المملكة المغربية

وزارة الاقتصاد والمالية والنجاعة العمومية

مشروع قانون المالية لسنة

2027

تقرير حول الموارد البشرية

تقرير حول الموارد البشرية

الفهرس

الجزء الأول: تحول الإدارة العمومية، دينامية متواصلة 1

I. الحوار الاجتماعي، خيار استراتيجي لترسيخ الدولة الاجتماعية 1

1. الحوار الاجتماعي: رافعة للتحول وللتقدم الاجتماعي 1

2. دعم القدرة الشرائية: مكتسبات ملموسة ومجهود مالي متواصل 1

II. المشاريع الاستراتيجية لإصلاح الإدارة العمومية : انخراط متواصل في مسلسل التحديث 2

1. استيعاب رهانات الرقمنة ووضع معالم التحول الرقمي للإدارة العمومية 2

2. تبسيط المساطر والإجراءات الإدارية: مسار متواصل لتقليص قيود البيروقراطية 4

3. صندوق تحديث الإدارة العمومية ودعم الانتقال الرقمي واستعمال الأمازيغية: آلية أساسية لتحديث الإدارة العمومية 5

الجزء الثاني: الموارد البشرية بالوظيفة العمومية المغربية 7

I. تطور السكان وأعداد موظفي الدولة المدنيين خلال الفترة 2016-2026 7

1. تطور السكان وأعداد موظفي الدولة المدنيين 7

1.1. نمو ديمغرافي معتدل وتوسع حضري متواصل 7

2.1. تراجع طفيف في أعداد الموظفين المدنيين في سياق إعادة التنظيم المؤسساتي 8

2. تطور إحداث وحذف المناصب المالية 10

1.2. إحداث المناصب المالية 10

2.2. حذف المناصب المالية 13

3. الولوج إلى الوظيفة العمومية 15

1.3. مباريات التوظيف 15

2.3. المباراة الموحدة الخاصة بتوظيف الأشخاص في وضعية إعاقة 17

3.3. تشغيل الخبراء 19

4. التعيين في المناصب العليا ومناصب المسؤولية 20

1.4. التعيين في المناصب العليا 20

2.4. التعيين في مناصب المسؤولية بالإدارات العمومية (رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح) 23

II . الوضعية الحالية لأعداد موظفي الدولة المدنيين 25

1. توزيع الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية 26

2. توزيع الموظفين المدنيين حسب سلالم الأجور 26

3. توزيع الموظفين المدنيين حسب الأنظمة الأساسية 27
1.3. الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات 28
2.3. الأنظمة الأساسية الخاصة 28
3.3. الأنظمة الخصوصية 29
4. توزيع الموظفين المدنيين حسب الفئات العمرية 29
5. الإحالة على التقاعد لبلوغ حد السن القانوني: توقعات برسم الفترة 2026-2030 30
6. توزيع الموظفين المدنيين حسب النوع 31
7. توزيع الموظفين المدنيين حسب الجهات 32

الجزء الثالث: نفقات الموظفين 34

I. تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2016-2026 34
1. حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الإجمالي 35
2. حصة نفقات الموظفين من الميزانية العامة 36
3. حصة نفقات الموظفين من ميزانية التسيير 37
4. حصة نفقات الموظفين من الموارد العادية 37
II. نفقات موظفي الدولة برسم سنة 2026 37
1. نفقات الموظفين المدنيين حسب القطاعات 37
2. نفقات الموظفين المدنيين حسب الجهات 38
3. نفقات الموظفين المدنيين حسب سلالم الأجور 39
4. مستويات الأجور بالوظيفة العمومية سنة 2026 39
1.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية 39
2.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب سلالم الأجور 40
3.4. توزيع موظفي الدولة المدنيين حسب شرائح الأجور 40
4.4. الحد الأدنى للأجور 41
III. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2025 41
1. تنفيذ نفقات الموظفين حسب القطاعات 41
2. التكلفة المالية للتوظيفات وللترقيات في الدرجة والرتبة 42
3. الاقتطاعات القانونية 42

الجزء الأول: تحول الإدارة العمومية، دينامية متواصلة

يشكل إصلاح الإدارة العمومية أولوية استراتيجية لدى الحكومة، تنفيذا للتوجيهات الملكية السامية التي ما فتئت تُذكِّر بحتمية إرساء إصلاح عميق للإدارة وفق منظور شمولي، يتجاوز المعالجات الجزئية، من شأنه تأهيل الإدارة لتعزيز قدرتها على الصمود والتكيف، والرفع من مستوى الاحترافية في أداء مهام المرفق العمومي الموكولة إليها، بما يواكب التحولات التي تشهدها المملكة ويستجيب للتحديات الكبرى التي تتطلع لرفعها.

وفي هذا الإطار، تراهن الحكومة على تحديث أنماط اشتغال الإدارة العمومية وأساليب تدبيرها، وتسخيرها بالأساس لتلبية حاجيات المواطن وتحسين الاستجابة لانتظارات المقاولة.

وتجسيدا لهذا التوجه، انخرطت الحكومة في تحول رقمي واسع لعمل المرفق العمومي، تؤطره استراتيجية طموحة ترتكز على تطوير البنيات التحتية الرقمية وتعزيز الإدماج الرقمي وتنمية الكفاءات المتخصصة.

وبموازاة هذا المسار، فالحكومة ماضية في تنزيل الأوراش الأخرى التي تم إدراجها ضمن المقاربة الشاملة لتحول الإدارة العمومية.

وإدراكا منها أن كسب تحدي الإصلاح الإداري رهين بتواجد موارد بشرية متشبعة بقيم المصلحة العامة وبروح المرفق العمومي وبثقافة الأداء، اعتمدت الحكومة الحوار الاجتماعي كرافعة أساسية لترسيخ مناخ اجتماعي واقتصادي مستقر مع توفير إطار عمل محفِّز للموارد البشرية.

I. الحوار الاجتماعي، خيار استراتيجي لترسيخ الدولة الاجتماعية

1. الحوار الاجتماعي: رافعة للتحول وللتقدم الاجتماعي

يشكِّل الحوار الاجتماعي دعامة أساسية لترسيخ الدولة الاجتماعية بالمغرب. كما أنه يكرس مبدأ التشاور كمنهج لقيادة الإصلاحات مع وضع الرأسمال البشري في صلب تحول الإدارة العمومية، فضلا عن إسهامه في تعزيز التكامل بين التطلعات الاجتماعية ومتطلبات الأداء الاقتصادي.

وباعتباره إطارا للتفاوض وتنظيم علاقات الشغل، يتيح الحوار الاجتماعي فرصة تعبئة جهود الحكومة والشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين حول أولويات مشتركة تتمثل في تحسين ظروف العمل وتثمين الموارد البشرية والحفاظ على القدرة الشرائية. وهو ما من شأنه تعزيز العدالة الاجتماعية وتوفير مناخ الثقة والاستقرار اللازمين لتنفيذ الإصلاحات.

2. دعم القدرة الشرائية: مكتسبات ملموسة ومجهود مالي متواصل

تجسد الاتفاقات المبرمة خلال الفترة 2022-2025، في إطار الحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف، الأولوية التي توليها الحكومة لتحسين الدخل وتثمين الموارد البشرية. ومن المرتقب أن تبلغ الكلفة المالية السنوية الإضافية المترتبة عن تنفيذ هذه الاتفاقات 50.027 مليون درهم سنة 2027 و50.685 مليون درهم سنة 2028.

وقد أفضت الحوارات المركزية والقطاعية إلى إقرار العديد من الإجراءات لفائدة جميع الموظفين، وفق مقتضيات الاتفاقات ذات الصلة، ولا سيما في قطاعات التربية الوطنية والتعليم العالي والصحة.

أما في القطاع الخاص، فقد تجسد هذا المجهود، خلال الفترة 2021-2026، في الرفع من الحد الأدنى القانوني للأجر في الأنشطة غير الفلاحية بنسبة 21%، ليبلغ 17,92 درهما في الساعة، ومن الحد الأدنى القانوني للأجر في الأنشطة الفلاحية بنسبة 27%، ليصل إلى 97,44 درهم في اليوم، مما من شأنه الإسهام في تحسين دخل الأجراء المعنيين.

وقد تم تعزيز دعم القدرة الشرائية بإصلاح جدول أسعار الضريبة على الدخل الذي أقره قانون المالية لسنة 2025. ويجسد هذا الإصلاح التزام الحكومة، الذي تضمنه اتفاق الحوار الاجتماعي لشهر أبريل 2024، بتخفيف العبء الضريبي على دخول الأجراء والعمال والمتقاعدين.

ويرتكز هذا الإصلاح على ثلاثة تدابير رئيسية :

- رفع سقف الشريحة المعفاة من الضريبة على الدخل السنوي من 30.000 إلى 40.000 ألف درهم ؛
- مراجعة باقي شرائح الجدول وتخفيض أسعار الضريبة المطبقة عليها ؛
- تخفيض السعر الهامشي للضريبة من 38% إلى 37%.

كما بادرت الحكومة في سياق الجهود التي تبذلها من أجل تخفيف العبء الضريبي إلى الرفع التدريجي من مبلغ الخصم السنوي عن الأعباء العائلية، من 360 إلى 600 درهم عن كل شخص يعوله الخاضع للضريبة، في حدود سقف سنوي قدره 3.600 درهم.

أما بخصوص المتقاعدين، فقد أقرت الحكومة إجراء خاصا يتم تفعيله على مرحلتين، تَمثل في تخفيض الضريبة على الدخل بنسبة 50% ابتداء من فاتح يناير 2025، أعقبه الإعفاء الكلي منها ابتداء من فاتح يناير 2026.

II. المشاريع الاستراتيجية لإصلاح الإدارة العمومية : انخراط متواصل في مسلسل التحديث

1. استيعاب رهانات الرقمنة ووضع معالم التحول الرقمي للإدارة العمومية

✓ الرقمنة بالمغرب: آفاق واعدة

في سياق سعيها لتعزيز السيادة الرقمية للمملكة وتثبيت موقعها كقطب رقمي على الصعيد الإقليمي، اعتمدت الحكومة سياسة طموحة للتحول الرقمي واضعة إياها في صلب الأولويات، ووضعت لهذا الغرض استراتيجية «المغرب الرقمي 2030»، التي تعد ترجمة للتوجهات الحكومية في المجال الرقمي، والتي يدخل ضمن دائرة اهتماماتها التحول الرقمي للإدارة العمومية. لذا عمدت الحكومة إلى تعبئة كل الروافع المتاحة لتنفيذ هذه الاستراتيجية، والتي تتمحور حول تطوير البنيات التحتية الرقمية، وتنمية الكفاءات والمواهب، وملاءمة الإطار التنظيمي الضروري لتنمية القطاع.

ففي مجال البنيات التحتية الرقمية، تبذل الحكومة جهودا كبيرة من أجل تسريع وثيرة فك العزلة الرقمية على بعض مناطق المملكة. وفي هذا السياق تستهدف الحكومة توسيع التغطية بشبكة الجيل الخامس لتحقيق نسبة تغطية تصل إلى 70% من السكان في أفق سنة 2030 (مقابل 25% سنة 2026). وقد استهدفت شبكة الجيل الخامس أكثر من 50 مدينة، علما أن تغطية خدمات الاتصالات من الجيل الثاني والثالث والرابع شملت 10.690 منطقة من أصل 10.740 منطقة مُبرمَجة.

وقد تم توجيه المجهود الحكومي المتعلق بتطوير البنيات التحتية الرقمية إلى المدن التي احتضنت فعاليات كأس إفريقيا للأمم 2025، وكذا إلى المدن المعنية باستضافة كأس العالم 2030 الذي ستنظمه المملكة بشراكة مع إسبانيا والبرتغال.

وبموازاة ذلك، تولي الحكومة اهتماما خاصا لقطاع الاستعانة بمصادر خارجية وتنخرط، بالإضافة إلى ذلك، في دعم الشركات الناشئة، حيث سعت الحكومة إلى رفع عددها إلى 1.000 شركة ناشئة سنة 2026 (مقابل 380 سنة 2022)، وتتطلع للوصول إلى 3.000 شركة ناشئة في أفق سنة 2030.

كما توفر الحكومة عرضا متكاملا لمواكبة نمو الشركات الناشئة الحاملة لمشاريع مبتكَرة، والتي تم اختيارها في إطار مبادرة « Morocco 2030». وقد تم في هذا الصدد انتقاء 300 شركة ناشئة مغربية، ستحظى بالدعم لتعزيز نموها وتوسعها، على هامش الدورة الرابعة لمعرض «جيتكس إفريقيا»، المنعقد بمراكش في أبريل 2026، بزيادة بلغت 50% مقارنة بالدورة الثالثة.

أما في مجال تطوير الكفاءات الرقمية، فقد انكبت الحكومة من خلال الاستراتيجية الرقمية التي وضعتها على توسيع عرض التكوين ليبلغ 22.500 خريج سنويا في مهن الرقمنة، مع إحداث 549 مسلكا رقميا.

في سياق متصل، أطلقت الحكومة برامج متخصصة، من بينها « JobInTech » يهدف إلى تكوين الشباب في المهن الرقمية، وحرصت بالموازاة مع ذلك على تخصيص 350 منحة دكتوراه.

