

ⵜⴰⴷⵓⴷⴰ ⵜⴰ ⵎⴰⵔⵓⵏⵜ  
ⵜⴰⵎⴰⵏⴰⵏⵜ ⵜⴰ ⵙⴰⵎⴰⵏⴰ ⵏ ⵓⵙⴰⵏⴰⵏ ⵏ ⵓⵙⴰⵏⴰⵏ



المملكة المغربية  
وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني

ROYAUME DU MAROC  
MINISTRE DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

# مشروع نجاعة الأداء قطاع التكوين المهني



السنة المالية 2016

## الجزء الأول: تقديم قطاع التكوين المهني

### 1. تقديم مقتضب لإستراتيجية قطاع التكوين المهني في أفق 2021

تعتبر الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 ، التي صادق عليها المجلس الحكومي في 29 يوليو 2015، جزءا لا يتجزأ من الإجراءات 23 ذات الأولوية لإصلاح منظومة التربية والتكوين . وقد تم إعداد هذه الإستراتيجية وفق منهجية سمحت بإشراك مختلف المتدخلين والفاعلين العموميين والخواص المعنيين.

إن المنطلق الأساسي لهذه الإستراتيجية، هو التوجهات السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله وأيده، والذي ما فتئ يولي اهتماما خاصا لتكوين وتأهيل العنصر البشري، باعتباره الثروة الحقيقية التي تزخر بها بلادنا وعماد الاقتصاد الوطني.

وتأتي هذه الإستراتيجية، تكريسا للمكانة التي بات يحتلها التكوين المهني في ظل دستور المملكة المغربية لفتح يوليوز 2011، والذي نص على ضرورة قيام الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية بتعبئة كل الوسائل المتاحة لتيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنات على قدم المساواة من الحق في التكوين المهني.

وتنسجم أهداف ومحاور ودعامات هذه الإستراتيجية مع توجهات ومرتكزات الرؤية الإستراتيجية لإصلاح منظومة التربية والتكوين 2015-2030 المعدة من طرف المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي.

#### أ. محاور الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021:

1. نظام مفتوح لجميع الفئات؛
2. ربط عرض التكوين بالحاجيات الاقتصادية والاجتماعية؛
3. وضع المقابلة في صلب نظام التكوين؛
4. نظام قائم على تحسين جودة التكوين؛
5. تثمين المسار المهني من خلال الانسجام والتكامل بين مكونات منظومة التربية والتكوين؛
6. حكمة مجددة ومندمجة لضمان النجاعة والفعالية.

#### أ. أهداف الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021:

1. حق التكوين للجميع وتيسير الاندماج الاجتماعي والترابي:
  - تكوين 10 ملايين مواطنة ومواطن.
2. تحسين تنافسية المقابلة كفاعل وكفضاء متميز للتكوين:
  - تكوين 50% من المتدربين بالفضاء المقاولاتي؛
  - استفادة 20% من الأجراء سنويا من التكوين المستمر.
3. الرفع من مستوى تشغيل الخريجين عبر تحسين جودة التكوين: 80% في أفق 2021.

4. دمج التكوين المهني والتعليم العام من أجل جاذبية أفضل للتكوين المهني وتمكين الشباب من إبراز ميولاتهم.

5. تقوية حكمة السياسة العمومية للتكوين المهني من أجل الرفع من النجاعة والتناغم.

أ. فعلى مستوى المساواة وتكافؤ الفرص، فإن الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني تتوخى ضمان التكوين للجميع في كل مكان، إذ تروم فتح نظام التكوين المهني بشكل أوسع وفي وجه مختلف الفئات وتولي اهتماما خاصا للمنحدرين من الوسط القروي والأحياء المستهدفة ببرامج المبادرة الوطنية للتنمية البشرية وكذا المنحدرين من الأسر ذوي الدخل المحدود لولوج مؤسسات التكوين المهني العمومي بالإضافة إلى تحمل الدولة لمصاريف تكوينهم بمؤسسات التكوين المهني الخاصة المعتمدة.

ب. ويهم فتح نظام التكوين المهني أيضا، التكوين المستمر الذي سيعرف توسعا ليشمل فئات جديدة من الأجراء، حيث تتضمن الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني حقوقا وآليات جديدة، تكريسا لمبدأ التكوين للجميع ومدى الحياة، لتحسين الكفاءات وتثمين مكتسبات الأجراء.

