</p> <p>Concernant les réalisations de l'année 2019, une erreur s'est glissée au niveau du rapport de performance de l'année 2019.</p> <p>Vu que le rapport de performance de l'année 2019 été publié avant de terminer le projet de performance 2021, il est difficile de corriger l'erreur constatée au moment de la finalisation du Projet de performance 2021.</p> <p>Quant à la réalisation de l'année 2019, elle n'a fait l'objet d'aucune réalisation relative au système de performance.</p>
--------------------	--

#### FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR

<b>Intitulé de l'indicateur</b>	Taux de réalisation du programme "Institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la fonction publique"
<b>Programme</b>	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS
<b>Objectif du Ministère ou de l'institution</b>	institutionnaliser une fonction publique équitable basée sur un système de compétences

<b>Code</b>	124.1.2								
<b>Maître d'ouvrage de l'indicateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monsieur le Secrétaire Général</li> </ul>								
<b>Service utilisateur de l'indicateur</b>	Service de l'approche genre social								
<b>Description de l'indicateur</b>	<b>Unité de mesure</b>	%							
	<b>Périodicité de la mesure</b>	annuelle							
	<b>Dernières valeurs connues</b>	<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>									
<b>Elaboration de l'indicateur</b>	<b>Nature des données de base</b>								
	<b>Mode de collecte des données de base</b>	service de l'approche genre- l'observatoire de l'approche genre dans la fonction publique-réseau de concertation interministériel- programme des nations unies pour la femme-l'observatoire de l'emploi public							
	<b>Services ou organismes responsables de la collecte des données de base</b>	Service de l'approche genre social							
	<b>Service responsable de la synthèse des données</b>	Service de l'approche genre social							
<b>Validation de l'indicateur</b>	direction de la modernisation de l'administration								

**Mode de calcul**

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.

Sous indicateur 124.1.2.1: Des listes nominatives des responsables des différentes administrations publiques comprenant des informations relatives au poste, sont collectées. Après collecte de l'ensemble des bases de données reçues des différentes administrations, les postes qui ne sont pas inclus dans le calcul du taux de féminisation aux postes de responsabilités sont supprimés. Par la suite une opération similitude entre les postes particuliers de chaque département (directeur, régionaux et provinciaux, délégués,.....) et les postes de responsabilités communes au niveau de tous les département (chef de service, chef de division, directeur...) et ce pour les poste dont les textes qui régissent le permettent

Sur la base de données nominative établie et qui comprend tous les occupants des postes, le taux de féminisation est calculé pour chacune de ces catégories.

	<b>Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit</b>	Les archives au niveau de Service de l'approche genre social
<b>Modalités d'interprétation de l'indicateur</b>	<b>Modalités d'interprétation</b>	
	<b>Sens d'évolution souhaitée</b>	>progressive
	<b>Limites et biais connus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expertise limitée en matière du Genre au Maroc.</li> <li>• Le temps pris par la procédure de validation des rapports.</li> </ul>
<b>Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur</b>	<b>Date de livraison de l'indicateur</b>	
	<b>Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur</b>	



<b>Commentaire</b>	<p>Il s'agit de quatre projets du PNRA au titre de l'année 2019</p> <p>Réalisation de l'Etude « Place des femmes aux postes de responsabilité. » : Réalisé 100%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation du « Cahier des charges pour la mise en place des crèches dans le DM » : réalisé 100%</li> <li>• Refonte de l'Observatoire : En attente de la validation des livrables (document + site web) : Réalisé 90%</li> <li>• Réalisation d'une « Enquête sur la perception de l'égalité... » En attente de la validation des livrables : Réalisé 90%</li> <li>• Réalisation du « Guide méthodologique RH » réalisé à 50%</li> </ul> <p>Les sessions de formation pour le développement du leadership des femmes fonctionnaires des départements ministériels au niveau central -RCI-sont réalisés dans le cadre du partenariat de notre partenariat avec l'ONU Femmes.</p> <p>Réalisation 2019 est de 45.5%</p> <p>Les sessions de formation Développement du leadership des femmes fonctionnaires des départements ministériels au niveau Régional (les points focaux « Genre » de 12 régions à raison de 4 régions/an) sont programmés durant la période 2021-2023 dans le cadre de partenariat avec le Forum des Fédération.</p> <p>Signalé: Le nouveau sous indicateur relatif au taux de féminisation des emplois supérieurs et postes de responsabilité dans l'Administration Publique a été mis en place à partir de l'année 2021.</p>
--------------------	---

#### FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR

<b>Intitulé de l'indicateur</b>	Taux de généralisation du système d'information commun des ressources humaines dans les administrations publiques
<b>Programme</b>	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS
<b>Objectif du Ministère ou de l'institution</b>	institutionnaliser une fonction publique équitable basée sur un système de compétences
<b>Code</b>	124.1.3

<b>Maître d'ouvrage de l'indicateur</b>	• Monsieur le Secrétaire Général								
<b>Service utilisateur de l'indicateur</b>	direction des systèmes d'information-Division du système de gestion des ressources humaines de l'Etat								
<b>Description de l'indicateur</b>	<b>Unité de mesure</b>	%							
	<b>Périodicité de la mesure</b>	annuelle							
	<b>Dernières valeurs connues</b>	<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>									
<b>Elaboration de l'indicateur</b>	<b>Nature des données de base</b>								
	<b>Mode de collecte des données de base</b>								
	<b>Services ou organismes responsables de la collecte des données de base</b>	Division du système de gestion des ressources humaines de l'Etat							
	<b>Service responsable de la synthèse des données</b>	Division du système de gestion des ressources humaines de l'Etat							
	<b>Validation de l'indicateur</b>	direction des systèmes d'information							

	<b>Mode de calcul</b>	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A signaler que l'atteinte de la valeur cible est cumulatif</li> </ul>
	<b>Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit</b>	les Fichiers sauvegardés au Division des statuts et des rémunérations
	<b>Modalités d'interprétation</b>	
	<b>Sens d'évolution souhaitée</b>	>progressive

<p><b>Modalités d'interprétation de l'indicateur</b></p>	<p><b>Limites et biais connus</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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 ».</li> <li>• 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.</li> </ul>
<p><b>Plan de construction ou</b></p>	<p><b>Date de livraison de l'indicateur</b></p>	<p>Fin de chaque année</p>

<b>d'amélioration de l'indicateur</b>	<b>Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur</b>	
<b>Commentaire</b>	<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, à long terme, la généralisation du Système d'information commun des ressources humaines dans les administrations publiques à tous les départements ministériels.</p>	

<b>FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR</b>									
<b>Intitulé de l'indicateur</b>	Taux de réalisation des mesures indispensables pour la mise en œuvre de la feuille de route de déconcentration administrative								
<b>Programme</b>	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS								
<b>Objectif du Ministère ou de l'institution</b>	Améliorer, élargir et diversifier des services publics rendus								
<b>Code</b>	124.2.1								
<b>Maître d'ouvrage de l'indicateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monsieur le Secrétaire Général</li> </ul>								
<b>Service utilisateur de l'indicateur</b>	Division de la restructuration des administrations et de la Déconcentration								
<b>Description de l'indicateur</b>	<b>Unité de mesure</b>	%							
	<b>Périodicité de la mesure</b>	annuelle							
	<b>Dernières valeurs connues</b>	<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>									
	<b>Nature des données de base</b>								

<b>Elaboration de l'indicateur</b>	<b>Mode de collecte des données de base</b>	Division de la restructuration des administrations et de la Déconcentration
	<b>Services ou organismes responsables de la collecte des données de base</b>	Division de la restructuration des administrations et de la Déconcentration
	<b>Service responsable de la synthèse des données</b>	Division de la restructuration des administrations et de la Déconcentration
	<b>Validation de l'indicateur</b>	direction de la modernisation de l'administration
	<b>Mode de calcul</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définition de 7 grandes opérations pour la mise en œuvre de la feuille de route de déconcentration administrative.</li> <li>• Le calcul de l'indicateur se fait chaque année en fonction de la réalisation de ces opérations.</li> <li>• Taux de réalisation = Nombre des opérations réalisées / Nombre des opérations programmées * 100</li> <li>• A signaler que l'atteinte de la valeur cible est cumulatif</li> </ul> <p>sous indicateur 124.2.1.1: Nombre des attributions déconcentrés au titre de l'année divisé par le nombre des attributions décidés pour déconcentration</p>

