

يتمحور حول إعادة النظر في طرق ومنهجيات التدبير المعتمدة في الإدارة العمومية عبر استعمال الأساليب التدييرية الحديثة، سواء فيما يتعلق بالموارد البشرية أو فيما يتصل بأنشطة العمل العمومي. ويحتوي على المشاريع التالية:

- إصدار ميثاق المرافق العمومية لتحديد قواعد الحكامة الجيدة بما يكرس حقوق المرتفقين ويرسخ مبادئ الإنصاف والمساواة والمسؤولية في تقديم الخدمات وضمان جودتها.
- اعتماد التدبير بالكفاءة واستثمار الأساليب التدييرية للموارد البشرية الرامية إلى الرفع من قدرات وكفاءات الموظفين العموميين والارتقاء بالأداء العمومي.
- إعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا والمتوسطة في اتجاه التكريس الموضوعي لمعايير الاستحقاق والكفاءة والمهنية واعتماد التدبير التعاقدى المبني على الأهداف والنتائج والتقييم وربط المسؤولية بالمحاسبة.
- إصلاح منظومة الولوج إلى الوظائف العمومية من خلال إعادة النظر في طرق التوظيف والبحث عن أحسن السبل لاستقطاب الكفاءات بالوظيفة العمومية تكريسا للبعد المهني.
- تطوير منظومة تقييم أداء الموظف عبر بلورة آليات قانونية وتدييرية تمكن من ترسيخ عناصر الاستحقاق والكفاءة والمردودية في المسارات المهنية في علاقتها بجودة الخدمة العمومية.
- تفعيل خطة عمل تنفيذ استراتيجية مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية بغية تعزيز مقاربة النوع الاجتماعي وضمان تكافؤ الفرص بين الجنسين في التوظيف والولوج إلى المناصب العليا ومناصب المسؤولية.
- تطوير الحماية الاجتماعية للموظف عبر دعم مختلف الجوانب الاجتماعية المرتبطة بطب العمل والصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية بالإدارات العمومية.
- إحداث المرصد الوطني للموارد البشرية بالإدارة العمومية لتحليل المعطيات المتوفرة ودراسة التوقعات ورصد وتتبع المؤشرات المتعلقة بالموظفين العموميين.
- برنامج تحسين الخدمات الإدارية قصد تيسير وولوج المرتفقين إليها وتحسين مناخ الأعمال، وخاصة التركيز على الخدمات العمومية ذات الوقع المباشر والإيجابي على المواطن والمقولة.

- وضع نظام لقياس الأداء الإداري عبر اعتماد بارومتر لقياس جودة الخدمات الإدارية بشكل منتظم من أجل معرفة مدى استجابة المرافق الإدارية لحاجيات المرتفق وتتبع مستوى رضاه.

ت 2م6

6. ميثاق المرافق العمومية

<p>يندرج مشروع إعداد ميثاق للمرافق العمومية في إطار تفعيل المقتضيات الدستورية المتعلقة بالمبادئ العام والقواعد المؤطرة للحكامة الجيدة، وخاصة ما يتعلق بتسيير الإدارات العمومية والأجهزة العمومية والجهات والجماعات الترابية الأخرى.</p> <p>ويعتمد المشروع على وضع إطار مرجعي يضبط التزامات المرافق العمومية، سواء على مستوى التنظيم أو على مستوى التسيير، مع تحديد الضمانات المؤطرة لعلاقة المرفق العمومي بالمرتفقين من خلال تحديد واجبات الموظف وحقوق المرتفق.</p> <p>ويتضمن ميثاق المرافق العمومية المبادئ الموجهة للعمل الإداري من أجل تكريس سيادة القانون وترسيخ ثقافة المرفق العام ودعم النزاهة والمصداقية والحياد وربط المسؤولية بالمحاسبة.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تحديد التزامات المرافق العمومية وضوابط العمل العمومي في انسجام تام مع الغاية الأساسية المتمثلة في رعاية المصلحة العامة وخدمة المواطنين؛ ▪ اعتماد إطار مرجعي يحدد القواعد التنظيمية والتدبيرية المؤطرة لمختلف الالتزامات المنوطة بالمرافق العمومية؛ ▪ ترسيخ مبادئ الحكامة الجيدة وتدعيم المشاركة المواطنة، مع تحديد الحقوق والواجبات المرتفقين في علاقتهم بالإدارة. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إعداد دراسة مقارنة على الصعيد الدولي؛ ▪ تحليل الرصيد التشريعي المرتبط بتنظيم المرافق العمومية في علاقتها بحقوق المرتفقين؛ ▪ إجراء سلسلة من المشاورات مع مؤسسات الحكامة والشركاء الاجتماعيين المعنيين؛ ▪ صياغة مشروع ميثاق المرافق العمومية وعرضه على مجلس الحكومة للمصادقة. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ القطاعات الوزارية 	<p>المتدخلون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ المؤسسات العمومية؛ ▪ الجماعات الترابية؛ ▪ بعض مؤسسات الحكامة؛ ▪ الاتحاد العام لمقاوالات المغرب؛ ▪ الجامعات؛ ▪ المجتمع المدني. 	<p>الشركاء الدوليون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاتحاد الأوروبي "UE" 	<p>أفق الانجاز</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2019 	<p>أفق الانجاز</p>