ت. وفي إطار اندماج التكوين المهني والتعليم العام فإن الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 تتجه نحو إرساء ميكانيزمات لإبراز ميولات الشباب للتكوين المهني في التعليم الابتدائي وإحداث مسارات مهنية بالتعليم الثانوي الإعدادي وإرساء البكالوريا المهنية وتنمية الإعلام والتوجيه المدرسي والمهني.

ث. أما على مستوى الحكامة، فإن الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 تركز على تعزيز ومأسسة المقاربة التشاركية لحكمة نظام التكوين المهني. وتقوم هذه الحكامة على تقوية دور الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، وإرساء حكمة متعددة المستويات تلعب فيها الجهة دورا مهما إلى جانب المهنيين كفاعلين رئيسيين في تحديد الحاجيات من التكوين على المستوى الجهوي وإعداد الخرائط التوقعية لعرض التكوين بالإضافة إلى تمويل برامج ومخططات التكوين على المستوى الجهوي.

ج. ومن جانب آخر، تركز هذه الإستراتيجية أيضا على إرساء نظام عادل وشفاف لتخصيص الموارد المرصودة لتمويل التكوين المهني.

## 2. توقعات الاعتماد برسم مشروع ميزانية 2016

(1)/(2)	ق.م 2015 (2)	ق.م 2016 (1)	النفقات
	الميزانية العامة للدولة		
-2.22 %	58 710 000	57 406 000	الموظفون
+1.36%	177 000 000	179 415 000	المعدات والنفقات المختلفة
-9.00%	167 500 000	153 645 000	الاستثمار
+1.75%	403 210 000	410 466 000	المجموع

### 3. توزيع الاعتمادات حسب البرامج برسم مشروع قانون المالية لسنة 2016

مجموع 2016	م.ق.م 2016 / الميزانية العامة بالدرهم			البرنامج
	الاستثمار	المعدات والنفقات المختلفة	الموظفون	
57 406 000	--	--	57 406 000	الإدارة العامة
30 450 250	2 950 000	27 500 250	--	دعم وخدمات متعددة الاختصاص
180 900 000	30 645 000	150 255 000	--	قيادة منظومة التكوين المهني
121 709 750	120 050 000	1 659 750	--	تنمية ودعم تنفيذ عرض التكوين
<b>390 466 000</b>	<b>153 645 000</b>	<b>179 415 000</b>	<b>57 406 000</b>	<b>المجموع</b>

### 4. توزيع الاعتمادات المالية لسنة 2016 حسب المشاريع

الاستثمار	المعدات والنفقات المختلفة	الموظفون	المشروع	البرنامج
--	--	57 406 000	دعم المهام	الإدارة العامة
--	23 953 250	--	دعم المهام	دعم وخدمات متعددة الاختصاص
1 250 000	--		محيط العمل واستقبال المرتفقين	
1 150 000	627 000		أنظمة المعلومات	
500 000	--		تحديث الإدارة	
--	1 500 000		مساعدة لفائدة العمال الاجتماعية	
50 000	1 420 000		الموارد البشرية والكفاءات	
4 145 000	850 000		التخطيط	
1 500 000	1 650 000	التقييم		
3 000 000	1 100 000	تقنين وإنعاش نظام التكوين المهني		
22 000 000	146 655 000	المساهمات		
--	--	--	التكوين المهني التعاقدية	
--	250 000	--	تنمية التكوين أثناء العمل	تنمية ودعم تنفيذ عرض التكوين
40 500 000	--		تنمية التكوين بالتدرج المهني	
79 550 000	1 309 750		مسايرة المخططات التنموية الإستراتيجية والبرامج متعددة السنوات	
--	100 000		هندسة التكوين	
--	--		تكوين مستمر وتكوين المكونين	
--	--		--	

153 645 000	179 415 000	57 406 000	المجموع
-------------	-------------	------------	---------

## 5. برمجة الميزانية المتعددة السنوات 2016-2018

### الجدول 1: برمجة ثلاثية 2016-2018 حسب طبيعة النفقات

الميزانية العامة للدولة				
2018	2017	2016	2015	
توقعات	توقعات	م.ق.م	ق.م	
268 822 453	269 440 350	236 821 000	235 710 000	نفقات التشغيل
72 336 591	65 168 100	57 406 000	58 710 000	الموظفون
214 485 862	204 272 250	179 415 000	177 000 000	المعدات والنفقات المختلفة
244 800 000	301 450 000	153 645 000	167 500 000	نفقات الاستثمار
<b>531 622 453</b>	<b>570 890 350</b>	<b>390 466 000</b>	<b>403 210 000</b>	<b>المجموع</b>