وعلى الصعيد الدولي، وتعزيزا لدور المغرب كجسر للتواصل ومنصة لتعزيز التعاون في المجال الرقمي، ولا سيما بين بلدان الجنوب، أطلقت الحكومة رسميا، على هامش الدورة الثمانين للجمعية العامة للأمم المتحدة (AGNU-80) المنعقدة سنة 2025، وبشراكة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (PNUD) وفاعلين في القطاع، مبادرة "قطب المغرب الرقمي من أجل التنمية المستدامة (D4SD) " تروم تسريع التحول الرقمي في إفريقيا والمنطقة العربية. وتدعو المبادرة في هذا السياق إلى ضرورة إعادة هيكلة المنظومات الرقمية الخاصة بهذه الدول، وتقليص الفجوات الرقمية وفسح المجال للابتكار وتطوير الكفاءات.

على صعيد آخر، تواصل الحكومة التزامها القوي بتسريع التحول الرقمي للإدارة العمومية بهدف الرفع من فعالية الأداء العمومي، لما لهذا الالتزام من أثر على تحسين جودة الخدمات التي تقدمها الإدارة العمومية وعلى تحفيز الاقتصاد الرقمي. وفي هذا الإطار، ترتكز استراتيجية «المغرب الرقمي 2030» التي وضعتها الحكومة على محورين رئيسيين:

- رقمنة الخدمات العمومية وجعلها تتمحور حول المواطن والحكامة (الحكومة الإلكترونية)؛
- تعزيز الاقتصاد الرقمي (تطوير حلول رقمية مغربية، خلق القيمة ومناصب الشغل).

✓ الدورة الرابعة لمعرض جيتكس إفريقيا « Gitex Africa»: آلية لتكريس الطموح الرقمي للمغرب ولمواكبة التحول الرقمي في إفريقيا

احتضنت مدينة مراكش، خلال الفترة الممتدة من 7 إلى 9 أبريل 2026، الدورة الرابعة لمعرض «جيتكس إفريقيا»، الذي يرسخ مكانته كواجهة لعرض التكنولوجيات الحديثة وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، وكمنصة لتطوير الحلول الرقمية المحلية وللإسهام في تطوير وتوسع المقاولات الناشئة بإفريقيا، بما لذلك من أثر على بلورة المستقبل الرقمي لإفريقيا.

وقد انعقدت الدورة الرابعة لهذا الحدث التكنولوجي الهام تحت شعار «نحو توسيع آفاق الاقتصاد الرقمي الإفريقي بفضل الذكاء الاصطناعي»، وذلك بمشاركة نحو 1.500 عارض وأكثر من 400 مستثمر، يمثلون أصولا تفوق 350 مليار دولار.

وقد ركزت أشغال الدورة الرابعة لجيتكس إفريقيا على آليات إدماج الذكاء الاصطناعي وعلى تطوير البنيات التحتية الرقمية والتكنولوجيات الحديثة، وذلك بالنظر إلى آثارها على مكونات النسيج الاقتصادي والاجتماعي الإفريقي. كما تناولت قضايا السيادة الرقمية وكذا التجارة البينية الإفريقية.

✓ **تبادل الخبرات في خدمة التحول الرقمي**

موازاة مع الجهود التي تبذلها الحكومة بهدف دعم التحول الرقمي، تعمل المؤسسات ومراكز البحث على تعبئة خبراتها لدراسة المواضيع ذات الصلة بهذا التوجه. وفي هذا السياق، نظم المركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإنماء «CAFRAD »، الذي يوجد مقره بالرباط، منتدى دوليا من 11 إلى 13 ماي 2026 تحت شعار «الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي والطاقة والربط القاري بإفريقيا : آفاق التعاون الدولي»، بمشاركة ممثلي منظمات دولية وخبراء وأكاديميين وفاعلين في القطاع الرقمي من بلدان إفريقية ودول شريكة.

2. تبسيط المساطر والإجراءات الإدارية: مسار متواصل لتقليص قيود البيروقراطية

التزاما منها بضرورة إرساء علاقة بين الإدارة والمواطن والمقاولة تحكمها الشفافية، وبأهمية تيسير الولوج إلى خدمات إدارية بشكل سلس وفعال، تكثف الحكومة جهودها من أجل التنزيل التدريجي لمقتضيات القانون رقم 55.19 المتعلق بتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية، ولا سيما المواد 16 و17 و19 منه. وفي هذا السياق، صادقت الحكومة على أربعة مراسيم، تم نشرها بالجريدة الرسمية عدد 7194 بتاريخ 11 ماي 2023، تتعلق بما يلي :

- تحديد لائحة القرارات الإدارية اللازمة لإنجاز مشاريع الاستثمار التي لا يتجاوز أجل معالجة الطلبات المتعلقة بها وتسليمها 30 يوما ؛
- تحديد لائحة القرارات الإدارية التي تقتضي معالجة الطلبات المتعلقة بها تمديد الأجل القانوني المحدد لتسليمها، لإنجاز خبرة تقنية أو بحث عمومي ؛
- تحديد لائحة القرارات الإدارية الذي يعتبر، بمثابة موافقة، سكوت الإدارة، بعد انصرام الأجل المحدد لمعالجة طلبات الحصول عليها ؛
- تحديد لائحة القرارات الإدارية التي تسلمها الجماعات الترابية ومجموعاتها وهيئاتها.

هذا وقد تم الاتفاق داخل اللجنة الوطنية لتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية على التحيين الدوري للوائح التي تم التطرق إليها بموجب المراسيم المشار إليها أعلاه، وذلك حرصا على ملاءمتها مع الإطار التشريعي والتنظيمي، وعلى ضمان الفعالية الضرورية في معالجة طلبات المرتفقين.

وقد تم نشر الصيغة الأولى من اللوائح بتاريخ 11 ماي 2023، تلتها صيغة ثانية بتاريخ 10 فبراير 2025، عقِب تحيين شامل أُنجز بتشاور مع القطاعات المعنية، وشمل مراجعة القرارات القائمة وإدراج قرارات جديدة وحذف بعض القرارات أو تعديلها.

كما جرت مواكبة الإدارات العمومية في تدوين القرارات الإدارية وتوثيقها وفق مقتضيات القانون رقم 55.19 لتعزيز الشفافية وضمان المطابقة مع الإطار القانوني المعمول به، وتهيئة الشروط الضرورية لولوج ميسَّر إلى المعلومة.

وقد تم تدبير هذه العملية عبر منصة «إدارتي»، التي تتيح إعداد القرارات الإدارية ومراجعتها ونشرها وتتبعها، فضلا عن تحيينها أو سحبها، علما أن المنصة تضم أكثر من 2.700 قرار إداري.

وفي سياق متصل، تم تحديد 30 يوما كأجل أقصى لمعالجة الطلبات المتعلقة بالمشاريع الاستثمارية و60 يوما بالنسبة لمعالجة باقي طلبات الحصول على القرارات الإدارية.

وتعمل الحكومة على تحيين واجهة منصة «إدارتي» لتيسير إعداد القرارات والمصادقة عليها وضمان مطابقتها مع القوانين والمعايير المعتمَدة، مع الحرص على نشر مؤشرات تتعلق بمعالجتها وتسليمها.

وفي إطار دعم الحلول المبتكَرة ذات الصلة بالحكومة الإلكترونية وتعزيز الثقة بين الإدارة والمرتفق، أطلقت الحكومة في فبراير 2026 مشروع «IdaratiX.0» يروم تطوير منصة «إدارتي» وتحسين خدماتها، بما يتيح ولوجا آمنا وسريعا إلى خدمات المرفق العمومي (الخدمات والمساطر الإدارية).

وقد رُوعي في تصميم المشروع وتنزيله احترام متطلبات حماية المعطيات ذات الطابع الشخصي وكذا الأمن المعلوماتي.

ويتيح هذا التطبيق المندمج للمواطن محفظة رقمية مؤمَّنة لحفظ وثائقه الإدارية واستعمالها عند إنجاز المساطر عن بعد، بالاعتماد على البطاقة الوطنية للتعريف الإلكترونية كأساس للتحقق من الهوية.

ولتفعيل المشروع، أُبرمت اتفاقيات بين وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة، واللجنة الوطنية لمراقبة حماية المعطيات ذات الطابع الشخصي، وعدد من القطاعات والمؤسسات، شملت وزارة النقل واللوجيستيك، ووزارة الشباب والثقافة والتواصل، والوكالة الوطنية للمحافظة العقارية والمسح العقاري والخرائطية، والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والوكالة الوطنية للسلامة الطرقية. وقد أسهم في التطوير التقني للمنصة شركاء متخصصون في الهوية الرقمية وهم « SHAREID » و«IDAKTO»، إلى جانب الشركة المغربية الإلكترونية للخدمات الرقمية.

واعتمدت الحكومة رسميا منصة WRAQI كمحفظة إلكترونية للخدمات الحكومية، تتيح الاستفادة عن بعد من خدمات إدارية، من بينها التوقيع الإلكتروني للوثائق وطلب شهادة السكنى الإلكترونية، دون اشتراط الحضور الشخصي للمرتفق.

3. صندوق تحديث الإدارة العمومية ودعم الانتقال الرقمي واستعمال الأمازيغية: آلية أساسية لتحديث الإدارة العمومية

يواكب الصندوق، بالأساس، السياسة الحكومية الرامية إلى استكمال أوراش تأهيل الإدارة العمومية وإصلاحها وتحديثها، وذلك من خلال الدعم المالي للمشاريع القطاعية المقترحة من لدن القطاعات الوزارية. وقد تم توسيع نطاق هذا الدعم ليشمل الجماعات الترابية والمؤسسات والمقاولات العمومية ومعاهد ومؤسسات التكوين، والقطاع الخاص والجمعيات والتعاونيات.

وتؤطر تدخلات الصندوق وكيفيات اشتغاله مقتضيات المرسوم رقم 2.23.245 صادر في 17 من شوال 1444(8 ماي 2023) بتحديد أشكال وكيفيات دفع المبالغ وتقديم الدعم من صندوق تحديث الإدارة العمومية ودعم الانتقال الرقمي واستعمال الأمازيغية، إلى جانب :

- القرار المشترك رقم 909.25 بتاريخ 9 شوال 1446 (8 أبريل 2025)، بتحديد معايير وشروط وكيفيات دفع دعم صندوق تحديث الإدارة العمومية ودعم الانتقال الرقمي واستعمال الأمازيغية، المتعلق ببرامج تحديث المرافق العمومية والتحول الرقمي واستعمال الأمازيغية لفائدة القطاعات الوزارية أو المؤسسات، والجماعات الترابية، والمؤسسات أو المقاولات العمومية ؛

- القرار المشترك رقم 910.25 بتاريخ 9 شوال 1446 (8 أبريل 2025) بتحديد معايير وشروط وكيفيات دفع دعم صندوق تحديث الإدارة العمومية ودعم الانتقال الرقمي واستعمال الأمازيغية، المتعلق ببرامج التحول الرقمي واستعمال الأمازيغية لفائدة القطاع الخاص، والجمعيات، والتعاونيات، ومؤسسات ومعاهد التكوين.

وقد تضمن برنامج عمل الصندوق برسم سنة 2026 [1] تخصيص دعم مالي للبرامج التي تندرج ضمن مجالات تدخله، وِفق التوزيع التالي :

- برامج التحول الرقمي: 248.840.000 درهم، منها 124.420.000 درهم للإدارة الإلكترونية و124.420.000 درهم لتبسيط ورقمنة المساطر والإجراءات الإدارية ؛
- برامج تحديث المرافق العمومية: 75.000.000 درهم ؛
- البرامج المتعلقة باستعمال الأمازيغية: 65.000.000 درهم.

[1] **المصدر:** الموقع الإلكتروني لصندوق تحديث الإدارة العمومية ودعم الانتقال الرقمي واستعمال الأمازيغية

الجزء الثاني: الموارد البشرية بالوظيفة العمومية المغربية

I. تطور السكان وأعداد موظفي الدولة المدنيين خلال الفترة 2016-2026

1. تطور السكان وأعداد موظفي الدولة المدنيين

1.1. نمو ديمغرافي معتدل وتوسع حضري متواصل

حسب نتائج الإحصاء العام للسكان والسكنى لسنة 2024، بلغ عدد سكان المغرب 36.828.330 نسمة في فاتح شتنبر 2024، مقابل 33.848.242 نسمة سنة 2014، أي بزيادة تقارب ثلاثة ملايين نسمة وبنسبة نمو قدرها 8,8% خلال الفترة الفاصلة بين الإحصاءين.

وتندرج هذه الزيادة ضمن سياق يتسم بتباطؤ النمو الديمغرافي، إذ انتقل معدل النمو السنوي المتوسط من 1,25% سنة 2014 إلى 0,85% سنة 2024، ويُتوقع أن يبلغ 0,80% سنة 2026 ليتراجع إلى 0,6% في أفق سنة 2040. ورغم هذا التباطؤ، يُرتقب أن يواصل السكان تزايدهم بالقيمة المطلقة، بما يولد حاجيات إضافية في التجهيزات الجماعية والخدمات العمومية.

ويُتوقع أن يبلغ سكان المغرب 37.254.695 نسمة في منتصف سنة 2026، بارتفاع قدره 8,24% مقارنة بسنة 2016. ويُقدر متوسط الزيادة السنوية خلال هذه الفترة بنحو 284.000 نسمة، على أن يتراجع إلى حوالي 230.000 نسمة في أفق سنة 2040.