	<b>Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit</b>	l' archivage des données au Division de la restructuration des administrations et de la Déconcentration
<b>Modalités d'interprétation de l'indicateur</b>	<b>Modalités d'interprétation</b>	
	<b>Sens d'évolution souhaitée</b>	>progressive
	<b>Limites et biais connus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispersion du volume des opérations et son influence sur l'indicateur et la dispersion des délais nécessaires pour la réalisation de chaque opération.</li> <li>• la réalisation de l'indicateur reste tributaire de la publication de la charte de déconcentration.</li> </ul> <p>sous indicateur 124.2.1.1: Le point de faiblesse est lié à la précision de l'attribution en tant qu' attribution décisionnelle</p>
<b>Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur</b>	<b>Date de livraison de l'indicateur</b>	fin de chaque année
	<b>Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur</b>	

<b>Commentaire</b>	<p><b>Cet indicateur permettra de connaître le degré de délégation des attributions du centre vers les services déconcentrés, et ainsi il permettra à l'avenir de comprendre le degré d'indépendance des services décentralisés dans la prise de décisions ayant un impact direct au niveau local dans tous les domaines économiques et sociaux</b></p> <p><b>D'autre part, le sous indicateur montrera le degré de cohérence entre les acteurs territoriaux dans la gestion des politiques publiques au niveau territorial</b></p> <p><b>il est à signaler que :</b></p> <p>- le calcul du sous indicateur se fait à compter de l'année 2020, l'année de mise en œuvre des schémas directeurs de déconcentration.</p> <p>-le taux de réalisation du sous indicateur prévu au titre de l'année est de 20% , il s'agit d'une premier estimation en attendant d'avoir l'ensemble des données des sectorielles.</p> <p>Signalé: Le nouveau sous indicateur relatif au taux de déconcentration des attributions décisionnelles a été mis en place à partir de l'année 2021.</p>
--------------------	---

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



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

**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 :
  - En 2019: 8 unités
  - En 2020: 8 unités
  - En 2021: 10 unités

A signaler que cet indicateur comprend à partir de l'année 2021 deux sous indicateurs liés à l'application effective au genre et aux personnes à mobilité réduite aux sites pilotes ainsi que le respect des sites aménagés aux normes des référentiels d'accueil.

Pour le calcul du sous indicateur, il est pris en considération 6 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 dir

	<b>Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit</b>	
<b>Modalités d'interprétation de l'indicateur</b>	<b>Modalités d'interprétation</b>	
	<b>Sens d'évolution souhaitée</b>	>progressive
	<b>Limites et biais connus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'indicateur est lié à l'adhésion des départements ministériels concernés et à la disponibilité des crédits nécessaires.</li> <li>• Situation de l'espace réservé à l'accueil.</li> </ul>
<b>Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur</b>	<b>Date de livraison de l'indicateur</b>	fin de chaque année
	<b>Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur</b>	
<b>Commentaire</b>	<p><b>La question de l'accueil dans les administrations publiques nécessite des textes réglementaires obligeant les administrations publiques à respecter les dispositions du cadre référentiel d'accueil dans son ensemble et tenant compte de leur domaine d'intervention ainsi que l'organisation de campagnes de communication et sensibilisation pour montrer son importance au niveau de l'organisation du service public et de la délivrance de la prestation publique.</b></p> <p><b>Les sous indicateurs relatifs à l'approche genre ont été mis en place à partir de l'année 2021.</b></p>	

#### FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR

<b>Intitulé de l'indicateur</b>	Nombre d'opération d'appui à la transformation électronique des services publics
<b>Programme</b>	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS
<b>Objectif du Ministère ou de l'institution</b>	Améliorer, élargir et diversifier des services publics rendus