<p>يتمثل المشروع في إعداد ووضع آليات حديثة ومحكمة لتدبير الموارد البشرية بالإدارة العمومية من خلال استثمار الرأسمال البشري في النهوض بالأداء الإداري وتكريس مبادئ الكفاءة والمسؤولية والمهنية.</p> <p>وتتجلى المقاربة المعتمدة في السعي إلى إقرار منظومة تديرية متكاملة وشاملة واعتماد نظام جديد للوظيفة العمومية يقوم على أساس التخطيط الاستراتيجي والتدبير التوقعي للوظائف والكفاءات.</p> <p>ويرتبط التدبير الحديث للموارد البشرية باعتماد الآليات والأساليب المعاصرة وخلق إطار قانوني جديد للرفع من القدرات والكفاءات عن طريق التكوين المستمر وتعزيز مقاربة النوع عبر تمكين المرأة من ولوج مناصب المسؤولية.</p>	التوصيف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تطوير الأساليب والآليات المعتمدة في تدبير الموارد البشرية بالإدارة العمومية من خلال اعتماد المناهج الحديثة والمقاربات المهنية؛ ▪ الرفع من مستوى المؤهلات والكفاءات الإدارية وتحسين طرق تدبير المسارات المهنية بالاعتماد على مبدأ الأداء؛ ▪ تعزيز مبدأ الوظيفة كمدخل رئيسي في التدبير الحديث للموارد البشرية والارتقاء بالأداء الإداري. 	الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إعداد مجموعة من الدلائل المتعلقة بالتدبير بالكفاءات بالإدارة العمومية (دليل إجراءات التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات، دليل تقييم الكفاءات). ▪ مراجعة الإطار التنظيمي لمنظومة التكوين المستمر. 	العمليات المبرمجة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ القطاعات الوزارية. ▪ الإدارات العمومية. 	المتدخلون
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاتحاد الأوروبي UE. ▪ التعاون الثنائي (إسبانيا-فرنسا). 	الشركاء الدوليون
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2020. 	أفق الانجاز