الرسم البياني رقم 1: تطور عدد سكان المغرب خلال الفترة 2016-2026

المصدر: المندوبية السامية للتخطيط

وبموازاة ذلك، يتواصل التوسع الحضري بفعل النمو الطبيعي للساكنة الحضرية وتدفقات الهجرة القروية وتوسيع المدارات الحضرية إلى جانب إعادة تصنيف بعض المراكز القروية. وخلال الفترة 2016-2026، ارتفع عدد السكان بالمدن بـ 2.749.000 نسمة، مقابل 88.000 نسمة بالوسط القروي. وتبرز هذه الدينامية بوضوح في المناطق الساحلية، حيث يعزز تطوير البنيات المينائية ومناطق الأنشطة الاقتصادية جاذبية المجالات الترابية.

ويُتوقع أن يبلغ سكان الوسط الحضري 23.690.582 نسمة سنة 2026، مقابل 13.564.113 نسمة بالوسط القروي، لترتفع نسبة التمدن إلى 63,59%، وستصل إلى نحو 69,2% في أفق سنة 2040. ويستدعي هذا التحول ملاءمة توزيع الخدمات العمومية ومواردها البشرية مع تنامي الطلب الحضري، مع الحفاظ على ديمومة وتكافؤ فرص الولوج إلى الخدمات بالمجالات القروية.

وفي سوق الشغل، تشير معطيات البحث الجديد حول القوى العاملة (EMO2026) إلى بلوغ حجم هذه القوى العاملة 11.764.000 شخص خلال الفصل الثاني من سنة 2026. ويشمل هذا المؤشر الأشخاص البالغين 15 سنة فما فوق الذين يزاولون عملا مقابل دخل، والعاطلين وفق التعريف الدقيق للبطالة[2].

2.1. تراجع طفيف في أعداد الموظفين المدنيين في سياق إعادة التنظيم المؤسساتي

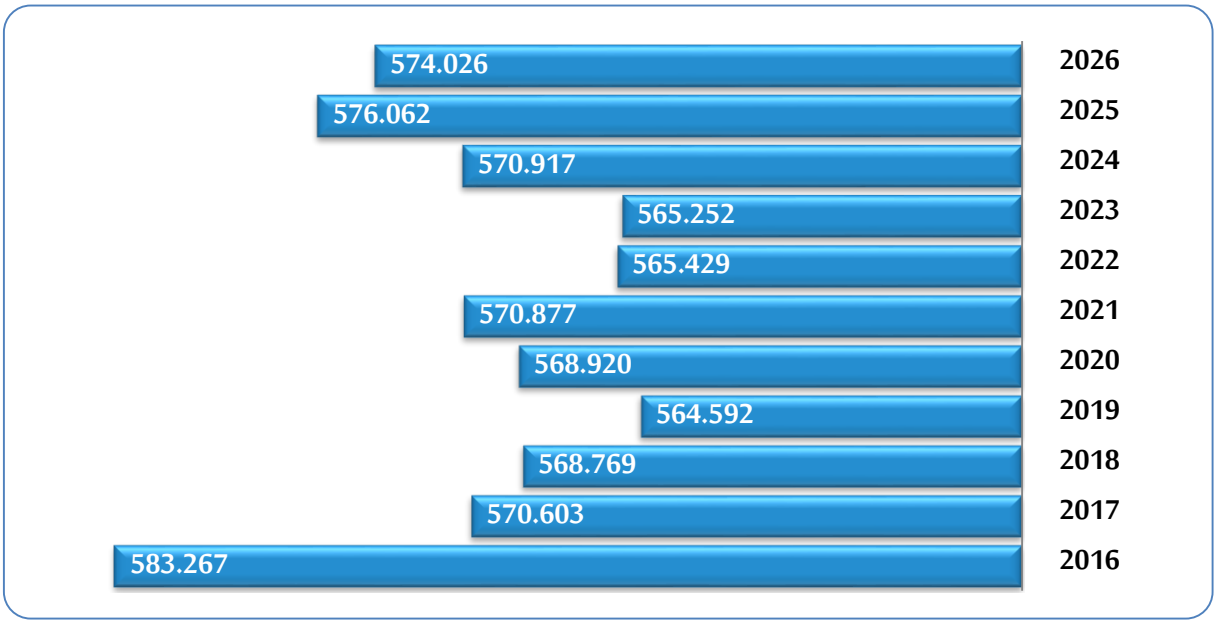
تعتبر الدولة مشغلا رئيسيا وفاعلا مهيكلا لسوق الشغل ببلادنا، إذ يتيح إحداث المناصب المالية تلبية الحاجيات الأساسية للإدارات ومواكبة الإصلاحات القطاعية وتعزيز القدرات اللازمة لتحسين الخدمات المقدمة للمواطنين والفاعلين الاقتصاديين.

في هذا الإطار، وكما يوضح الجدول والرسم البياني التاليان، انتقل عدد الموظفين المدنيين من 583.267 سنة 2016 إلى 574.026 سنة 2026، بانخفاض إجمالي يقارب 1,6%. ويعزى هذا التراجع الطفيف أساسا إلى الأثر المشترك لانطلاق توظيف الأساتذة على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين منذ سنة 2016، وتزايد أعداد الموظفين المحالين على التقاعد، ولا سيما بقطاع التربية الوطنية.

	2016	2026
مجموع السكان	34.417.672	37.254.695
عدد السكان النشيطين	11.974.000	11.764.000 [2]
عدد الموظفين المدنيين	583. 267	574. 026
نسبة الموظفين المدنيين مقارنة مع عدد السكان	%1,69	%1,54
نسبة الموظفين المدنيين مقارنة مع عدد السكان النشيطين	%4,87	%4,88

[2] جيل جديد من البحوث حول سوق الشغل بالمغرب، صُمم وفقا لأحدث المعايير الدولية. ويعتمد تعريفا أدق للبطالة يقتصر على الأشخاص الذين يبحثون فعليا عن عمل والمتاحين لمزاولته، ومفهوما مراجعا للشغل يشمل الأنشطة المأجورة أو المدرة للدخل فقط.

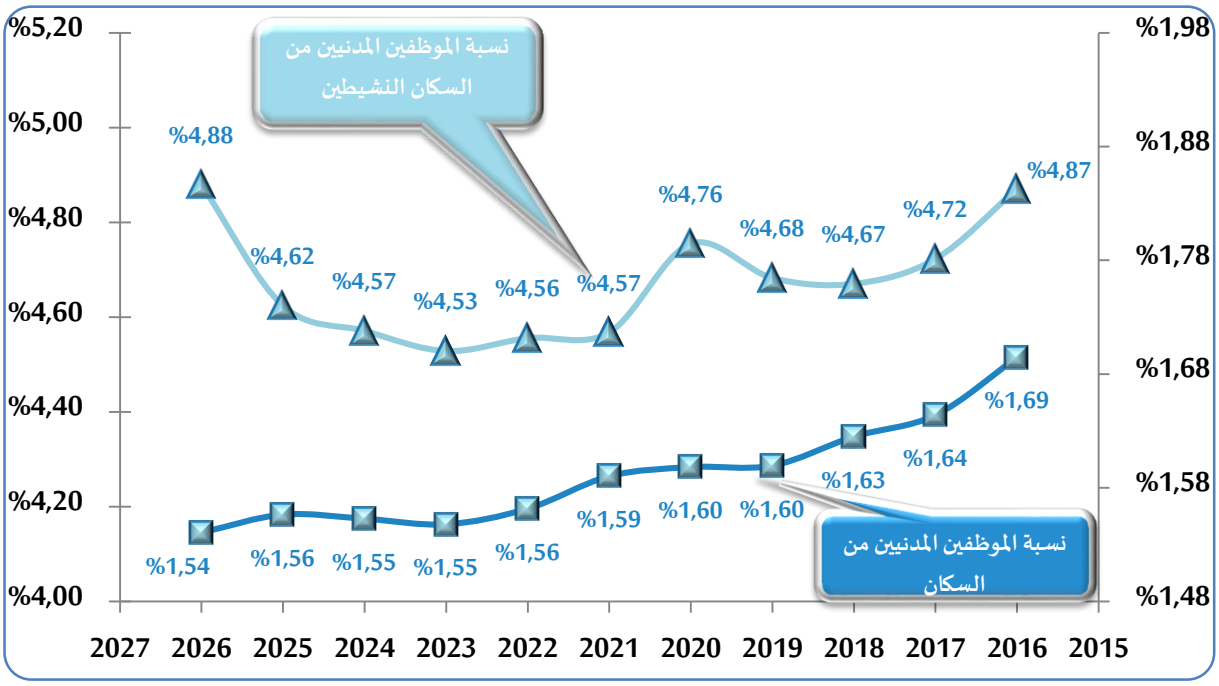
الرسم البياني رقم 2: تطور عدد الموظفين المدنيين خلال الفترة 2016-2026



كما يرتقب أن يتأثر هذا العدد بانتقال مهني الصحة سنة 2026 إلى المجموعات الصحية الترابية، بجهة طنجة-تطوان-الحسيمة والجهات التي هي في طور تنزيل هذا الاجراء، وهي الرباط-سلا-القنيطرة وسوس-ماسة والعيون-الساقية الحمراء والدار البيضاء-سطات وفاس-مكناس.

وخلال الفترة نفسها، تراجعت نسبة الموظفين المدنيين إلى مجموع السكان من 1,69% إلى 1,54%، فيما ظلت نسبتهم إلى السكان النشيطين قريبة من 4,9%.

الرسم البياني رقم 3: تطور نسبة الموظفين المدنيين من مجموع السكان ومن مجموع السكان النشيطين خلال الفترة 2016-2026



2. تطور إحداث وحذف المناصب المالية

تعتبر عمليات إحداث وحذف المناصب المالية من المحددات الرئيسية لتطور أعداد موظفي الدولة المدنيين، وتتأثر بعدة عوامل من أبرزها حاجيات المرافق العمومية من الموارد البشرية والإكراهات على مستوى الميزانية العامة.

1.2. إحداث المناصب المالية

بلغ عدد المناصب المالية المحدثة، في إطار قانون المالية لسنة 2026 ما مجموعه 36.985 منصبا ماليا، بما في ذلك 500 منصبا يتم توزيعها من طرف رئيس الحكومة على مختلف الوزارات أو المؤسسات، يخصص منها 200 منصبا لتوظيف الأشخاص في وضعية إعاقة.

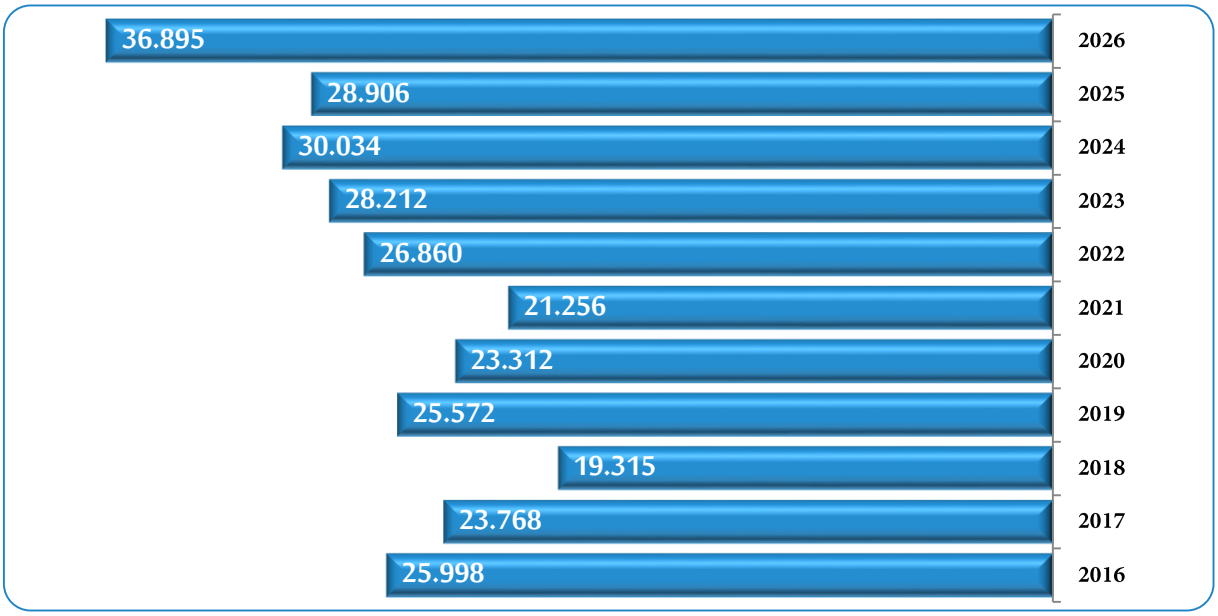
وتتوزع المناصب المالية المحدثة برسم سنة 2026، حسب القطاعات، كالتالي:

القطاعات الوزارية	عدد المناصب	النسبة المئوية
وزارة الداخلية	13.000	%35,24
وزارة الصحة والحماية الاجتماعية	8.000	%21,68
إدارة الدفاع الوطني	5.500	%14,91
وزارة الاقتصاد والمالية	2.600	%7,05
المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج	2.020	%5,47
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار	1.759	%4,77
المجلس الأعلى للسلطة القضائية	640	%1,73
وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية	400	%1,08
وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة	379	%1,03
وزارة العدل	300	%0,81
البلاط الملكي	200	%0,54
وزارة التجهيز والماء	200	%0,54
وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات	200	%0,54
باقي القطاعات	1.697	%4,61
المجموع	36.895	%100

- أُعطيت الأولوية للقطاعات الأمنية والاجتماعية لتلبية حاجياتها من الموارد البشرية، إذ استأثرت قطاعات الداخلية والصحة والحماية الاجتماعية وإدارة الدفاع الوطني بـ71,83% من مجموع المناصب المحدثة سنة 2026؛
- خُصصت لوزارة الداخلية نسبة 35,24% من مجموع المناصب المالية، لتعزيز الإدارة الترابية والمصالح الأمنية وفق مقاربة القرب والنجاعة؛
- خُصصت لوزارة الصحة والحماية الاجتماعية نسبة 21,68% من المناصب لتوظيف الأطباء والممرضين وتقني الصحة، مواكبة لتعميم التغطية الصحية وتشغيل المستشفيات الجديدة.