<b>Code</b>	124.2.3								
<b>Maître d'ouvrage de l'indicateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monsieur le Secrétaire Général</li> </ul>								
<b>Service utilisateur de l'indicateur</b>	Division de l'appui de l'administration électronique								
<b>Description de l'indicateur</b>	<b>Unité de mesure</b>	Nombre							
	<b>Périodicité de la mesure</b>	annuelle							
	<b>Dernières valeurs connues</b>	<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>									
<b>Elaboration de l'indicateur</b>	<b>Nature des données de base</b>								
	<b>Mode de collecte des données de base</b>	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.							
	<b>Services ou organismes responsables de la collecte des données de base</b>	Division de l'appui de l'administration électronique							
	<b>Service responsable de la synthèse des données</b>	Division de l'appui de l'administration électronique							
<b>Validation de l'indicateur</b>	Direction des systèmes d'information								

	<b>Mode de calcul</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comptage des opérations d'appui à la transformation numérique des services administratifs.</li> <li>• Calcul du nombre des opérations d'appui et de promotion à la transformation numérique de l'Administration.</li> </ul>
	<b>Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit</b>	
<b>Modalités d'interprétation de l'indicateur</b>	<b>Modalités d'interprétation</b>	
	<b>Sens d'évolution souhaitée</b>	>Maintenir le même rythme d'achèvement
	<b>Limites et biais connus</b>	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.
<b>Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur</b>	<b>Date de livraison de l'indicateur</b>	fin de chaque année
	<b>Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur</b>	
<b>Commentaire</b>		

FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR

<b>Intitulé de l'indicateur</b>	Nombre d'actes administratifs accompagnés par le département selon les dispositions de la loi 55.19 relative à la simplification des procédures et formalités administratives										
<b>Programme</b>	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS										
<b>Objectif du Ministère ou de l'institution</b>	Améliorer, élargir et diversifier des services publics rendus										
<b>Code</b>	124.2.4										
<b>Maître d'ouvrage de l'indicateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monsieur le Secrétaire Général</li> </ul>										
<b>Service utilisateur de l'indicateur</b>	Division de la simplification des procédures et l'appui de l'éthique										
<b>Description de l'indicateur</b>	<b>Unité de mesure</b>	Nombre									
	<b>Périodicité de la mesure</b>	annuelle									
	<b>Dernières valeurs connues</b>	<table border="1"> <tr> <td><i>L'année</i></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></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>											
<b>Elaboration de l'indicateur</b>	<b>Nature des données de base</b>										
	<b>Mode de collecte des données de base</b>	Division de la simplification des procédures et l'appui de l'éthique									
	<b>Services ou organismes responsables de la collecte des données de base</b>	Division de la simplification des procédures et l'appui de l'éthique									
	<b>Service responsable de la synthèse des données</b>	Division de la simplification des procédures et l'appui de l'éthique									

	<b>Validation de l'indicateur</b>	Direction de la modernisation de l'administration
	<b>Mode de calcul</b>	Nombre d'actes administratifs que le département veillera à l'accompagnement des administrations concernées dans leur transcription selon les dispositions de la loi 55.19 relative à la simplification des formalités et des procédures administratives. (la vérification et la publication relèvent de la commission nationale – délai non maîtrisable)
	<b>Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit</b>	Obtenir des données directement à partir du portail des services publics Conservez les fiches des prestations transcrit et publiés
<b>Modalités d'interprétation de l'indicateur</b>	<b>Modalités d'interprétation</b>	
	<b>Sens d'évolution souhaitée</b>	>progressive
	<b>Limites et biais connus</b>	Les difficultés liées à la transcription et de publication des procédures administratives transversales.  Les délais liés à l'entrée en vigueur de la loi 55.19 et des dispositions relatives à la transcription et publication des actes administratifs par les administrations
<b>Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur</b>	<b>Date de livraison de l'indicateur</b>	fin de chaque année
	<b>Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur</b>	