<p>يتمحور المشروع حول إعادة النظر في منظومة الوظيفة العمومية العليا والمتوسطة من أجل تطويرها وتحسين أداء الموظفين العموميين، سواء المعنيين بالإشراف والتتبع والتقييم أو المكلفين بالتأطير والتنفيذ.</p> <p>ويتعلق الأمر بإصلاح منظومة الوظيفة العمومية العليا والمتوسطة من خلال إعادة هيكلتها والارتقاء بأساليب تديرها في اتجاه ترسيخ مهنتها وتكريس معايير الاستحقاق والكفاءة والفعالية.</p> <p>ويتمثل المشروع أيضا في مراجعة الإطار القانوني المتعلق بالمناصب العليا ومناصب المسؤولية من أجل إشاعة ثقافة التدبير التعاقدية والتقييم المهني المبني على الأهداف والنتائج وربط المسؤولية بالمحاسبة.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ مهنة منظومة الوظيفة العمومية العليا والمتوسطة من خلال اعتماد مبادئ الجدارة في تحمل المسؤولية والالتزام بالأهداف التعاقدية؛ ▪ النهوض بالمنظومة الوظيفية العليا والمتوسطة من خلال الاحتكام إلى معايير الاستحقاق والكفاءة في التدبير العمومي؛ ▪ ترسيخ مبادئ الحكامة العمومية عبر اعتماد آليات التدبير التعاقدية وربط المسؤولية بالمحاسبة. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تنفيذ مخطط العمل المنبثق عن الملتقى الوطني للوظيفة العمومية العليا من أجل إصلاح المنظومة عبر مراجعة الإطار التنظيمي ووضع الآليات التطبيقية؛ ▪ مواكبة تفعيل إصلاح المنظومة من خلال اعتماد مخطط تواصل وبرامج تكوينية لمدرء الموارد البشرية. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ وزارة الاقتصاد والمالية؛ ▪ الأمانة العامة للحكومة؛ ▪ المجلس الأعلى للوظيفة العمومية. 	<p>المتدخلون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاتحاد الأوروبي UE ▪ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية " OCDE " 	<p>الشركاء الدوليون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2020 	<p>أفق الإنجاز</p>

<p>يتحدد المشروع في وضع تصور لإصلاح منظومة الولوج إلى الوظائف العمومية من خلال تطوير الآليات والوسائل المعتمدة من أجل تمكين الإدارات العمومية من الكفاءات اللازمة.</p> <p>وتتمثل المقاربة الإصلاحية في مراجعة المنظومة برمتها عبر تشخيص وتحليل الوضعية الراهنة المتعلقة بالولوج إلى الوظائف العمومية وإعادة النظر في مختلف أساليب وطرق التوظيف المعتمدة.</p> <p>ويسعى المشروع إلى إقرار آليات ناجعة لدعم القدرات الإدارية من خلال البحث عن سبل جديدة تمكن من استقطاب الكفاءات إلى الوظيفة العمومية للرفع من أدائها وجودة خدماتها.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الرفع من مستوى الأداء الإداري في الوظيفة العمومية من خلال إقرار الآليات المرتبطة بالمهنية والفعالية؛ ▪ ترسيخ مبادئ الحكامة الجيدة من أجل تكريس قيم الشفافية والاستحقاق بالوظيفة العمومية؛ ▪ تعزيز قدرات الوظيفة العمومية عبر اعتماد أساليب ناجعة لاستقطاب وتحفيز الكفاءات. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إنجاز دراسة ميدانية حول الوضع الحالي لنظام الولوج إلى الوظائف العمومية؛ ▪ إعداد تصور جديد لمنظومة الولوج إلى الوظائف العمومية ووضع خطة عمل لتفعيله؛ ▪ إعداد الإطار التنظيمي المحدد لقواعد الولوج إلى الوظائف العمومية وإعداد مشروع مرسوم في هذا الإطار. ▪ اعتماد مخطط تواصل حول النظام الجديد المعتمد. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ وزارة الاقتصاد والمالية؛ ▪ الأمانة العامة للحكومة؛ ▪ باقي القطاعات الوزارية؛ ▪ المجلس الأعلى للوظيفة العمومية. 	<p>المتدخلون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الفاعلون الاجتماعيون 	<p>الشركاء</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2020 	<p>أفق الانجاز</p>