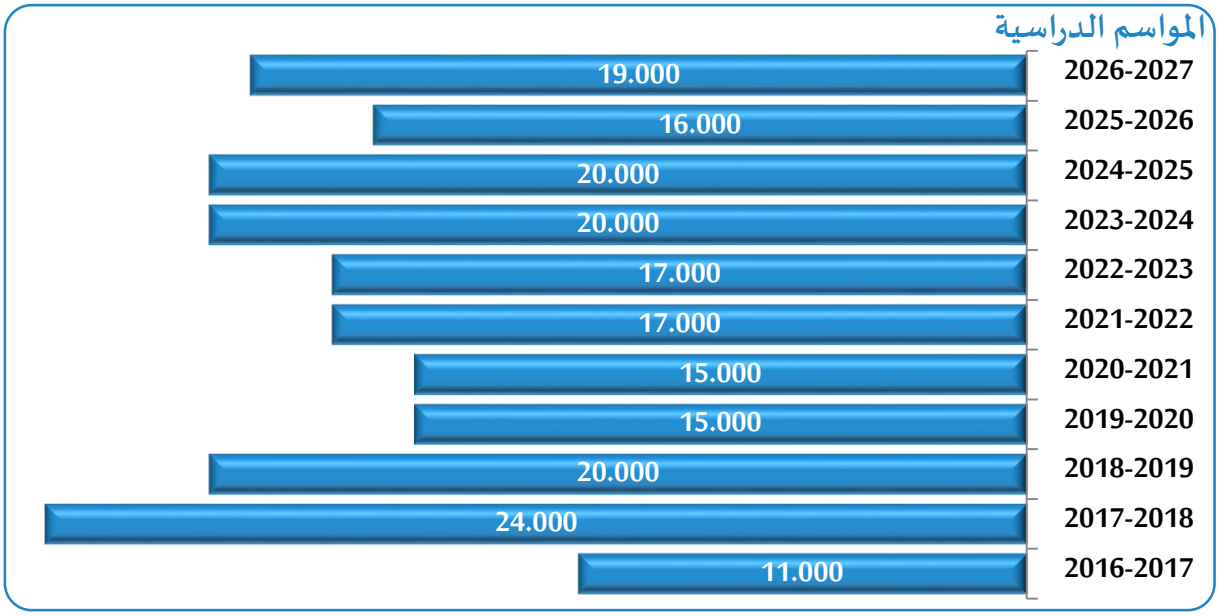
هذا وتتيح دراسة عمليات إحداث المناصب المالية حسب السنوات والقطاعات الوزارية، استخلاص رؤية عامة عن التوجهات الحكومة فيما يتعلق بتوفير الموارد البشرية اللازمة للقطاعات ذات الأولوية.

الرسم البياني رقم 4: تطور إحداث المناصب المالية خلال الفترة 2016-2026



بلغ مجموع المناصب المالية المحدثة خلال الفترة 2016-2026 ما مجموعه 290.128 منصبا، تضاف إليها 194.000 منصب أُحدثت ابتداء من سنة 2016 على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين لتوظيف الأساتذة.

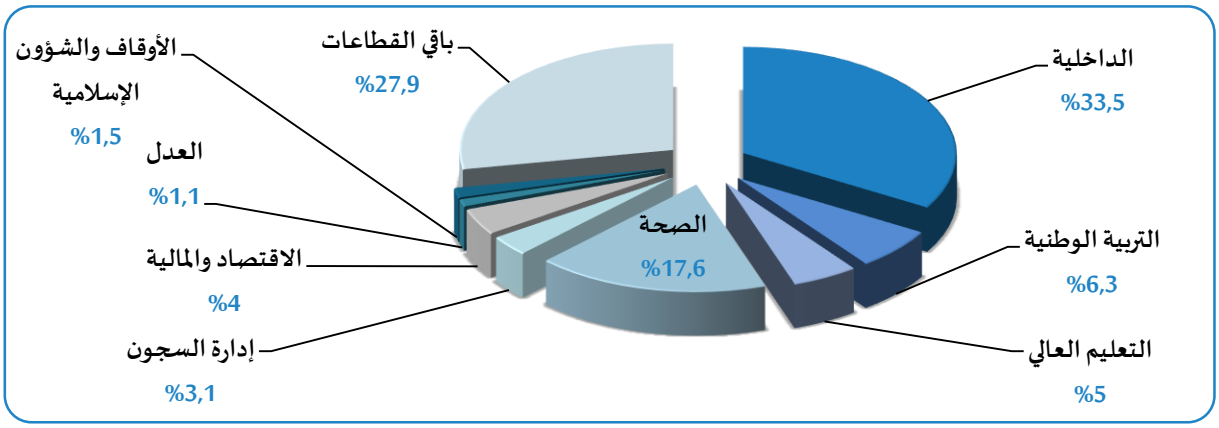
الرسم البياني رقم 5: تطور إحداث المناصب المالية لفائدة الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين خلال المواسم الدراسية ما بين 2016 و2027



وخلال الفترة 2016-2026، حظيت القطاعات الاجتماعية والأمنية بالأولوية، إذ خُصصت 62,4% من المناصب المحدثة لقطاعات الداخلية والتربية الوطنية والتعليم العالي والصحة.

ويتوزع إحداث المناصب حسب القطاعات خلال الفترة المذكورة كما يلي:

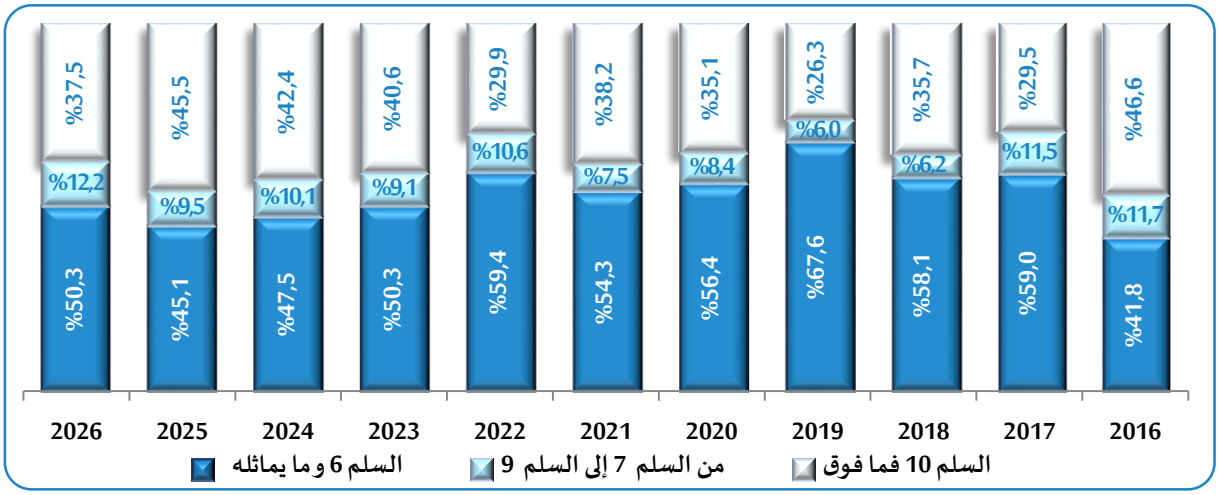
الرسم البياني رقم 6: توزيع المناصب المالية المحدثة حسب القطاعات خلال الفترة 2016-2026



- خُصصت لوزارة الداخلية 33,5% من المناصب المالية المحدثة خلال الفترة 2016-2026، أي 97.090 منصبا، لتزويد المصالح الأمنية بالموارد البشرية اللازمة لحفظ النظام العام وخدمة المواطنين؛
- استفاد قطاع الصحة من 17,6% من مجموع المناصب المالية المحدثة، أي 51.000 منصب، وذلك نظرا لكونه من القطاعات الاجتماعية ذات الأولوية في العمل الحكومي؛
- استفاد قطاعا التربية الوطنية والتعليم العالي من 6,3% و5% على التوالي من مجموع المناصب المالية المحدثة، أي 18.359 و14.521 منصبا، دون احتساب 194.000 منصب مخصص للأساتذة الموظفين بالأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين؛
- استفاد قطاعا الاقتصاد والمالية وإدارة السجون من 11.594 و8.929 منصبا ماليا على التوالي، بما يمثل 4% و3,1% من مجموع المناصب المالية المحدثة خلال الفترة نفسها.

أما توزيع المناصب المالية المحدثة حسب سلالم الأجور خلال الفترة 2016-2026، فقد تم على النحو التالي:

الرسم البياني رقم 7: تطور إحداث المناصب المالية حسب سلالم الأجور خلال الفترة 2016-2026



يبرز تحليل إحداث المناصب المالية حسب سلالم الأجور المعطيات التالية:

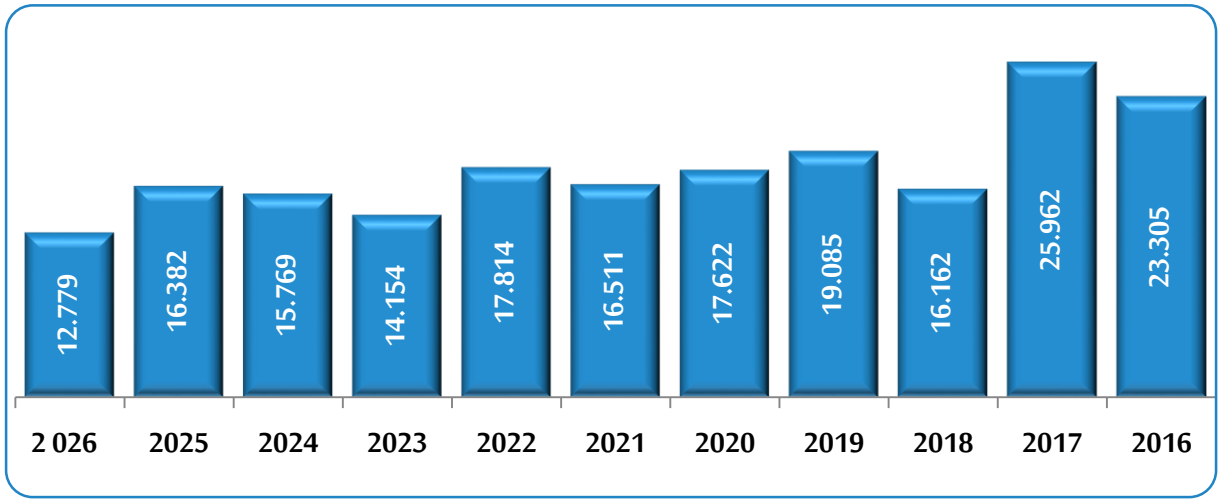
- بلغ عدد المناصب المالية المحدثة لتوظيف الأطر المرتبة في السلم 10 فما فوق 108.229 منصبا، أي 37,3% من مجموع المناصب المالية المحدثة خلال هذه الفترة، بمتوسط سنوي قدره 9.839 منصبا؛
- تم تخصيص 27.742 منصبا ماليا، لتوظيف فئة موظفي الإشراف المرتبين في سلالم الأجور من 7 إلى 9، أي ما يمثل 9,6% من إجمالي المناصب المالية المحدثة برسم هذه الفترة، وذلك بمتوسط قدره 2.522 منصبا في السنة؛
- استفاد موظفو التنفيذ المرتبون في السلم 6 وما يماثله من 154.157 منصبا، أي 53,1% من مجموع المناصب المالية المحدثة، بمتوسط سنوي قدره 14.014 منصبا.