<b>Commentaire</b>	<b>La loi 55.19 relative à la simplification des formalités et des procédures administratives est publiée au BO du 19 mars 2020. Elle a fixé un délai maximal de 6 mois pour l'adoption des décrets d'application relatifs à la transcription et la publication des formalités et des procédures liées aux actes administratifs qui conditionnent son entrée en vigueur. Les administrations publiques concernées disposent d'un délai maximum de 6 mois, à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi, pour transcrire leurs actes administratifs et les soumettre à la commission nationale de la simplification des formalités et des procédures administratives pour vérification de la conformité avant la publication sur le portail national. Donc les premières valeurs de l'indicateur seront possibles en début 2021, sachant que durant la même année, tous les actes administratifs doivent être publiés selon la loi 55.19.</b>
--------------------	--

<b>FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR</b>												
<b>Intitulé de l'indicateur</b>	Taux de réalisation des projets du département dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre la corruption											
<b>Programme</b>	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS											
<b>Objectif du Ministère ou de l'institution</b>	Renforcer de l'intégrité et la transparence											
<b>Code</b>	124.3.1											
<b>Maître d'ouvrage de l'indicateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monsieur le Secrétaire Général</li> </ul>											
<b>Service utilisateur de l'indicateur</b>	Division de la simplification des procédures et l'appui de l'éthique											
<b>Description de l'indicateur</b>	<b>Unité de mesure</b>	%										
	<b>Périodicité de la mesure</b>	annuelle										
	<b>Dernières valeurs connues</b>	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="padding: 2px;"><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="padding: 2px;"><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>												
<b>Nature des données de base</b>												



<b>Elaboration de l'indicateur</b>	<b>Mode de collecte des données de base</b>	
	<b>Services ou organismes responsables de la collecte des données de base</b>	Division de la simplification des procédures et l'appui de l'éthique
	<b>Service responsable de la synthèse des données</b>	Division de la simplification des procédures et l'appui de l'éthique
	<b>Validation de l'indicateur</b>	direction de la modernisation de l'administration
	<b>Mode de calcul</b>	Nombre de projets réalisés / Nombre global des projets du secteur figurant dans la Stratégie Nationale de Lutte contre la Corruption (27projets).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.
	<b>Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit</b>	le rapport annuel de synthèse adressé à la commission nationale anti corruption et qui comprend toutes les données utiles pour le calcul de l'indicateur ets conservé a signler que ce rapport est publié une fois approuvé par la commission
<b>Modalités d'interprétation de</b>	<b>Modalités d'interprétation</b>	cet indicateur permet d'observer le progrès réalisé au niveau des engagements du secteur en ce qui les projets prévus dans le cadre de la stratégie nationale anti-corruption

<b>l'indicateur</b>	<b>Sens d'évolution souhaitée</b>	>progressive
	<b>Limites et biais connus</b>	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.
<b>Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur</b>	<b>Date de livraison de l'indicateur</b>	
	<b>Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur</b>	
<b>Commentaire</b>	<p>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. (Valeurs prévisibles à partir de 2021).</p> <p>La valeur de 2020 concerne une formation dans ce domaine réalisée par le département au profit des fonctionnaires des ministères.</p> <p>Signalé: Le nouveau sous indicateur relatif au taux de femmes bénéficiaires des programmes de formation sur l'intégrité et la lutte contre la corruption dans la Fonction Publique, a été mis en place à partir de 2021.</p>	

#### FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR

<b>Intitulé de l'indicateur</b>	Taux de réalisation du plan d'action national du gouvernement ouvert
<b>Programme</b>	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS
<b>Objectif du Ministère ou de l'institution</b>	Renforcer de l'intégrité et la transparence
<b>Code</b>	124.3.2

<b>Maître d'ouvrage de l'indicateur</b>	• Monsieur le Secrétaire Général								
<b>Service utilisateur de l'indicateur</b>									
<b>Description de l'indicateur</b>	<b>Unité de mesure</b>	%							
	<b>Périodicité de la mesure</b>								
	<b>Dernières valeurs connues</b>	<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>									
<b>Elaboration de l'indicateur</b>	<b>Nature des données de base</b>								
	<b>Mode de collecte des données de base</b>								
	<b>Services ou organismes responsables de la collecte des données de base</b>								
	<b>Service responsable de la synthèse des données</b>								
	<b>Validation de l'indicateur</b>								