<p>يتعلق المشروع بوضع إطار قانوني جديد يحدد المبادئ العامة وكيفية تتبع ومعالجة مسارات الموظفين العموميين من خلال تقييم أداءهم المهني وفقا للمهام والوظائف المحددة.</p> <p>وتركز المقاربة المعتمدة في تقييم الموظف العمومي، بشكل أساسي، على تنمية الكفاءات من خلال إعطاء أهمية قصوى لعناصر الاستحقاق والمردودية والابتكار في أداء المهام الإدارية.</p> <p>ويرتبط تقييم أداء الموظفين العموميين بمدى إسهامهم الفعلي في تطوير العمل العمومي وتحسين مستوى الخدمات العمومية وحسن تفاعلهم مع متطلبات الإدارة وحاجيات المرفق العام.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ترسيخ ثقافة التقييم في الإدارة العمومية وقياس الأداء الإداري بناء على مبادئ المردودية والنجاعة؛ ▪ تعزيز المعايير المهنية في الممارسة الإدارية داخل المرافق العمومية من أجل تنمية مهارات ومؤهلات الموظف العمومي؛ ▪ تكريس الكفاءة والاستحقاق في تتبع ومعالجة المسارات المهنية وتثمين الجهود الفردية للموظفين العموميين. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إعداد دراسة حول تقييم أداء الموظف؛ ▪ إعداد تصور جديد لمنظومة تقييم أداء الموظفين ووضع خطة عمل لتفعيله؛ ▪ إعداد الإطار التنظيمي المحدد لقواعد تقييم أداء الموظفين؛ ▪ اعتماد مخطط تواصلي حول المنظومة الجديدة المعتمدة؛ ▪ تنظيم دورات تكوينية حول المنظومة الجديدة المعتمدة. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ وزارة الاقتصاد والمالية؛ ▪ الأمانة العامة للحكومة؛ ▪ باقي القطاعات الوزارية؛ 	<p>المتدخلون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ التعاون الثنائي (إسبانيا) 	<p>الشركاء الدوليون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2020 	<p>أفق الانجاز</p>

<p>يتعلق الأمر بتنفيذ مجموعة من المشاريع المندرجة ضمن خطة العمل المتعلقة بالاستراتيجية الوطنية للمساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية من أجل إقرار العدالة القائمة على النوع.</p> <p>ويتمثل المشروع في اعتماد آليات قانونية وتنظيمية تمكن من ترسيخ تكافؤ الفرص وتكريس الحقوق المتساوية بين الرجل والمرأة في الولوج إلى الوظيفة العمومية وتقلد المسؤوليات الإدارية.</p> <p>وتتمحور خطة العمل حول إحداث ودعم الهياكل الإدارية الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية، وخاصة في مجال تدير الموارد البشرية والكفاءات.</p>	التوصيف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تعزيز مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية من خلال ترسيخ مقارنة النوع؛ ▪ تشجيع ولوج المرأة إلى المناصب العليا ومناصب المسؤولية عبر وضع الآليات التحفيزية الضرورية؛ ▪ ضمان التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة في ممارسة المرأة لعملها الإداري بالوظيفة العمومية. 	الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إنجاز دراسة متعلقة بمكانة المرأة الموظفة في وظائف المسؤولية بالوظيفة العمومية ▪ إعداد دفتر التحملات النموذجي لدور الحضنة لمواكبة تفعيل العمليات المتعلقة بالتوفيق بين الحياة المهنية والخاصة؛ ▪ القيام بدراسة حول ترسيخ المساواة بين الجنسين في الممارسات والسلوكيات والثقافة التنظيمية بالوظيفة العمومية؛ ▪ توصيف البنية التنظيمية والدعم الاستشاري لتفعيل مرصد مقارنة النوع بالوظيفة العمومية وكذلك إعادة تصميم موقعه على شبكة الإنترنت. 	العمليات المبرمجة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ القطاعات الوزارية؛ ▪ الإدارات العمومية؛ ▪ الشبكة بين الوزارية للتشاور من أجل دعم المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية. 	المتدخلون
<ul style="list-style-type: none"> ▪ منظمة الأمم المتحدة المعنية بالمرأة " ONU-Femmes " 	الشركاء الدوليون
<ul style="list-style-type: none"> ▪ منتصف 2019 	أفق الإنجاز