### الجدول 2: برمجة ثلاثية 2016-2018 حسب البرامج

الميزانية العامة للدولة				
2018	2017	2016	2015	
توقعات	توقعات	م.ق.م	ق.م	
52 655 45	55 471 145	43 082 235	53 068 925	دعم وخدمات متعددة الاختصاص
289 607 660	315 492 000	192 631 587	185 603 075	قيادة منظومة التكوين المهني
189 358 855	199 927 205	154 752 178	164 238 000	تنمية ودعم تنفيذ عرض التكوين
<b>531 622 453</b>	<b>570 890 350</b>	<b>390 466 000</b>	<b>403 210 000</b>	<b>المجموع</b>

## الجزء الثاني: تقديم برامج قطاع التكوين المهني

### البرنامج 1: "قيادة منظومة التكوين المهني"

#### 1. إستراتيجية البرنامج

إن التكوين المهني مطالب بلعب دور أساسي في التنمية المستدامة ببلادنا، خاصة ما يتعلق بالتنافسية والتماسك الاجتماعي و الترابي. ولهذا الغرض، عليه أن يدعم التنمية الاقتصادية وأن يستجيب لحاجيات المشغلين والأجراء من أجل الحفاظ على تنمية الكفاءات والمؤهلات المهنية وتحسين تنافسية المقاول. كما يتعين على التكوين المهني تلبية الطلب الاجتماعي من التكوين بما يتناسب مع المحيط الاقتصادي.

ونظرا لتعدد الفاعلين والمتدخلين في منظومة التكوين المهني، فلا مناص من قيادة لهذه المنظومة تشرك مختلف المتدخلين في إعداد وإنجاز السياسة الوطنية للتكوين المهني.

#### أ. مختصر إستراتيجية البرنامج وغاياته العامة

إن قيادة منظومة التكوين المهني تتحقق أساسا من خلال:

- إعداد سياسة وطنية للتكوين المهني وتتبع تنفيذها؛
- تبني تخطيط منتظم للتكوين المهني من أجل ضمان التقارب المنشود بين الحاجيات وعرض التكوين، بناء على:
  - الدراسات القطاعية للتعرف على الحاجيات الكمية والنوعية من التكوين المهني؛
  - التقييم المنتظم للمنظومة (دراسات الجودة ودراسات ملائمة التكوين/التشغيل) الذي يمكن من ضبط، مطابقة وإعادة تأطير منظومة التكوين المهني؛
- القيام بالحملات الإعلامية والتحسيسية، إضافة إلى الإجراءات التشجيعية بغرض توسيع الولوج إلى القطاع مع تقوية التماسك الاجتماعي والترابي؛
- السهر على تحسين جودة التكوين ونجاعة أداء الفاعلين من خلال إرساء معايير ومرجعيات ونظام للتقرير؛
- تحسين حكمة منظومة التكوين المهني التي تنسم بتعدد الفاعلين، الشيء الذي يتطلب مزيدا من توضيح أدوار وصلاحيات ومسؤوليات مختلف المتدخلين. ومن أجل ذلك، فعقود البرامج التي ستبرم بين الدولة والفاعلين العموميين والخواص والمهنيين تحدد الأهداف المنشودة، الإمكانيات المعبأة وكيفية التقييم وآليات الضبط.

## ب. المسؤول عن البرنامج:

### مديرية التخطيط والتقييم

غير أن التنفيذ العملي للبرنامج يقع على التوالي تحت مسؤولية المديرين ومسؤولي كل مديرية على حدة.

### ت. القيادة

- الأقسام الثلاثة التابعة لمديرية التخطيط والتقييم؛
- قسم التكوين المهني الخاص (مديرية التنسيق البيداغوجي والقطاع الخاص)؛
- قسم التكوين أثناء العمل (مديرية التكوين في الوسط المهني)؛
- المندوبيات الجهوية للتكوين المهني.

## 2. أهداف ومؤشرات أداء البرنامج

الهدف 1: ضمان تقريب الحاجيات من الكفاءات من عرض التكوين.