	<p><b>Mode de calcul</b></p>	<p>Le département de la réforme de l'administration s'est engagé à préparer un plan d'action national pour le gouvernement ouvert pour la période 2021-2022 en partenariat avec les différents parties prenantes concernées, administration instances de gouvernance et les organisations de la société civile. Le plan comprend un ensemble d'engagements dont la réalisation incombe aux administrations publique dans un délai ne dépassant pas deux ans .le DRA se charge du suivi de la mise en œuvre du plan national du gouvernement ouvert et la mobilisation des acteurs impliqués</p> <p>Mode de calcul de l'état d'avancement de mise en œuvre du plan d'action se présente comme suit :</p> <p>Avancement du plan d'action= total du taux d'avancement des différents engagements / nombre des engagements</p> <p>Avancement de l'engagement = total pondéré de la progression des activités / total des activités</p> <p>Avancement de l'activité= valeur présentée par le chef de projet.</p>
	<p><b>Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit</b></p>	
	<p><b>Modalités d'interprétation</b></p>	
	<p><b>Sens d'évolution souhaitée</b></p>	<p>&gt;</p>

<b>Modalités d'interprétation de l'indicateur</b>	<b>Limites et biais connus</b>	
<b>Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur</b>	<b>Date de livraison de l'indicateur</b>	
	<b>Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur</b>	
<b>Commentaire</b>	Il s'agit d'un nouveau indicateur mis en place pour évaluer les réalisations du deuxième plan d'action du gouvernement ouvert 2021-2022.	

#### FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR

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

<b>Elaboration de l'indicateur</b>	<b>Nature des données de base</b>	Numérateur: Dépenses totales de la bureautique Dénominateur: nombre des postes
	<b>Mode de collecte des données de base</b>	
	<b>Services ou organismes responsables de la collecte des données de base</b>	Service de la programmation financière-Service de la gestion des ressources financières
	<b>Service responsable de la synthèse des données</b>	Service de la programmation financière
	<b>Validation de l'indicateur</b>	Direction des ressources humaines et financières
	<b>Mode de calcul</b>	modalité de calcul: numérateur: la somme des dépenses bureautique intégrant: - les achats d'ordinateur -les achats d'imprimante -le consommable informatique -le coût de la maintenance dénominateur: nombre des postes bureautique
	<b>Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit</b>	
	<b>Modalités d'interprétation</b>	

<b>Modalités d'interprétation de l'indicateur</b>	<b>Sens d'évolution souhaitée</b>	>Descendant
	<b>Limites et biais connus</b>	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)
<b>Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur</b>	<b>Date de livraison de l'indicateur</b>	Début de chaque l'année
	<b>Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur</b>	
<b>Commentaire</b>	<p>Par rapport à l'année 2019, le département compte acquérir, en 2021, des programmes pour la sécurité des systèmes d'informations (antivirus, firewall)</p> <p>il est à signaler que la réalisation de l'indicateur relatif à la bureautique comprend aussi bien la bureautique que la logistique.</p> <p>puisque au titre de l'année 2021, il a été procédé à la mise en place d'un indicateur pour la bureautique et un autre pour la logistique, le montant de la bureautique réalise en 2019 s'élève à 5340,00 dh</p> <p>Signalé: Cet indicateur visant l'unification et l'harmonisation des indicateurs de soutien des différents services du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration, a été mis en place à partir de l'année 2021.</p>	

#### FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR

<b>Intitulé de l'indicateur</b>	Ratio d'efficience de la gestion des ressources humaines
<b>Programme</b>	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS
<b>Objectif du Ministère ou de l'institution</b>	Améliorer de la Gestion des ressources

<b>Code</b>	124.4.2								
<b>Maître d'ouvrage de l'indicateur</b>	• Monsieur le Secrétaire Général								
<b>Service utilisateur de l'indicateur</b>	Division des ressources humaines								
<b>Description de l'indicateur</b>	<b>Unité de mesure</b>	%							
	<b>Périodicité de la mesure</b>								
	<b>Dernières valeurs connues</b>	<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>									
<b>Elaboration de l'indicateur</b>	<b>Nature des données de base</b>								
	<b>Mode de collecte des données de base</b>								
	<b>Services ou organismes responsables de la collecte des données de base</b>	Division des ressources humaines							
	<b>Service responsable de la synthèse des données</b>	Division des ressources humaines							
<b>Validation de l'indicateur</b>	Direction des ressources humaines et financières								