<p>يتمثل المشروع في إرساء منظومة قانونية متكاملة تتعلق بتعزيز الحماية الاجتماعية للموظفين العموميين وتوفير الشروط السليمة للعمل داخل الإدارة لتمكينهم من القيام بمهامهم على أحسن وجه.</p> <p>ويتمحور تطوير الحماية الاجتماعية للموظف حول تعزيز الإطار القانوني المرتبط بطب العمل والصحة والسلامة المهنية بالإدارات العمومية، كما يتمحور حول الإجراءات الأساسية المرتبطة بالوقاية من الأخطار المهنية.</p> <p>ويهتم المشروع باتخاذ كافة التدابير المتعلقة بتوفير بيئة عمل آمنة داخل الإدارة العمومية ودعم مختلف الجوانب ذات الصلة بالوضع الاجتماعي للموظفين العموميين بغية الرفع من مردوديتهم،</p>	التوصيف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تعزيز الحماية الاجتماعية للموظف العمومي لتحفيزه على تطوير أدائه المهني وتحسين جودة خدماته؛ ▪ توفير بيئة عمل آمنة عبر تحسين الإجراءات الهادفة إلى ترسيخ مبادئ السلامة بالإدارة العمومية؛ ▪ دعم مختلف الجوانب الاجتماعية المرتبطة بطب العمل والصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية بالإدارات العمومية. 	الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إعداد تصور جديد لمنظومة الحماية الاجتماعية للموظف؛ ▪ إعداد الإطار التشريعي للحماية الاجتماعية للموظف؛ ▪ إعداد مشاريع المراسيم التطبيقية؛ ▪ اعتماد مخطط تواصل حول المنظومة الجديدة للحماية الاجتماعية للموظف. 	العمليات المبرمجة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ وزارة الاقتصاد والمالية؛ ▪ وزارة الصحة؛ ▪ الأمانة العامة للحكومة؛ ▪ باقي القطاعات الوزارية. 	المتدخلون
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2019 	أفق الانجاز

<p>يتعلق المشروع بإحداث مرصد لدراسة وتتبع وتقييم مختلف المعطيات والبيانات ومعالجة المؤشرات المرتبطة بالموارد البشرية للإدارات العمومية.</p> <p>وتتمثل أهمية إحداث مرصد خاص بالموارد البشرية للإدارة العمومية في خلق إطار معرفي وتقني لدراسة أعدادها وتتبع تطورها في مختلف الفترات الزمنية.</p> <p>ويهتم المرصد بمعالجة المؤشرات المتعلقة بالموارد البشرية داخل مختلف الإدارات العمومية ورصد الاختلالات والإكراهات الموجودة من أجل اتخاذ الإجراءات التصحيحية الضرورية عند الاقتضاء، مع توقع آثار السياسات المعتمدة.</p>	التوصيف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ خلق فضاء مناسب لتوفير وتجميع المعلومات والمعطيات المتعلقة بالموارد البشرية للإدارات العمومية؛ ▪ بلورة وتتبع المؤشرات المتعلقة بالموارد البشرية للإدارة العمومية ومراقبة تطورها من أجل دعم اتخاذ القرار؛ ▪ تقييم معطيات الموارد البشرية للإدارة العمومية للوقوف على الثغرات والنواقص و اقتراح الحلول البديلة لتحسين تديريها. 	الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إنجاز تشخيص حول المعطيات والبيانات ومعالجة المؤشرات المرتبطة بالموارد البشرية بالإدارة العمومية ▪ وضع تصور حول المرصد الوطني للموارد البشرية بالإدارة العمومية ▪ التأسيس القانوني لإحداث المرصد الوطني ▪ إعداد مخطط تواصلي حول المرصد الوطني للموارد البشرية بالإدارة العمومية 	العمليات المبرمجة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الإدارات العمومية. 	المتدخلون
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاتحاد الأوروبي "UE" 	الشركاء الدوليون
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2020 	أفق الانجاز