■ مؤشر 1.1: أعداد المستفيدين من التكوين المهني حسب أنماط التكوين المهني.

### ❖ العدد الإجمالي

الوحدة	2014 إنجازات	2015 ق.م	2016 م.ق.م	2017 توقعات	2018 توقعات	القيمة الهدف
عدد	355 472	391 157	464 727	492 206	524 331	4 173 300

1 السنة المرجعية للقيمة الجمعية الهدف هي 2021

### ❖ التكوين داخل المؤسسات

الوحدة	2014 إنجازات	2015 ق.م	2016 م.ق.م	2017 توقعات	2018 توقعات	القيمة الهدف
عدد	248 916	280 191	293 793	298 766	524 331	2 418 218

1 السنة المرجعية للقيمة الجمعية الهدف هي 2021

### ❖ التكوين بالتمرس المهني

الوحدة	2014 إنجازات	2015 ق.م	2016 م.ق.م	2017 توقعات	2018 توقعات	القيمة الهدف
عدد	75 582	79 306	122 795	138 106	156 623	1 225 384

1 السنة المرجعية للقيمة الجمعية الهدف هي 2021

### ❖ التكوين بالتدرج المهني

الوحدة	2014 إنجازات	2015 ق.م	2016 م.ق.م	2017 توقعات	2018 توقعات	القيمة الهدف
عدد	30 979	31 660	48 139	55 334	529 698	529 698

1 السنة المرجعية للقيمة الجمعية الهدف هي 2021

■ **تدقيقات منهجية:** الأعداد المتوقعة للمتدربين تنبثق إما عن الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني أو تحدد وتتقح من طرف القطاعات المكونة العمومية والخاصة. هذا المؤشر سيتطور للأعلى ليصيب في أفق 2021، الهدف المحدد في إطار إستراتيجية تنمية التكوين المهني والذي يتمثل في 50% من الأعداد بالتكوين داخل المؤسسات و 30% بالتمرس و 20% التدرج المهني.

■ **مصادر المعطيات :**

- قسم التخطيط ؛
- قسم التدرج المهني ؛
- مصلحة التمرس المهني.

■ **مؤشر 2.1:** تطور أعداد التكوين المهني الأساسي في إطار الشراكة بين القطاعين العام والخاص.

القيمة الهدف	2018 توقعات	2017 توقعات	2016 م.ق.م	2015 م.ق.م	2014 إنجازات	الوحدة
105 355	12 480	10 570	9 220	8 180	7 425	عدد

1 السنة المرجعية للقيمة الجمعية الهدف هي 2021

■ **تدقيقات منهجية:** يتعلق الأمر بالعدد السنوي للمستفيدين من التكوين بمراكز التدرج داخل المقاولات أو المعاهد المتخصصة المحدثة في إطار الشراكة مع القطاع الخاص. ويرمي إحداث هذه المراكز والمعاهد إلى:

- تاهيل الشباب وتيسير اندماجهم في الحياة العملية وتحسين تنافسية المقاولات؛
- منح التدبير المفوض للتكوين للمقاولات والمنظمات المهنية.

■ **مصادر المعطيات :**

- قسم التخطيط ؛
- قسم التدرج المهني؛
- قسم التكوين أثناء العمل.

■ **مؤشر 3.1:** تطور حاجيات المقاولات من التكوين المهني المستمر.

القيمة الهدف	2018	2017	2016	2015	2014	الوحدة
3 631 726	492 700	419 192	356 651	303 441	258 170	عدد المستفيدين
	14%	13%	11%	10%	9%	نسبة الأجراء المنخرطين في ص و ض ج

1 السنة المرجعية للقيمة الجمعية الهدف هي 2021



- **تدقيقات منهجية:** شرع قطاع التكوين المهني في الإصلاح الشامل للتكوين المستمر من خلال تبني إجراءات تبسيطية وفعالة للعقود الخاصة للتكوين من جهة، ومن جهة ثانية مصادقة مجلس الحكومة على مشروع قانون رقم 74-13 المتعلق بالتكوين المستمر. ويهدف الإصلاح إلى:
  - تنمية وتيسير ولوج المقاولات للتكوين المستمر، خاصة المقاولات والصناعة المتوسطة والصغيرة؛
  - توسيع حقل التكوين المستمر إلى فئات أخرى من المشغلين والعمالة النشيطة.
- سيمكن المؤشر من قياس تطور ولوج المقاولات إلى التكوين المستمر مع العلم أن 1,2% فقط من المقاولات المنخرطة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تستفيد من العقود الخاصة للتكوين.
- **مصادر المعطيات:**
  - قسم التكوين أثناء العمل.