	<b>Mode de calcul</b>	<b>modalité de calcul:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Numérateur : Effectif gérants ce sont les fonctionnaires affectées au postes de gestion des Ressources Humaines et formation</li> <li>• Dénominateur : Effectif gérés du département de la réforme de l'administration</li> </ul>
	<b>Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit</b>	
<b>Modalités d'interprétation de l'indicateur</b>	<b>Modalités d'interprétation</b>	
	<b>Sens d'évolution souhaitée</b>	>progressive
	<b>Limites et biais connus</b>	
<b>Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur</b>	<b>Date de livraison de l'indicateur</b>	Janvier de l'année suivant
	<b>Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur</b>	
<b>Commentaire</b>	<p>l'évolution de cet indicateur s'inscrit dans évolution de baisse visant à moyen et long terme l'optimisation des ressources affectées à la fonction RH tout en renforçant les activités métier du département.</p> <p>Signalé: Cet indicateur visant l'unification et l'harmonisation des indicateurs de soutien des différents services du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration, a été mis en place à partir de l'année 2021.</p>	

#### FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR

<b>Intitulé de l'indicateur</b>	Taux d'accès à la formation
---------------------------------	-----------------------------

<b>Programme</b>	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS						
<b>Objectif du Ministère ou de l'institution</b>	Améliorer de la Gestion des ressources						
<b>Code</b>	124.4.3						
<b>Maître d'ouvrage de l'indicateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monsieur le Secrétaire Général</li> </ul>						
<b>Service utilisateur de l'indicateur</b>							
<b>Description de l'indicateur</b>	<b>Unité de mesure</b>	%					
	<b>Périodicité de la mesure</b>						
	<b>Dernières valeurs connues</b>	<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>						
<b>Elaboration de l'indicateur</b>	<b>Nature des données de base</b>						
	<b>Mode de collecte des données de base</b>						
	<b>Services ou organismes responsables de la collecte des données de base</b>						
	<b>Service responsable de la synthèse des données</b>						
	<b>Validation de l'indicateur</b>						

	<b>Mode de calcul</b>	<p>Cet indicateur est calculé en rapportant le nombre de bénéficiaires de la formation durant l'année à l'effectif total des fonctionnaires</p> <p>le nombre de bénéficiaires de la formation sont les personnes qui ont participé à la formation durant l'année .une personne qui participe à plusieurs formations est comptabilisée une seul fois</p>
	<b>Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit</b>	
<b>Modalités d'interprétation de l'indicateur</b>	<b>Modalités d'interprétation</b>	
	<b>Sens d'évolution souhaitée</b>	>
	<b>Limites et biais connus</b>	
<b>Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur</b>	<b>Date de livraison de l'indicateur</b>	
	<b>Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur</b>	
<b>Commentaire</b>	<p>Cet indicateur visant l'unification et l'harmonisation des indicateurs de soutien des différents services du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration, a été mis en place à partir de l'année 2021.</p>	

FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR

<b>Intitulé de l'indicateur</b>	Ratio d'efficience logistique										
<b>Programme</b>	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS										
<b>Objectif du Ministère ou de l'institution</b>	Améliorer de la Gestion des ressources										
<b>Code</b>	124.4.4										
<b>Maître d'ouvrage de l'indicateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monsieur le Secrétaire Général</li> </ul>										
<b>Service utilisateur de l'indicateur</b>											
<b>Description de l'indicateur</b>	<b>Unité de mesure</b>	DH/Agent									
	<b>Périodicité de la mesure</b>										
	<b>Dernières valeurs connues</b>	<table border="1"> <tr> <td><i>L'année</i></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></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>											
<b>Elaboration de l'indicateur</b>	<b>Nature des données de base</b>										
	<b>Mode de collecte des données de base</b>										
	<b>Services ou organismes responsables de la collecte des données de base</b>										
	<b>Service responsable de la synthèse des données</b>										