2.2. حذف المناصب المالية

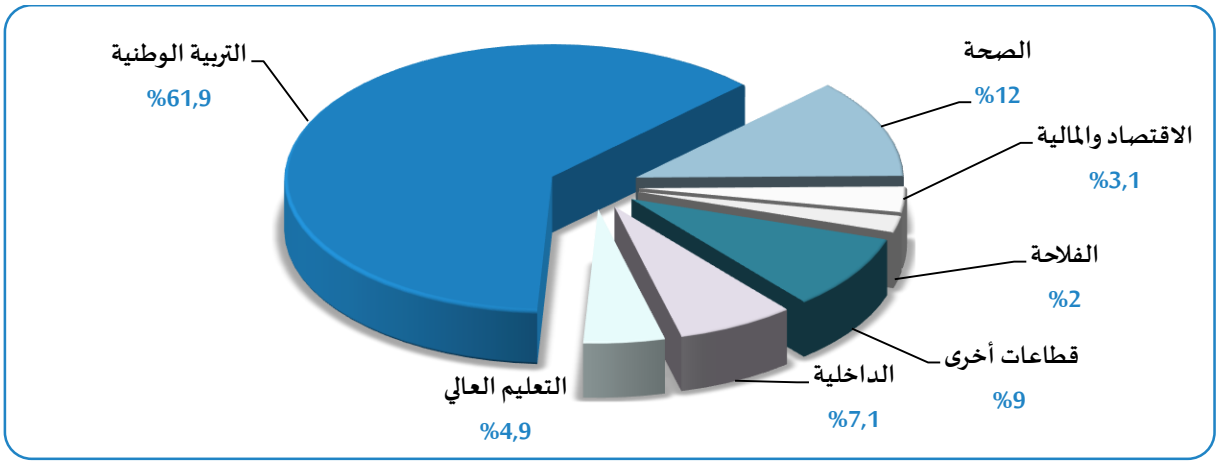
تشكل الإحالات على التقاعد لبلوغ حد السن القانوني العامل الرئيسي في حذف المناصب المالية، إذ تمثل أكثر من 81% من عمليات الحذف المسجلة بمختلف القطاعات خلال الفترة 2016-2026.

وتوضح الرسوم البيانية التالية تطور حذف المناصب المالية وتوزيعها حسب القطاعات خلال هذه الفترة:

الرسم البياني رقم 8: تطور حذف المناصب المالية خلال الفترة 2016-2026



الرسم البياني رقم 9: توزيع المناصب المالية المحذوفة حسب القطاعات خلال الفترة 2016-2026

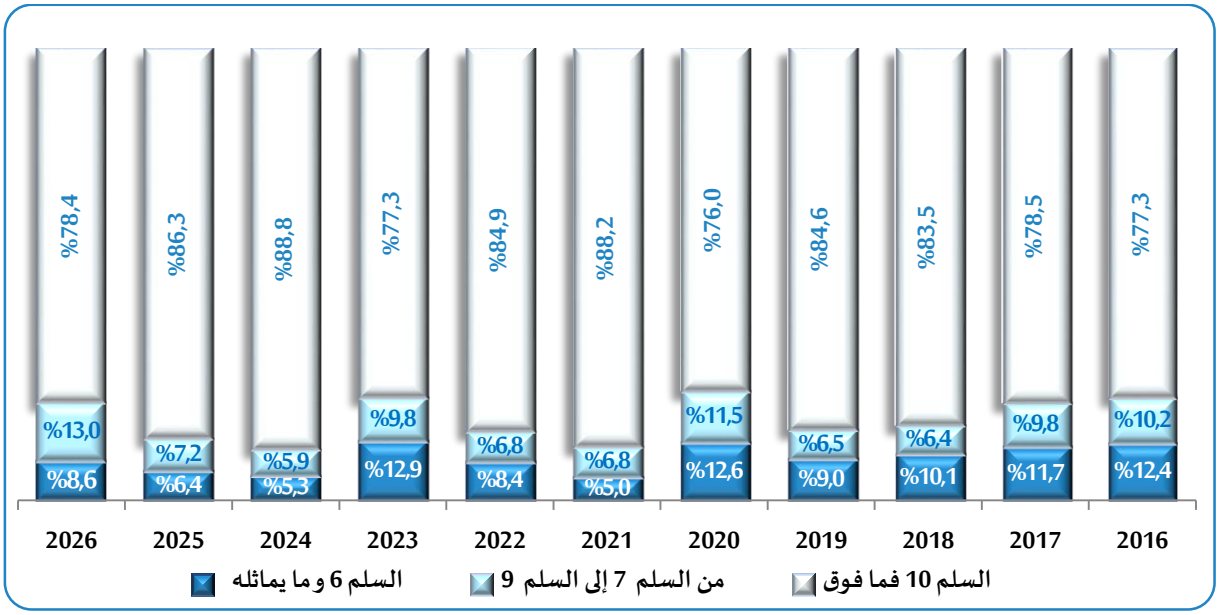


يتبين من خلال هذا الرسم البياني ما يلي:

- 61,9% من المناصب المالية المحذوفة برسم الفترة المعنية تعود لقطاع التربية الوطنية، أي ما يعادل 121.048 منصب مالي محذوف؛
- بلغت نسبة عدد المناصب المالية المحذوفة في كل من قطاعات الصحة والداخلية والتعليم العالي والاقتصاد والمالية والفلاحة، على التوالي، 12% و7,1% و4,9% و3,1% و2% من مجموع المناصب المالية المحذوفة برسم هذه الفترة أي ما يعادل، على التوالي، حذف 23.492 و13.855 و9.649 و6.030 و4.005 منصب مالي خلال هذه الفترة؛
- بلغ عدد المناصب المحذوفة بباقي القطاعات 17.466 منصبا، أي 9% من مجموع المناصب المالية المحذوفة برسم هذه الفترة.

وفيما يتعلق بالمناصب المحذوفة حسب سلالم الأجور خلال الفترة 2016-2026، فتتوزع على الشكل التالي:

الرسم البياني رقم 10 توزيع المناصب المالية المحذوفة حسب سلالم الأجور خلال الفترة 2016-2026



تُستخلص من هذا الرسم البياني المعطيات التالية:

- 81,9% من العدد الإجمالي للمناصب المالية المحذوفة خلال الفترة الممتدة ما بين 2016 و2026 كانت مشغولة من طرف فئة الأطر المرتبين في سلم الأجور 10 فما فوق، وهو ما يمثل 160.206منصب مالي محذوف، بمعدل بلغ 14.564منصبا ماليا محذوفا في السنة؛
- حوالي 9,5% من عدد المناصب المالية المحذوفة خلال هذه الفترة كانت مشغولة من طرف الموظفين فئة أعوان التنفيذ المرتبين في السلم 6 أو ما يماثله، أي ما يناهز 18.609 منصبا ماليا محذوفا، بمعدل بلغ 1.692 منصبا ماليا محذوفا في السنة؛
- 8,6% من المناصب المالية المحذوفة تخص موظفي الإشراف المرتبين في سلالم الأجور من 7 إلى 9، أي ما يناهز 16.730 منصبا ماليا محذوفا، بمعدل بلغ 1.521منصبا ماليا محذوفا في السنة.

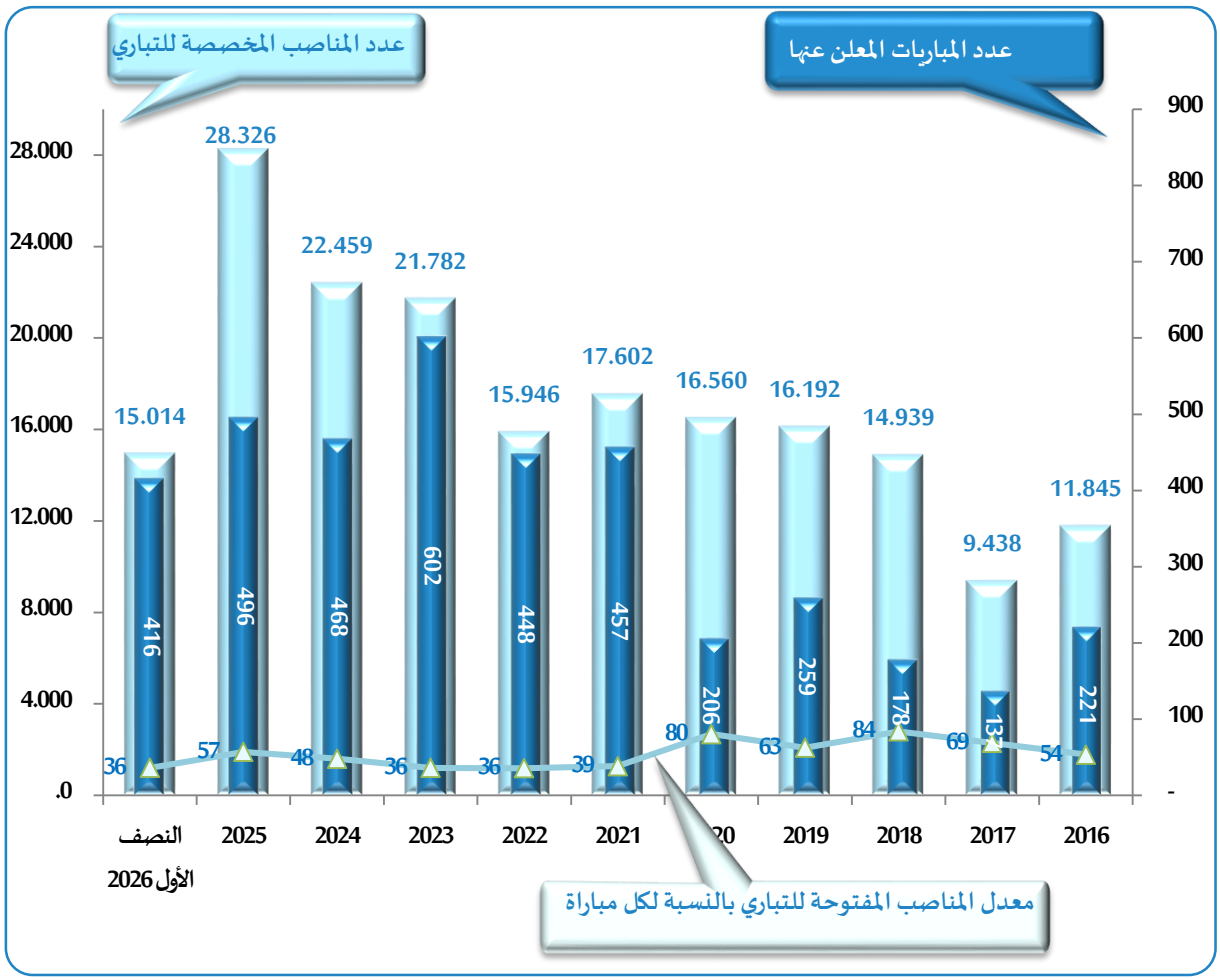
3. الولوج إلى الوظيفة العمومية

1.3. مباريات التوظيف

تستند سياسة التوظيف بالوظيفة العمومية إلى الفصل 31 من الدستور، الذي يكرس المساواة بين المواطنات والمواطنين في ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق، وإلى الفصل 22 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي يجعل المباراة قاعدة أساسية للتوظيف.

وحسب إحصائيات بوابة التشغيل العمومي، أعلنت القطاعات الوزارية، من سنة 2016 إلى نهاية النصف الأول من سنة 2026، عن 3.888 مباراة لشغل 190.103 منصب مالي، بمتوسط 49 منصبا لكل مباراة.

الرسم البياني رقم 11: توزيع المباريات المعلن عنها والمناصب المفتوحة للتوظيف *بالوظيفة العمومية* خلال الفترة 2016-2026



وتتوزع أعدد المناصب المالية المفتوحة للتوظيف وكذا معدل عدد المناصب المفتوحة لكل مباراة معلن عنها، حسب القطاعات الوزارية برسم سنة 2025 والنصف الأول من سنة 2026، كما يلي:

القطاعات الوزارية	عدد المناصب المعلن عنها للتباري		عدد المباريات المعلن عنها		معدل عدد المناصب لكل مباراة	
	2025	2026 (النصف الأول)	2025	2026 (النصف الأول)	2025	2026 (النصف الأول)
وزارة الداخلية	10.183	3.468	66	187	154	19
وزارة الصحة والحماية الاجتماعية	7.657	3.881	189	42	41	92
وزارة الاقتصاد والمالية	2.619	1.843	9	9	291	205
وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة	1.906	155	4	5	477	31
إدارة الدفاع الوطني	1.500	1.500	1	1	1.500	1.500
المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج	1.068	2.035	6	16	178	127
وزارة العدل	727	524	9	5	81	105
وزارة التجهيز والماء	434	205	9	7	48	29
المجلس الأعلى للسلطة القضائية	300	376	1	4	300	94
رئاسة النيابة العامة	206	0	4	0	52	
عدة قطاعات وزارية (مباراة مخصصة للأشخاص في وضعية إعاقة)	200	0	4	0	50	
وزارة الشباب والثقافة والتواصل	196	193	49	43	4	4
قطاعات أخرى	1.330	834	145	97	9	9
المجموع	28.326	15.014	496	416	57	36

يوضح الجدول التالي توزيع عدد المناصب المفتوحة للتوظيف وعدد المباريات المعلن عنها حسب سلالم الأجور، برسم سنة 2025 والنصف الأول من سنة 2026:

سلالم الأجور	عدد المناصب المعلن عنها للتباري		عدد المباريات المعلن عنها		معدل عدد المناصب المفتوحة لكل مباراة	
	2025	2026 (النصف الأول)	2025	2026 (النصف الأول)	2025	2026 (النصف الأول)
السلم 6 وما يماثله	9.979	4.133	50	22	200	188
السلالم من 7 إلى 9	5.409	4.252	108	114	50	37
السلم 10 فما فوق	12.938	6.629	338	280	38	24
المجموع	28.326	15.014	496	416	57	36

كما يتوزع، حسب هيئات الموظفين، عدد المناصب المالية المفتوحة للتوظيف وكذا عدد المباريات المعلن عنها في هذا الشأن برسم سنة 2025 والنصف الأول من سنة 2026، وفقا للجدول التالي:

الهيئات	عدد المناصب المعلن عنها للتباري		عدد المباريات المعلن عنها		معدل عدد المناصب المفتوحة لكل مباراة	
	2025	2026 (النصف الأول)	2025	2026 (النصف الأول)	2025	2026 (النصف الأول)
الأمن الوطني	6.666		6	0	1.111	
الممرضون وتقنيو الصحة	5.109	2.467	67	7	76	352
التقنيون	3.488	1.750	92	88	38	20
المتصرفون	2.226	1.813	89	112	25	16
الدرك الملكي	1.500	1.500	1	1	1.500	1.500
الإدارة التربوية والتدبير	1.400		1	0	1.400	
موظفو إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة	1.200	1.267	5	6	240	211
موظفو إدارة السجون وإعادة الإدماج	1.068	2.035	6	16	178	127
الأطباء والصيادلة وجراحو الأسنان	987	390	59	22	17	18
المساعدون التقنيون	852	583	43	14	20	42
موظفو هيئة كتابة الضبط	776	558	12	8	65	70
الوقاية المدنية	733	1.081	2	1	367	1.081
المهندسون والمهندسون المعماريون	656	754	54	94	12	8
المفتشون التربويون بالتربية الوطنية	503	0	2	0	252	
القضاة	300	300	1	1	300	300
الأساتذة الباحثون بالتعليم العالي	262	25	27	12	10	2
رجال السلطة	200	200	1	1	200	200
قطاعات أخرى	400	291	28	33	14	9
المجموع	28.326	15.014	496	416	57	36

2.3. المباراة الموحدة الخاصة بتوظيف الأشخاص في وضعية إعاقة

صادق المغرب سنة 2009 على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، واعتمد مقاربة تروم إدماجهم وتمكينهم من المشاركة الكاملة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية. وقد كرس دستور 2011 هذا التوجه، بالتنصيص في تصديره على التزام الدولة بحظر ومكافحة كل أشكال التمييز بسبب الجنس أو اللون أو المعتقد أو الثقافة أو الانتماء الاجتماعي أو الجهوي أو اللغة أو الإعاقة أو أي وضع شخصي، مهما كان.

وفي إطار ملاءمة التشريع الوطني مع الاتفاقية الدولية، شكل القانون الإطار رقم 97.13 المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها خطوة أساسية لتنفيذ السياسات العمومية الرامية إلى تعزيز حقوق هذه الفئة.

وتجسيدا لهذه الالتزامات في الوظيفة العمومية، عملت الحكومة، ولا سيما منذ سنة 2019، على تخصيص 200 منصب مالي في قانون المالية لكل سنة، لتوظيف الأشخاص في وضعية إعاقة عن طريق مباريات خاصة وموحدة.

فمنذ دجنبر 2018، نُظمت ست دورات من المباريات الموحدة للتوظيف بمختلف القطاعات، تحت إشراف رئيس الحكومة وبتنسيق مع القطاعات المعنية، ولا سيما وزارات الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة، والاقتصاد والمالية، والتضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة، إلى جانب قطاعات وزارية أخرى.

وخُصصت الدورة السادسة، المنظمة بتاريخ 26 أكتوبر 2025، لشغل 200 منصب مالي، موزعة بين 140 منصب لتوظيف متصرفين من الدرجة الثالثة (السلم 10)، و30 منصب لتوظيف متصرفين من الدرجة الثانية (السلم 11)، و20 منصب لتوظيف تقنيين من الدرجة الثالثة (السلم 9)، و10 مناصب لتوظيف تقنيين من الدرجة الرابعة (السلم 8).

وقد تولى 25 قطاعا إدماج المترشحين المقبولين وتعيينهم بمصالحه المركزية واللاممركزة.

يتوزع المترشحون المقبولون لاجتياز هذه الدورة، البالغ عددهم 2.309، كما يلي:

- 77,74% من حاملي الإجازة (1.795 مترشحا)؛
- 13,43% من حاملي الماستر (310 مترشحين)؛
- 7,06% من حاملي دبلوم التقني المتخصص (163 مترشحا)؛
- 1,77% من حاملي دبلوم التقني (41 مترشحا).

تمثل الإعاقة الحركية نحو 50% من مجموع المترشحين، مقابل 37% للإعاقة البصرية، فيما بلغت نسبة النساء 34%. وينتمي 57% من المترشحين إلى الفئة العمرية من 25 إلى 34 سنة، بينما تتجاوز أعمار 5% منهم 45 سنة.

ومواكبة لورشَي اللاتمركز الإداري والجهوية المتقدمة، وتيسيرا لاجتياز الاختبارات في ظروف ملائمة، نُظمت المباراة بالتزامن في أربعة مراكز بكل من الرباط وفاس ومراكش وأكادير.

يلخص الجدول التالي أبرز نتائج الدورة السادسة للمباراة الموحدة:

الدرجة	التخصصات	المناصب المخصصة سنة 2025	المترشحون المدعوون للمباراة	المترشحون الناجحون			نسبة نجاح النساء
				النساء	الرجال	المجموع	
تقني من الدرجة الرابعة السلم 8	المعلوميات	5	34	1	2	3	%33
	التدبير	5	7	2	3	5	%40
تقني من الدرجة الثالثة السلم 9	المعلوميات	10	73	4	6	10	%40
	التدبير	10	90	10	0	10	%100
متصرف من الدرجة الثالثة السلم 10	الاقتصاد/القانون	70	955	21	49	70	%30
	الآداب/العلوم	70	840	29	41	70	%41
متصرف من الدرجة الثانية السلم 11	الاقتصاد/القانون	20	190	3	7	10	%30
	الآداب/العلوم	10	120	5	15	20	%25
المجموع		200	2.309	75	123	198	%38

وقد بلغت نسبة نجاح النساء في الدورة السادسة لسنة 2025حوالي 38% مقابل 33% سنة 2024.

هذا ويلخص الجدول التالي أهم نتائج الدورات الست للمباريات الموحدة المذكورة:

السنة	الدرجة	تقني من الدرجة الرابعة	تقني من الدرجة الثالثة	متصرف من الدرجة الثالثة	متصرف من الدرجة الثانية	المجموع
2018	عدد المترشحين المقبولين	0	0	50	0	50
	نسبة نجاح الاناث	-	-	%18	-	%18
2019	عدد المترشحين المقبولين	0	40	120	40	200
	نسبة نجاح الاناث	-	%28	%20	%30	%24
2021	عدد المترشحين المقبولين	20	20	320	40	400
	نسبة نجاح الاناث	%45	%30	%30	%23	%30
2022	عدد المترشحين المقبولين	15	15	140	30	200
	نسبة نجاح الاناث	%33	%47	%32	%40	%35
2024	عدد المترشحين المقبولين	25	41	280	50	396
	نسبة نجاح الاناث	%44	%41	%32	%24	%33
2025	عدد المترشحين المقبولين	8	20	140	30	198
	نسبة نجاح الاناث	%38	%70	%36	%27	%38
المجموع	عدد المترشحين المقبولين	68	136	1.050	190	1.444
	نسبة نجاح الاناث	%41	%40	%30	%28	%31

منذ انطلاق هذه العملية سنة 2018، وظفت الإدارات العمومية 1.444 مترشحة ومترشحا في وضعية إعاقة، موزعين حسب الدرجات كما يلي:

- 190 متصرفا من الدرجة الثانية من حاملي شهادة الماستر؛
- 1.050 متصرفا من الدرجة الثالثة من حاملي الإجازة؛
- 136 تقنيا من الدرجة الثالثة من حاملي دبلوم التقني المتخصص؛
- 68 تقنيا من الدرجة الرابعة من حاملي دبلوم التقني.

وسجلت نسبة نجاح النساء خلال هذه الدورات تحسنا ملحوظا، بانتقالها من 18% سنة 2018 إلى 38% سنة 2025.

3.3. تشغيل الخبراء

يتم تشغيل الخبراء بموجب عقود بالإدارات العمومية طبقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.15.770 الصادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 اغسطس 2016) بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية، وذلك تطبيقا لأحكام الفصل 6 المكرر من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي

العام للوظيفة العمومية، وذلك لتمكين مختلف القطاعات الوزارية من تلبية حاجياتها من الكفاءات والخبرات في مختلف المجالات، لاسيما في إطار الأوراش الكبرى والمشاريع المهيكلة.

ومنذ سنة 2018، تاريخ الشروع في تطبيق المرسوم المذكور، وإلى غاية النصف الأول من سنة 2026، تم نشر 126 إعلانا عن فتح باب الترشيح لتشغيل 171 خبيرا بالإدارات العمومية، كما هو مبين في الجدول التالي:

السنوات	عدد المناصب المفتوحة لتشغيل الخبراء	عدد الإعلانات عن فتح باب الترشيح
2018	22	16
2019	21	12
2020	23	13
2021	9	7
2022	25	18
2023	26	22
2024	6	5
2025	26	22
النصف الأول من سنة 2026	13	11
المجموع	171	126

ويتوزع عدد المناصب المخصصة لتوظيف الخبراء خلال النصف الأول من سنة 2026 حسب القطاعات كما يلي:

القطاع	النصف الأول من سنة 2026
وزارة الداخلية	7
وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات	3
وزارة الشباب والثقافة والتواصل	1
وزارة السياحة والصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي والتضامني	1
وزارة النقل واللوجستيك	1
المجموع	13

4. التعيين في المناصب العليا ومناصب المسؤولية

1.4. التعيين في المناصب العليا

يتم التعيين في المناصب العليا طبقا لأحكام الدستور والقانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقا لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.12.20 بتاريخ 27 من شعبان 1433 (17 يوليو 2012).

وقد صادق مجلس الحكومة، من سنة 2016 إلى نهاية النصف الأول من سنة 2026، على 1.473 تعيينا في المناصب العليا.

يوضح الجدول التالي تطور هذه التعيينات وتوزيعها حسب الوظائف خلال الفترة المعنية:

المناصب	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	النصف الأول من سنة 2026	المجموع	%
مديروما يماثله	94	61	173	108	92	84	117	145	102	149	55	1.180	%80,1
عميد كلية	2	3	25	24	12	18	11	16	13	24	8	156	%10,6
كاتب عام	2	5	12	6	2	1	7	8	6	6	6	61	%4,1
مفتش عام	2	2	8	5	5	2	2	8	4	6	7	51	%3,5
رئيس جامعة	0	0	4	6	3	0	2	5	2	1	2	25	%1,7
المجموع	100	71	222	149	114	105	139	182	127	186	78	1.473	%100

ويستنتج من هذا الجدول أن مداولات مجلس الحكومة في شأن التعيين في المناصب العليا همت في غالبيتها التعيين في منصب مدير وما يماثله بنسبة 80%، يليه منصب عميد الكلية بنسبة حوالي 11%.

كما يوضح الجدول التالي توزيع تمثيلية العنصر النسوي في هذه المناصب العليا وذلك منذ سنة 2016 وإلى غاية النصف الأول من سنة 2026:

المناصب	عدد النساء المعينات		مجموع التعيينات (2016 - النصف الأول من سنة 2026)			نسبة النساء المعينات (2016 - النصف الأول من سنة 2026)		
	2025	خلال النصف الأول من سنة 2026	النساء	الرجال	المجموع	حسب المنصب	من مجموع التعيينات	من مجموع التعيينات النسوية
مديروما يماثله	33	17	208	972	1.180	%17,6	%14,1	%86,3
مفتش عام	2	2	11	40	51	%21,6	%0,7	%4,6
عميد كلية	3	0	11	145	156	%7,1	%0,7	%4,6
كاتب عام	0	1	9	52	61	%14,8	%0,6	%3,7
رئيس جامعة	0	0	2	23	25	%8,0	%0,1	%0,8
المجموع	38	20	241	1.232	1.473	-	%16,4	%100

وتُستخلص من هذا الجدول المعطيات الأساسية التالية:

- تمثل النساء 21,6% من مجموع المعينين في منصب مفتش عام لهذه الفترة، و17,6% من المعينين في منصب مدير، و14,8% من المعينين في منصب كاتب عام؛
- من أصل 241 تعيينا نسائيا، همت 86,3% من التعيينات منصب مدير، و9,2% منصبي مفتش عام وعميد كلية بالتساوي، و3,7% منصب كاتب عام؛

- وبالقياس إلى مجموع التعيينات، تمثل النساء المعينات في منصب مدير 14,1%، وفي منصبَي مفتش عام وعميد كلية 0,7% لكل منهما، وفي منصب كاتب عام 0,6%.

وتتوزع أعداد التعيينات في المناصب العليا برسم الفترة الممتدة ما بين 2016 ونهاية النصف الأول من سنة 2026، حسب القطاعات الوزارية، كما يلي:

القطاع	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	النصف الأول من سنة 2026	المجموع	%
التعليم العالي	5	4	62	50	33	25	30	39	29	44	18	339	%23,0
إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة	24	3	27	13	15	14	15	22	13	16	1	163	%11,1
التجهيز والماء	6	3	17	10	20	10	16	14	10	8	6	120	%8,1
الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات	8	10	12	10	10	8	12	11	4	26	2	113	%7,7
التربية الوطنية	20	2	6	6	3	15	5	8	9	28	10	112	%7,6
الصناعة والتجارة	0	14	6	10	2	5	10	3	9	11	3	73	%5,0
الاقتصاد والمالية	6	16	5	1	2	3	14	12	8	0	5	72	%4,9
الصحة والحماية الاجتماعية	2	0	17	2	10	0	2	9	5	6	6	59	%4,0
الشباب والثقافة والتواصل	3	0	15	6	1	2	2	14	3	4	3	53	%3,6
الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغاربة المقيمين بالخارج	4	8	3	6	1	2	5	9	1	9	0	48	%3,3
الانتقال الطاقي والتنمية المستدامة	2	1	6	8	4	3	2	4	8	5	3	46	%3,1
قطاعات أخرى	20	10	46	27	13	18	26	37	28	29	21	275	%18,6
المجموع	100	71	222	149	114	105	139	182	127	186	78	1.473	%100

يستأثر قطاع التعليم العالي بـ 23% من هذه التعيينات، يليه إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة بـ 11,1%، والتجهيز والماء بـ 8,1%، والفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات بـ7,7%، والتربية الوطنية بـ7,6%.