## الهدف 2: توسيع ولوج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة إلى التكوين المهني

- **مؤشر 1.2:** أعداد الفئات ذات الاحتياجات الخاصة المستفيدة من التكوين المهني.

الوحدة	الفئة	2014 إنجازات	2015 ق.م	2016 م.ق.م	2017 توقعات	2018 توقعات	القيمة الهدف <sup>1</sup>
عدد	سجناء	6 616	7 115	7 651	8 227	8 847	62 581
	سجناء سابقين	--	3 557	3 825	4 113	4 423	31 288
	ذوي إعاقة	3 700	5 141	7 144	9 926	13 792	118 795
المجموع		10 316	15 813	18 619	22 266	27 062	212 664

1 السنة المرجعية للقيمة الجمعية الهدف هي 2021

- **تدقيقات منهجية:** أعداد المستفيدين المتوقعة المنبثقة عن الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني .
- **مصادر المعطيات:**
  - قسم تكوين السجناء.

- **مؤشر 4.2:** أعداد المستفيدين (من الفئات المؤهلة) من المساهمة في نفقات متدربي المؤسسات الخاصة للتكوين المهني المعتمدة.

الوحدة	2014 إنجازات	2015 ق.م	2016 م.ق.م	2017 توقعات	2018 توقعات	القيمة الهدف
عدد	6 910	7 870	8 930	10 100	11 424	72 960

1 السنة المرجعية للقيمة الجمعية الهدف هي 2021

- **تدقيقات منهجية:** أعداد المتدربين المستفيدين المرشحين والمقبولين من طرف اللجنة الوطنية.
- **مصادر المعطيات:**
  - قسم التكوين المهني الخاص.

### الهدف 3: تحسين جودة التكوين ونجاعة أداء الفاعلين

- مؤشر 1.3: نسبة إدماج خريجي التكوين المهني بالنسيج الاقتصادي.

القيمة الهدف	2012 إنجازات	2011 إنجازات	2010 إنجازات	2009 إنجازات	2008 إنجازات	الوحدة
80	البحث في طور الانجاز	54,4	56,4	60,7	64	%

1 السنة المرجعية للقيمة الهدف هي 2021

**تدقيقات منهجية:** يراد بنسبة الإدماج المهني عدد خريجي التكوين المهني النشيطين، الذين مارسوا على الأقل نشاطا مهنيا مؤدى أو غير مؤدى عنه خلال الفترة المتراوحة بين تاريخ التخرج وتاريخ إجراء بحث التتبع. مفهوم الإدماج المهني يعني في نفس الآن الخريجين المشتغلين إبان البحث أو المتواجدون في وضعية بطالة بعد مزاولتهم شغلا بعد تخرجهم.

#### مصادر المعطيات :

○ قسم التخطيط.

- مؤشر 2.3: تطور نسبة اعتماد المؤسسات الخاصة للتكوين المهني.

القيمة الهدف	2018 توقعات	2017 توقعات	2016 م.ق.م	2015 ق.م	2014 إنجازات	الوحدة
98	95	92	89	86	83	%

1 السنة المرجعية للقيمة الهدف هي 2021

- **تدقيقات منهجية:** بالبسط (عدد مؤسسات التكوين المهني الخاص المعتمدة بعد رأي اللجنة المختصة) وبالمقام (عدد مؤسسات التكوين المهني الخاص المرشحة).

#### مصادر المعطيات :

○ قسم التكوين المهني الخاص.

## البرنامج 2: "تنمية ودعم تنفيذ عرض التكوين المهني"

### 1. إستراتيجية البرنامج

بالإضافة إلى مهمته في وضع السياسة الوطنية للتكوين المهني و السهر على إرساءها، يساهم قطاع التكوين المهني في تنمية و تنفيذ عرض التكوين المهني.