	<b>Validation de l'indicateur</b>	
	<b>Mode de calcul</b>	<p>Cet indicateur présent les couts de la logistique mise en place pour soutenir les différents services du département de la réforme de l'administration dans l'exercice de leurs activités et permettant d'offrir un meilleur enivrement du travail</p> <p>DH/effectif du département de la réforme de l'administration = somme des couts logistique/ effectif du département de la réforme de l'administration</p> <p>les couts pris en considération sont:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Formation de bureau et papeterie</li> <li>-Consommable d'informatique</li> <li>-Impression de document</li> <li>-Réparation du matériel de bureau</li> </ul>
	<b>Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit</b>	
<b>Modalités d'interprétation de l'indicateur</b>	<b>Modalités d'interprétation</b>	
	<b>Sens d'évolution souhaitée</b>	>
	<b>Limites et biais connus</b>	
<b>Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur</b>	<b>Date de livraison de l'indicateur</b>	
	<b>Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur</b>	

<b>Commentaire</b>	Cet indicateur visant l'unification et l'harmonisation des indicateurs de soutien des différents services du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration, a été mis en place à partir de l'année 2021.
--------------------	---

FICHE SIGNALÉTIQUE D'UN INDICATEUR																	
<b>Intitulé de l'indicateur</b>	Taux des chauffeurs formés à l'éco-conduite																
<b>Programme</b>	RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET AMÉLIORATION DES SERVICES PUBLICS																
<b>Objectif du Ministère ou de l'institution</b>	Promouvoir une culture écoresponsable et durable																
<b>Code</b>	124.5.1																
<b>Maître d'ouvrage de l'indicateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monsieur le Secrétaire Général</li> </ul>																
<b>Service utilisateur de l'indicateur</b>																	
<b>Description de l'indicateur</b>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 70%;"><b>Unité de mesure</b></td> <td style="width: 30%;">%</td> </tr> <tr> <td><b>Périodicité de la mesure</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Dernières valeurs connues</b></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>	<b>Unité de mesure</b>	%	<b>Périodicité de la mesure</b>		<b>Dernières valeurs connues</b>	<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>				
	<b>Unité de mesure</b>	%															
	<b>Périodicité de la mesure</b>																
<b>Dernières valeurs connues</b>	<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>																	
<b>Elaboration de l'indicateur</b>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 70%;"><b>Nature des données de base</b></td> <td style="width: 30%;"></td> </tr> <tr> <td><b>Mode de collecte des données de base</b></td> <td></td> </tr> </table>	<b>Nature des données de base</b>		<b>Mode de collecte des données de base</b>													
<b>Nature des données de base</b>																	
<b>Mode de collecte des données de base</b>																	

	<b>Services ou organismes responsables de la collecte des données de base</b>	
	<b>Service responsable de la synthèse des données</b>	
	<b>Validation de l'indicateur</b>	
	<b>Mode de calcul</b>	<p>formation des chauffeurs dans le domaine de l'eco-conduite</p> <p>Numérateur: nombre de chauffeurs ayant bénéficié de la formation à l'éco-conduite</p> <p>Dénominateur: total des chauffeurs du département de la réforme de l'administration</p>
	<b>Modalités de conservation des données, en prévision d'un audit</b>	
<b>Modalités d'interprétation de l'indicateur</b>	<b>Modalités d'interprétation</b>	
	<b>Sens d'évolution souhaitée</b>	>
	<b>Limites et biais connus</b>	
<b>Plan de construction ou d'amélioration de l'indicateur</b>	<b>Date de livraison de l'indicateur</b>	
	<b>Plan d'amélioration ou de construction de l'indicateur</b>	
<b>Commentaire</b>	<p>Cet indicateur fait partie des indicateurs de la stratégie nationale du développement durable 2017-2030.</p> <p>Cet indicateur visant l'unification et l'harmonisation des indicateurs de soutien des différents services du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration, a été mis en place à partir de l'année 2021.</p>	