كما يبين الجدول التالي تمثيلية النساء في هذه التعيينات حسب القطاعات، من سنة 2016 إلى النصف الأول من سنة 2026:

القطاع	مجموع التعيينات النسوية	مجموع التعيينات	نسبة النساء المعينات من مجموع التعيينات داخل القطاع	نسبة النساء المعينات من مجموع التعيينات النسوية
إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة	52	163	%31,9	%21,6
التعليم العالي	28	339	%8,3	%11,6
الصناعة والتجارة	21	73	%28,8	%8,7

التجهيز والماء	20	120	%16,7	%8,3
الشباب والثقافة والتواصل	16	53	%30,2	%6,6
الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات	14	113	%12,4	%5,8
الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغاربة المقيمين بالخارج	12	48	%25,0	%5,0
التربية الوطنية	11	112	%9,8	%4,6
السياحة والصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي والتضامني	11	40	%27,5	%4,6
الصحة والحماية الاجتماعية	7	59	%11,9	%2,9
الانتقال الطاقي والتنمية المستدامة	3	46	%6,5	%1,2
الاقتصاد والمالية	2	72	%2,8	%0,8
قطاعات أخرى	44	235	%18,7	%18,3
المجموع	**241**	**1.473**	**%16,4**	**%100**

ويتبين من خلال هذا الجدول ما يلي:

- 21,6 % من مجموع عدد التعيينات النسوية في المناصب العليا، سجلت بوزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة، وهو ما يمثل 31,9%من إجمالي عدد التعيينات في المناصب العليا داخل هذا القطاع؛
- تحتل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار المرتبة الثانية بنسبة 11,6% من مجموع التعيينات النسوية، ويمثل العنصر النسوي 8,3% من إجمالي عدد التعيينات في المناصب العليا داخل هذا القطاع. وتحتل وزارة الصناعة والتجارة المرتبة الثالثة بنسبة 8,7% من مجموع التعيينات النسوية، ويمثل العنصر النسوي ما يعادل 28,8% من إجمالي عدد التعيينات في المناصب العليا على مستوى هذا القطاع.

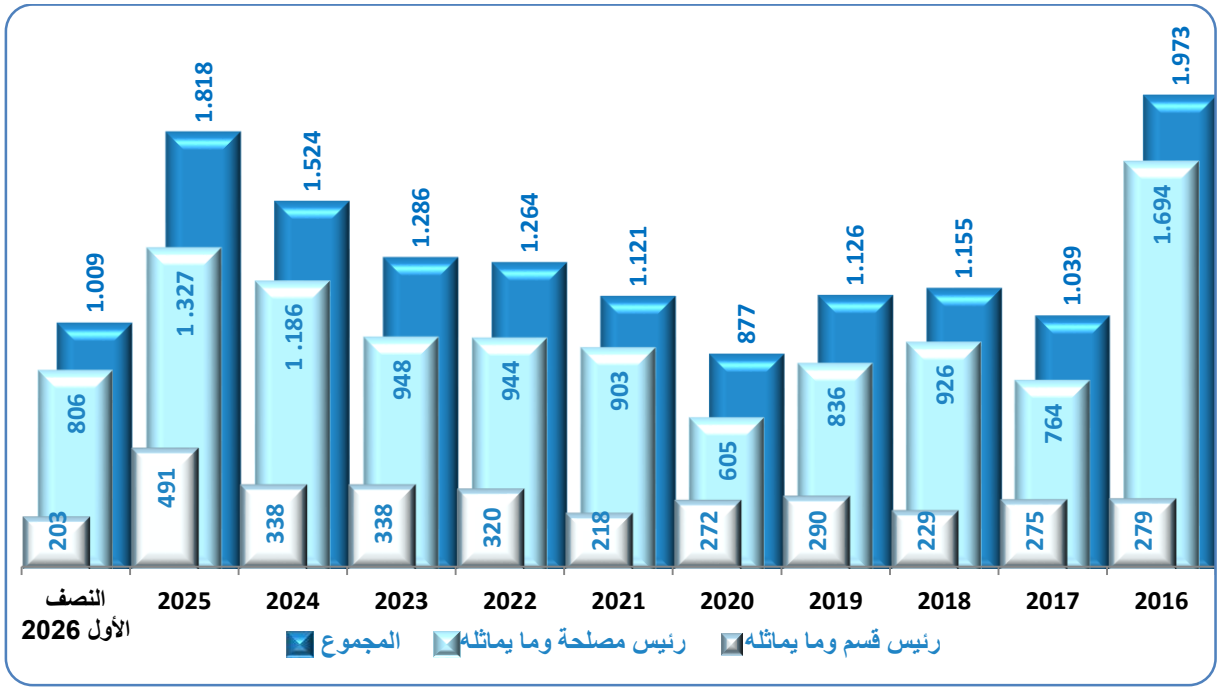
هذا ورغم التحسن المسجل في ولوج النساء إلى المناصب العليا، تظل مستويات تمثيليتهن دون ما يقتضيه الإدماج الكامل للمرأة بصفتها فاعلا أساسيا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

2.4. التعيين في مناصب المسؤولية بالإدارات العمومية (رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح)

منذ دخول المرسوم رقم 2.11.681 الصادر في 28 من ذي الحجة 1432 (25 نوفمبر 2011) حيز التنفيذ، يخضع التعيين في مناصب رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح وما يماثلها لمسطرة إعلان الترشيحات، المفتوحة للمترشحين المستوفين لشروط الأقدمية والكفاءة والتكوين والاستحقاق.

وخلال الفترة 2016-2026، تم نشر 2.618 إعلانا عن فتح باب الترشيح لشغل 10.939 منصبا شاغرا لرئيس مصلحة وما يماثله و3.253 منصبا شاغرا لرئيس قسم وما يماثله بمختلف القطاعات الوزارية، وفق التوزيع التالي:

الرسم البياني رقم12: تطور عدد المناصب المفتوحة من أجل الترشيح للتعيين في منصبي رئيس قسم ورئيس مصلحة بالإدارات العمومية خلال الفترة 2016-2026



ويبين الرسم البياني التالي تطور عدد موظفي الدولة الذين يشغلون مناصب المسؤولية على مستوى الأقسام والمصالح خلال الفترة 2016-2026:

الرسم البياني رقم13: تطور أعداد الموظفين الذين يشغلون منصبي رئيس قسم ورئيس مصلحة خلال الفترة 2016-2026

هذا ويتوزع عدد الموظفين الذين يشغلون منصبي رئيس قسم ورئيس مصلحة برسم الفصل الأول لسنة 2026، حسب القطاعات الوزارية كالتالي:

القطاعات	رئيس قسم وما يماثله	رئيس مصلحة وما يماثله	المجموع	%
الداخلية	973	2.711	3.684	%29,2
التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة	106	921	1.027	%8,2
الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات	209	769	978	%7,8
التجهيز والماء	170	618	788	%6,3
الاقتصاد والمالية	147	467	614	%4,9
الأوقاف والشؤون الإسلامية	172	380	552	%4,4
إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة	125	339	464	%3,7
المحاكم المالية	205	140	345	%2,7
السياحة والصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي والتضامني	68	254	322	%2,6
الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغاربة المقيمين بالخارج	78	210	288	%2,3
المندوبية السامية للتخطيط	59	223	282	%2,2
الصناعة والتجارة	82	183	265	%2,1
النقل واللوجستيك	31	172	203	%1,6
الصحة والحماية الاجتماعية	36	114	150	%1,2
الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة	34	99	133	%1,1
المجلس الأعلى للسلطة القضائية	8	94	102	%0,8
الأمانة العامة للحكومة	24	63	87	%0,7
المندوبية السامية لقدماء المقاومين وأعضاء جيش التحرير	5	82	87	%0,7
الاستثمار والتقائية وتقييم السياسات العمومية	14	32	46	%0,4
قطاعات أخرى	527	1.652	2.179	%17,1
المجموع	3.073	9.523	12.596	%100

تستأثر ست وزارات، برسم النصف الأول لسنة 2026، بـ60,8% من مجموع مناصب رؤساء الأقسام والمصالح، وهي الداخلية بنسبة 29,2%، والتربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة بـ8,2%، والفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات بـ7,8%، والتجهيز والماء بـ6,3%، والاقتصاد والمالية بـ4,9%، والأوقاف والشؤون الإسلامية بـ4,4%.

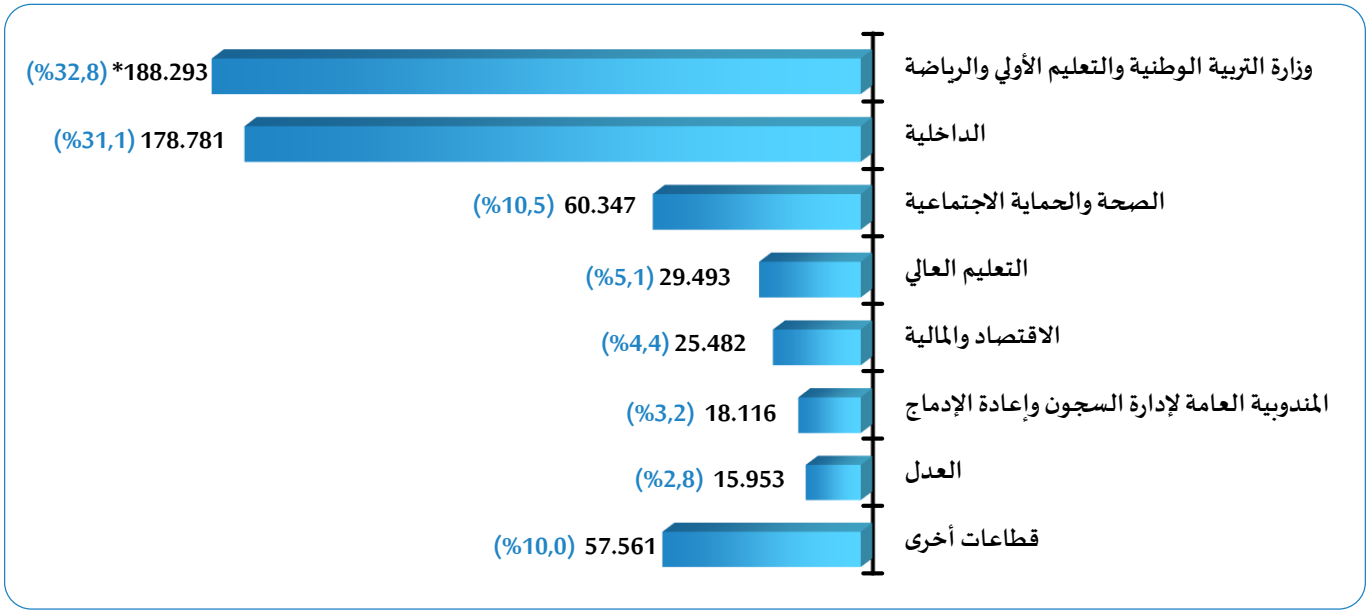
II . الوضعية الحالية لأعداد موظفي الدولة المدنيين

يكشف تحليل بنية عدد موظفي الدولة المدنيين برسم سنة 2026، حسب النوع والأنظمة الأساسية والسلالم والفئات العمرية، وعلى المستويين القطاعي والمجالي، عن تفاوتات في توزيع الموارد البشرية داخل الوظيفة العمومية.

1. توزيع الموظفين المدنيين حسب القطاعات الوزارية

بلغ، برسم سنة 2026، عدد الموظفين المدنيين بالوظيفة العمومية 574.026 موظفا، يتمركز حوالي 89,9% منهم في سبعة قطاعات وزارية، وذلك كما يلي:

الرسم البياني رقم 14: توزيع موظفي الدولة المدنيين حسب القطاعات سنة 2026



*ملاحظة: دون الأخذ بعين الاعتبار عدد موظفي الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين.