<p>يتعلق المشروع ببرنامج شامل يتمحور حول وضع وتفعيل التدابير والإجراءات المرتبطة بتيسير ولوج المرتفقين إلى الخدمات الإدارية التي تسهر على تقديمها مختلف الإدارات العمومية.</p> <p>وهم هذا البرنامج الخدمات الإدارية الأكثر تداولاً وذات الوقع المباشر على حياة المواطنين والمواطنات. كما يهتم الخدمات الإدارية التي تقدمها الإدارة العمومية لفائدة المقاولات.</p> <p>ويرتبط برنامج تحسين الخدمات الإدارية بتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية وتعزيز شفافية المرفق العمومي من أجل تحسين مناخ الأعمال والاستجابة بشكل أفضل لمتطلبات المواطن.</p>	التوصيف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تيسير ولوج المواطنين والمواطنات إلى الخدمات الإدارية من خلال تبسيط المساطر والإجراءات الإدارية؛ ▪ تيسير ولوج المقاولات إلى الخدمات الإدارية بما يمكن من التحسين الفعلي لمناخ الأعمال؛ ▪ تعميم ونشر الإجراءات الإدارية المرتبطة بالخدمات الإدارية والزامية تقييد المرفق العمومي بها. 	الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تدوين مسطرة نزح الملكية ونشرها عبر البوابة الوطنية www.service-public.ma ووضع دليل خاص بها؛ ▪ تدوين ونشر 26 خدمة إدارية متعلقة بالمقاولات على الموقع: "www.business.procedures.ma" بجهات الدار البيضاء والرباط ومراكش وفاس ووجدة بشراكة مع اللجنة الوطنية لتحسين مناخ الأعمال في أفق تعميمه على باقي جهات المملكة؛ ▪ مواكبة الإدارات العمومية في تدوين وتبسيط الخدمات الإدارية؛ ▪ اعتماد مواد تواصلية سمعية بصرية حول 20 خدمة إدارية. 	العمليات المبرمجة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ اللجنة الوطنية لتحسين مناخ الأعمال (رئاسة الحكومة) ▪ الإدارات العمومية. 	المتدخلون
<ul style="list-style-type: none"> ▪ برنامج الأمم المتحدة للتنمية " PNUD ". ▪ المنظمة الألمانية للتعاون. " GIZ " ▪ مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية " CNUCED " 	الشركاء الدوليون
<ul style="list-style-type: none"> ▪ منتصف 2019 	أفق الانجاز

<p>يتحدد مشروع قياس جودة الخدمات الإدارية في إيجاد آلية دقيقة تمكن القطاعات العمومية من تتبع مستوى جودة الخدمات التي تسهر على تقديمها ومدى ارتياح المرتفقين لأدائها.</p> <p>ويتيح المشروع تجميع مختلف المعطيات والعناصر المتعلقة بالخدمة العمومية وتحليل الأداء المهني للإدارة من أجل تشخيص طريقة اشتغال الإدارة وتفاعلها مع انتظارات المواطنين والمواطنات.</p> <p>ويتمحور نظام القياس حول وضع بارومتر لضبط مستوى جودة الخدمات الإدارية وتتبع تطور أداء الإدارة ومدى استجابتها لمتطلبات المرتفقين. وذلك من أجل مساعدة القيادة الإدارية في اتخاذ القرارات الملائمة وتعزيز الحكامة العمومية.</p>	التوصيف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ وضع نظام لقياس جودة الخدمات الإدارية يتيح تجميع المعطيات الضرورية وتتبع المؤشرات وإنتاج المعلومات المتعلقة بطبيعة الأداء الإداري؛ ▪ تمكين الإدارة العمومية من آلية لقياس جودة الخدمات الإدارية وتتبع تطورها من أجل تحسين مستواها؛ ▪ رصد آراء وانتظارات المرتفقين إزاء الخدمات الإدارية التي توفرها الإدارة العمومية بغية الرفع من مستوى جودتها. 	الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تحديد وتأطير مشروع البارومتر اعتمادا على الدراسة المقارنة والدراسات الميدانية لبعض الدول ووضع خرائطية الخدمات الإدارية ذات الأولوية؛ ▪ إعداد التصور العام للإطار المرجعي الخاص بجودة الخدمات الإدارية؛ ▪ وضع النموذج التصوري لبارومتر قياس جودة الخدمات الإدارية ورضا المرتفقين (تحديد لائحة المؤشرات، صياغة دفتر التحملات لتفعيل البارومتر، تطوير نظام معلوماتي، وضع نظام حكامه البارومتر)؛ ▪ إعداد دعائم التواصل الخاصة ببارومتر قياس جودة الخدمات الإدارية. 	العمليات المبرمجة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الإدارات العمومية. 	المتدخلون
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاتحاد العام لمقاولات المغرب؛ ▪ المجتمع المدني (حماية المستهلك). 	الشركاء
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاتحاد الأوروبي " UE " 	الشركاء الدوليون
<ul style="list-style-type: none"> ▪ منتصف 2019 	أفق الانجاز