



SOMMAIRE

Objectifs et contextes de la table ronde

I - Communication

Exposé introductif:

"la gestion des ressources humaines dans l'administration marocaine "

- Abdelouahed OURZIK

- Salah BOUASSRIA

"Bilan et perspectives de la gestion des ressources humaines"

L'expérience du Ministère des Travaux Publics

- Jilali QUERROUM

"La gestion des ressources humaines au Ministère de l'Agriculture et de la Mise en Valeur Agricole"

- Hassan BELHAFDA

"La gestion des ressources humaines"

L'expérience du Ministère des Pêches Maritimes et de la Marine Marchande

- Karim BERNOUSSI

"La place de la gestion des ressources humaines dans le plan de modernisation du Ministère des Finances"

- Omar ES-SEDIQI

L'expérience du Ministère de la Population en matière de gestion des ressources humaines

- Salah BOUASSRIA

II - Travaux des Ateliers

Atelier n° 1

Evaluation et promotion du fonctionnaire

Rapport

- Modérateur: AbJelouahad OURZIK

- Rapporteur: Mohamed EL-MENZHI

Atelier n° 2

La formation continue

Rapport

- Modérateur: Bennaceur EL BAZ

- Rapporteur: Lhassane EL HAJJAMI

Atelier n° 3

La mobilité des fonctionnaires

Rapport

- Modérateur: Mohamed ABBAS

- Rapporteur: Khalid BEN OSMANE

Rapport de synthèse

- Leïla MOUDDANI

III - Annexe

Liste des participants à la table ronde

OBJECTIFS ET CONTEXTE DE LA TABLE RONDE

Ce document reproduit les travaux de la table ronde sur "la Gestion des Ressources Humaines dans l'Administration Publique: la pratique et les perspectives". Cette activité s'insère dans le cadre du Programme National de Modernisation et d'Amélioration des Capacités de Gestion de l'Administration (Programme Mor/94/501) dont le Ministère des Affaires Administratives assure la mise en œuvre en étroite collaboration avec le PNUD.

L'orientation donnée à cette table ronde répond à l'objectif fondamental du Programme Mor/94/501, à savoir l'appui au développement d'une capacité nationale de modernisation des procédés de gestion en vigueur dans l'Administration. Au cours de cette table ronde, il s'agissait plus précisément de permettre aux responsables et cadres des administrations publiques d'échanger leurs expériences en matière de gestion des ressources humaines.

En effet, dans certains ministères, de nombreuses actions de modernisation ont été engagées avec le souci d'introduire de nouvelles méthodes de gestion et une nouvelle vision de la place de l'homme dans l'organisation. Il fallait faire connaître ces initiatives et en tirer des enseignements pour les réformes à venir.

Sur le plan national, la gestion des ressources humaines est aujourd'hui placée au centre des préoccupations des pouvoirs publics. Le mode de recrutement des fonctionnaires, leur formation et la gestion de leur carrière sont autant de domaines qui appellent une adaptation aux nouvelles exigences:

Exigence de qualité de service vis-à-vis du citoyen et des entreprises, dans un contexte d'ouverture de l'économie nationale.

Besoins de formation et de mise à niveau, liés au processus de décentralisation - déconcentration qui pose en des termes nouveaux les problèmes de mobilité et de redéploiement du personnel de l'Etat.

Contraintes découlant de la baisse des ressources budgétaires et qui appellent une meilleure maîtrise des coûts de gestion du personnel.

A la lumière de ces exigences, l'occasion était offerte aux responsables et experts de l'administration de contribuer par leurs réflexions et leurs propositions à définir les voies et moyens nécessaires pour améliorer la gestion des ressources humaines tant au niveau sectoriel qu'au niveau de l'administration dans son ensemble.

La première partie de ce document comporte des interventions traitant des expériences vécues par certains ministères; ces expériences seront présentées par les directeurs des ressources humaines directement impliqués dans le processus de gestion du personnel de certains départements, sélectionnés en fonction des expériences acquises dans ce domaine.

La deuxième partie présente les travaux des ateliers organisés autour des trois préoccupations suivantes:

Atelier n° 1

Evaluation et promotion des fonctionnaires:

Système de notation et d'évaluation pour la promotion;

Révision des conditions donnant droit à la promotion.

Atelier n° 2

La place de la formation continue dans la politique de gestion des ressources humaines:

L'organisation de la formation continue;

Le lien entre la formation continue et la promotion;

Le financement de la formation continue;

Le statut du stagiaire et du fonctionnaire en formation.

Atelier n° 3**Mobilité et redéploiement des fonctionnaires:**

Mesures d'incitation à la mobilité;

Mesures d'accompagnement;

Système d'information et de communication sur la vacance des postes et des emplois.