#### أ. مختصر إستراتيجية البرنامج وغاياته العامة

تتجلى تنمية و دعم تنفيذ عرض التكوين بالخصوص من خلال:

- تطوير الطاقة الاستيعابية لمنظومة التكوين المهني من خلال إنشاء مؤسسات التكوين المهني؛
- تطوير الموارد البيداغوجية عبر المساهمة في وضع أو مراجعة البرامج البيداغوجية باعتبار المقاربة حسب الكفاءات و كذا تكوين المكونين؛
- تطوير التكوين في الوسط المهني و الشراكة بين القطاعين العام و الخاص. يتعلق الأمر بتنمية التكوين بالترج المهني و إنشاء معاهد متخصصة تعتمد نظام التدبير المفوض لمواكبة الاستراتيجيات القطاعية؛
- بالموازاة مع التكوين الأساسي، يسهر قطاع التكوين المهني على تطوير التكوين المستمر لدعم التنافسية بين المقاولات؛

#### ب. المسؤول عن البرنامج

- مدير التكوين في الوسط المهني.
- كما ستوكل مسؤولية التفعيل العملي للبرنامج للمدراء و المسؤولين بمختلف مديريات القطاع.

#### ت. القيادة

- أقسام مديريةية التكوين في الوسط المهني؛
- قسم البرامج؛
- مصلحة التكوين بالتمرس المهني؛
- المندوبات الجهوية للتكوين المهني.

### 1. أهداف و مؤشرات أداء البرنامج:

الهدف 1: تنمية الطاقة الاستيعابية والإيوائية لمنظومة التكوين المهني.

مؤشر 1.1: عدد مؤسسات التكوين المهني العام و المعاهد المتخصصة ذات التدبير المفوض المحدثة.

القيمة الهدف	2018 توقعات	2017 توقعات	2016 م.ق.م	2015 م.ق.م	2014 إنجازات	الوحدة
100	14	11	13	12	18	عدد

1 السنة المرجعية للقيمة الجمعية الهدف هي 2021

■ مصادر المعطيات:

- قسم التخطيط؛
- قسم التدرج المهني؛
- قسم التكوين المهني الخاص؛
- قسم التكوين أثناء العمل.

مؤشر 2.1: تطور أعداد الداخليات والمستفيدين.

الوحدة	2014	2015	2016	2017	2018	القيمة الهدف
الداخليات المستفيدين	112	118	124	130	136	--
	16 317	20 000	25 000	30 000	35 000	--

■ تدقيقات منهجية:

يتم إنشاء سكن داخلي بمؤسسات التكوين وفقا لإستراتيجية تنمية التكوين المهني حسب برنامج توقعي دقيق يهدف إلى تحسين القدرة الاستيعابية لنظام التكوين المهني. يساعد هذا المؤشر على قياس تطور الطاقة الإيوائية لجهاز التكوين المهني.

■ مصادر المعطيات:

- قسم التخطيط.

### البرنامج 3: "الدعم والخدمات متعددة الاختصاص"

أ. مسؤول البرنامج:

مدير الشؤون الإدارية والموارد البشرية

ب. القيادة

الأقسام الثلاثة التابعة لمديرية الشؤون الإدارية والموارد البشرية:

✓ قسم الوسائل العامة؛

✓ قسم الموارد البشرية.

1. أهداف ومؤشرات أداء البرنامج

الهدف 1: ترشيد التنظيم وعقلنة تدبير الموارد البشرية

مؤشر 1.1: فعالية تدبير الموارد البشرية

- تدقيقات منهجية: يرمي هذا المؤشر إلى ترشيد فعالية تدبير الموارد البشرية. ويمثل نسبة الموظفين المشرفين على تدبير الموارد البشرية إلى العدد الإجمالي لموظفي وأعوان القطاع.

■ مصادر المعطيات: قسم الموارد البشرية.

القيمة الهدف	2018 توقعات	2017 توقعات	2016 م.ق.م	2015 ق.م	2014 إنجازات	الوحدة
4	2,8	2,8	3	2,2	2,8	نسبة

مؤشر 2.1: ترشيد وعقنة الموارد المعلوماتية.

- تدقيقات منهجية : يهدف هذا المؤشر إلى تحسين تدبير الموارد المعلوماتية. ويمثل الكلفة المتوسطة بالدرهم لكل منصب معلوماتي داخل حظيرة من المناصب المعلوماتية.
- مصادر المعطيات:
  - قسم الوسائل العامة؛
  - قسم الموارد البشرية.

القيمة الهدف	2018 توقعات	2017 توقعات	2016 م.ق.م	2015 ق.م	2014 إنجازات	الوحدة
18 000	18 000	24 000	15 500	17 000	16 000	عدد