

## Actions réalisées et réformes en chantier (Juin 1997 - Bulletin N°1)

Depuis avril 1996, date de la mise en place des structures chargées de la gestion du programme, diverses actions ont été réalisées ou sont en cours de réalisation. On peut notamment citer:

- Des actions de formation dont une session sur la formation continue et un séminaire portant sur les techniques d'auto-diagnostic;
- Le lancement des travaux des trois panels d'étude;
- L'élaboration d'un guide méthodologique sur l'auto-diagnostic administratif;
- La confection d'un dépliant sur les objectifs, les structures et les actions du programme.

### Session de Formation sur la Méthodologie d'Elaboration de Plans de Formation Continue

Organisée en Juillet 1996, cette activité scientifique était destinée aux responsables de la gestion de la formation continue pour aider les participants à mieux maîtriser le processus de mise en œuvre des plans de formation continue au sein des administrations et de présenter aux séminaristes les pratiques et les expériences de quelques administrations et organismes publics dans le domaine de la formation continue (OCP, OFFPT, ODEP, Travaux Publics...). Afin de conférer à la formation continue la place qui lui sied dans le fonctionnement des services, il devient particulièrement nécessaire, à la lumière des recommandations dégagées de cette session, de placer la formation et le perfectionnement au cœur du processus de gestion des ressources humaines en définissant un cadre juridique motivant.

### Séminaire de Formation sur les Techniques d'Auto-Diagnostics

Un séminaire de formation spécialiste sur les techniques d'auto-diagnostic s'est déroulé du 21 au 26 avril 1997. Il était destiné aux équipes ministérielles chargées de procéder aux opérations d'auto-diagnostic prévues dans le programme et animé par un expert de la Banque Mondiale. Ce séminaire a mis en relief les démarches pratiques pour la conduite des auto-diagnostics dans les départements pilotes et a émis des suggestions destinées à être soumises à l'appréciation des responsables desdits départements.

### Travaux des Panels d'Etude

La mise en œuvre du Programme est essentiellement marquée par la constitution, pour les besoins de réflexion et de réforme, de trois panels d'étude consacrés à:

- La déconcentration;
- Le statut général de la fonction publique
- La gestion des ressources humaines.

### Panel d'étude sur la déconcentration:

Ce groupe d'étude, composé de six (6) personnes dont un modérateur, a pour mission, sur la base du dispositif juridique en vigueur et des résultats de l'enquête sur le terrain, de:

- Dresser un bref état des lieux de la déconcentration;

- Etudier le cadre juridique régissant la déconcentration;
- Formuler un cadre méthodologique aidant les administrations à déconcentrer davantage de pouvoirs vers leurs services extérieurs;
- Proposer des mesures susceptibles d'accélérer le mouvement de déconcentration;
- Superviser les enquêtes sur le terrain.

Parallèlement à ce groupe d'étude, il est envisagé d'entreprendre une enquête sur le terrain, pour saisir, dans leur véritable dimension, les problèmes que connaît la déconcentration dans notre pays.

#### Panel d'étude sur le statut général de la fonction publique

Composé de sept (7) personnes dont un modérateur, ce panel a pour mission de procéder, dans une première phase à:

- une étude comparative de la fonction publique et la place qu'occupe le système marocain dans ce cadre;
- Une analyse-évaluation du Statut Général de la Fonction Publique en vigueur;
- Une identification des adaptations nécessaires du SGFP eu égard aux mutations institutionnelles, économiques et sociales en cours. Lors d'une deuxième phase et après élaboration d'un rapport sanctionnant la première phase, le groupe d'étude procédera à la conception d'un projet de nouveau S.G.F.P qui sera proposé aux autorités compétentes.

#### Panel d'étude sur la gestion des ressources humaines:

Le panel d'étude sur la "Gestion des Ressources Humaines" est composé de 7 personnes dont un modérateur. Il a pour mission de se pencher sur l'étude:

- Des pratiques actuelles de gestion du personnel dans l'administration publique;
- Du programme de modernisation de la gestion des ressources humaines;
- Des outils modernes de gestion à introduire dans la vie courante des services chargés de la gestion du personnel;
- Des mesures d'accompagnement sur les plans législatif, réglementaire et organisationnel.

Le panel en charge de ce volet a tenu une série de réunions au cours desquelles les membres de l'équipe ont procédé à l'identification de leur champ d'intervention et à la détermination de la démarche méthodologique liée à l'approche de la problématique de la gestion des ressources humaines dans l'administration publique marocaine.

#### Elaboration d'un Projet de Guide Méthodologique d'Auto-diagnostic:

L'objectif général des opérations d'auto-diagnostic est de permettre, de préciser la nature des problèmes, d'identifier les dysfonctionnements liés à l'organisation, au fonctionnement et aux pratiques de gestion d'une administration donnée d'une part, et de proposer des actions d'amélioration d'autre part. Cette opération ne consiste pas seulement en une évaluation technique, mais devra permettre aussi la création d'un processus de réforme ministérielle et interministérielle.

A cet égard, le guide méthodologique en cours de finalisation par une équipe composée d'auditeurs conseil, est un outil qui délimite le champ d'intervention de l'étude, précise les objectifs attendus de la mission et détermine les méthodes de travail. L'auto-diagnostic, qui concerne un échantillon représentatif de quatre ministères (Education Nationale, Affaires administratives, Emploi et affaires sociales, Santé Publique), portera sur les principales préoccupations de ces administrations et notamment les structures administratives, les relations avec les administrés, les méthodes de travail, la formation continue et le perfectionnement.