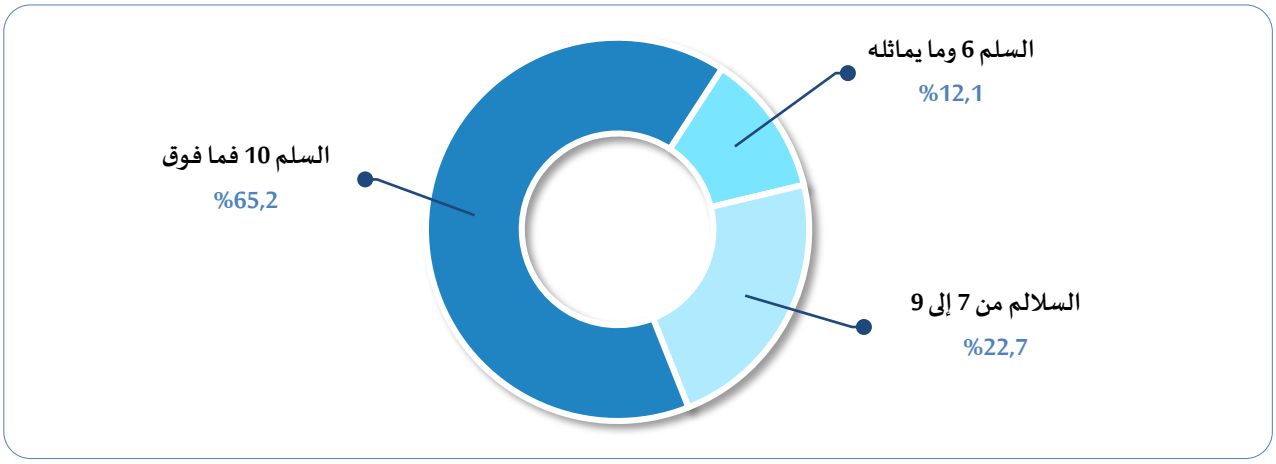
يستأثر قطاعا التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة، والتعليم العالي والبحث العلمي والابتكار، بأكثر من 37,9% من العدد الإجمالي لموظفي الدولة المدنيين، يليهما قطاع الداخلية بـ 31,1%، والصحة والحماية الاجتماعية بـ 10,5%، والاقتصاد والمالية بـ 4,4%، وإدارة السجون بـ 3,2%، والعدل بـ 2,8%. وتضم باقي القطاعات مجتمعة 10% من مجموع الموظفين المدنيين.

ويندرج تعزيز الرأسمال البشري، لا سيما بقطاع التربية الوطنية، ضمن سياسة تحسين العرض المدرسي وإرساء مدرسة عمومية حديثة تقوم على الإنصاف وتكافؤ الفرص والحكامة الجيدة. ولهذه الغاية، أطلقت الحكومة برنامجا واسعا للتوظيف بالأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، بلغ بموجبه عدد الأساتذة الموظفين منذ الموسم الدراسي 2017/2016 ما مجموعه 194.000 أستاذ.

2. توزيع الموظفين المدنيين حسب سلالم الأجور

تتيح دراسة بنية الرأسمال البشري حسب سلالم الأجور معرفة مستوى التأطير داخل الإدارة العمومية وعلاقته بمستويات التمكن والتنفيذ في أفق تحقيق نوع من التكامل والتوازن بين مستوى هذه الفئات الثلاث من الموظفين ونهج سياسة تدبير توقعي للوظائف والكفاءات تأخذ بعين الاعتبار مجموع هذه المعطيات.

الرسم البيان رقم 15: توزيع عدد الموظفين المدنيين حسب سلالم الأجور سنة 2026



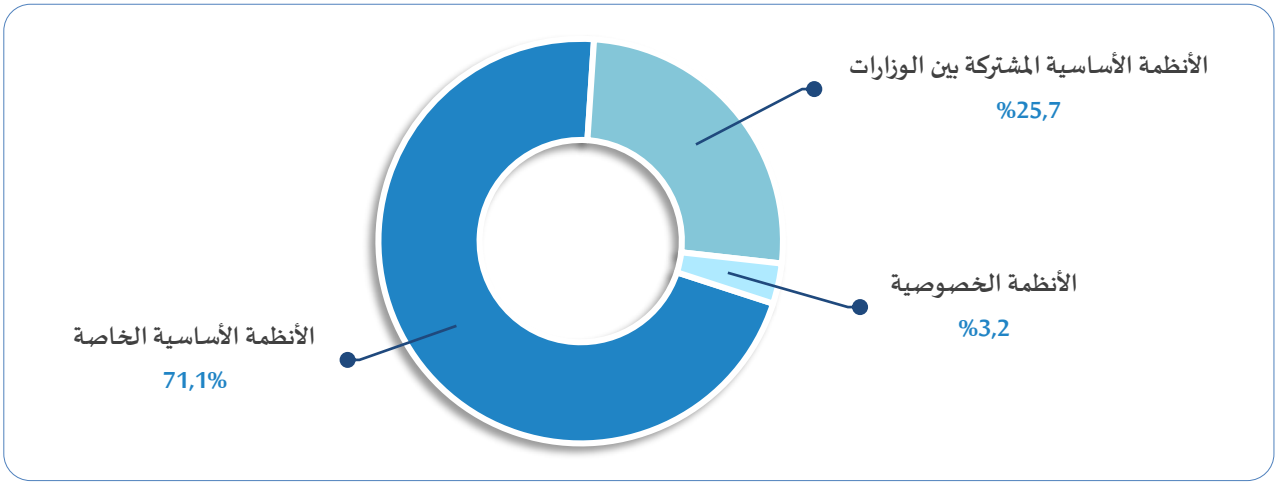
بناء على ذلك تكشف بنية توزيع عدد الموظفين المدنيين حسب سلالم الأجور، عن النتائج التالية:

- بلغت نسبة التأطير بالوظيفة العمومية حوالي 65,2 % سنة 2026، ويعزى ذلك بالأساس إلى المراجعات المتتالية التي عرفها نظام الترقي بالإضافة إلى عمليات التوظيف المكثف للأطر بأسلاك الوظيفة العمومية في السنوات الأخيرة؛
- يمثل أعوان التنفيذ المرتبون في السلم 6 وما يماثله وأعوان التمكن المرتبون في السلالم من 7 إلى 9، على التوالي، 12,1% و22,7% من مجموع الموظفين المدنيين سنة 2026.

3. توزيع الموظفين المدنيين حسب الأنظمة الأساسية

عرفت الأنظمة الأساسية المتعلقة بالموظفين المدنيين، في إطار الإصلاح الاداري، عملية تحيين وتجميع من أجل ترشيد وعقلنة تدبير الموارد البشرية بالإدارة العمومية، من خلال، لاسيما، توحيد المساطر وتقليص عدد الأنظمة الأساسية والأطر والدرجات. ونتيجة لذلك تم تجميع الأنظمة الأساسية المذكورة في ثلاث فئات رئيسية: الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات، والأنظمة الأساسية الخاصة، والأنظمة الخصوصية. ويتوزع عدد موظفي الدولة المدنيين، حسب فئات هذه الأنظمة برسم سنة 2026، على الشكل التالي:

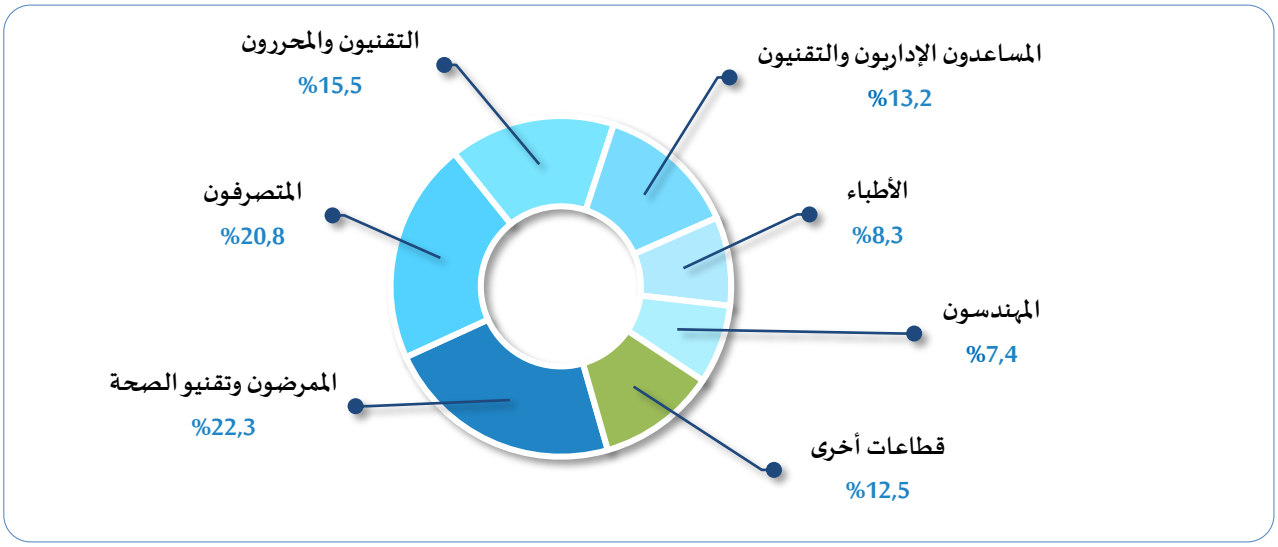
الرسم البياني رقم 16: توزيع عدد الموظفين المدنيين حسب الأنظمة الأساسية



1.3. الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات

يشكل الموظفون المنتمون إلى الأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات 25,7% من مجموع موظفي الدولة المدنيين، وتضم هذه الفئة، على الخصوص، هيئات المتصرفين والمهندسين والأطباء والممرضين وتقني الصحة والتقنيين والمحررين والمساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين.

الرسم البياني رقم 17: توزيع الموظفين المدنيين الخاضعين للأنظمة الأساسية المشتركة بين الوزارات



يستخلص من هذا الرسم البياني ما يلي :

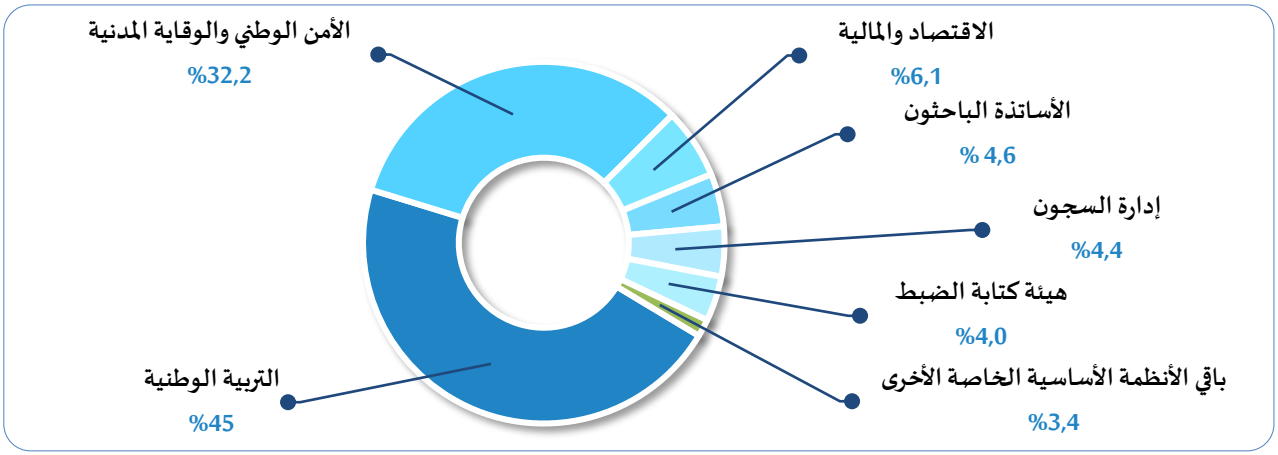
- يمثل الممرضون وتقنيو الصحة، وعددهم 32.928، نسبة 22,3% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة؛
- يشكل المتصرفون 20,8% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة، أي ما يعادل 30.668 متصرفا؛
- يمثل التقنيون والمحررون 15,5% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة، أي ما يعادل 22.961 موظفا؛
- يبلغ عدد المساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين 19.464 موظفا، ويشكلون بذلك 13,2% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة؛
- يمثل الأطباء العاملون بالوظيفة العمومية نسبة 8,3% من مجموع موظفي الهيئات المشتركة، حيث يبلغ عددهم 12.282طبيبا؛
- يشكل المهندسون، وعددهم 10.908، نسبة 7,4%من مجموع موظفي الهيئات المشتركة.

2.3. الأنظمة الأساسية الخاصة

يمثل الموظفون الخاضعون للأنظمة الأساسية الخاصة 71,1% من مجموع الموظفين المدنيين، ويتعلق الأمر أساسا ببعض هيئات الموظفين التابعين لقطاعات العدل والداخلية والشؤون الخارجية والتعاون والتعليم العالي والتربية الوطنية والاقتصاد والمالية.

وعلى مستوى هذه المجموعة، تحتل الأنظمة الأساسية الخاصة بموظفي التربية الوطنية والموظفين المنتمين لهيئات الأمن الصدارة حيث تشتمل على حوالي 45% و32,2% على التوالي من مجموع الموظفين الخاضعين للأنظمة الأساسية الخاصة.

الرسم البياني رقم 18: توزيع عدد الموظفين المدنيين الخاضعين للأنظمة الأساسية الخاصة



3.3. الأنظمة الخصوصية

تخضع لهذه الأنظمة الخصوصية بشكل أساسي هيئات القضاة، وقضاة المحاكم المالية، ومتصرفي وزارة الداخلية، ورجال السلطة، وموظفي مجلس النواب، وموظفي مجلس المستشارين. ويبلغ عدد الموظفين المنتمين إليها 18.547 موظفا، أي ما يعادل 3,2% من مجموع الموظفين المدنيين.

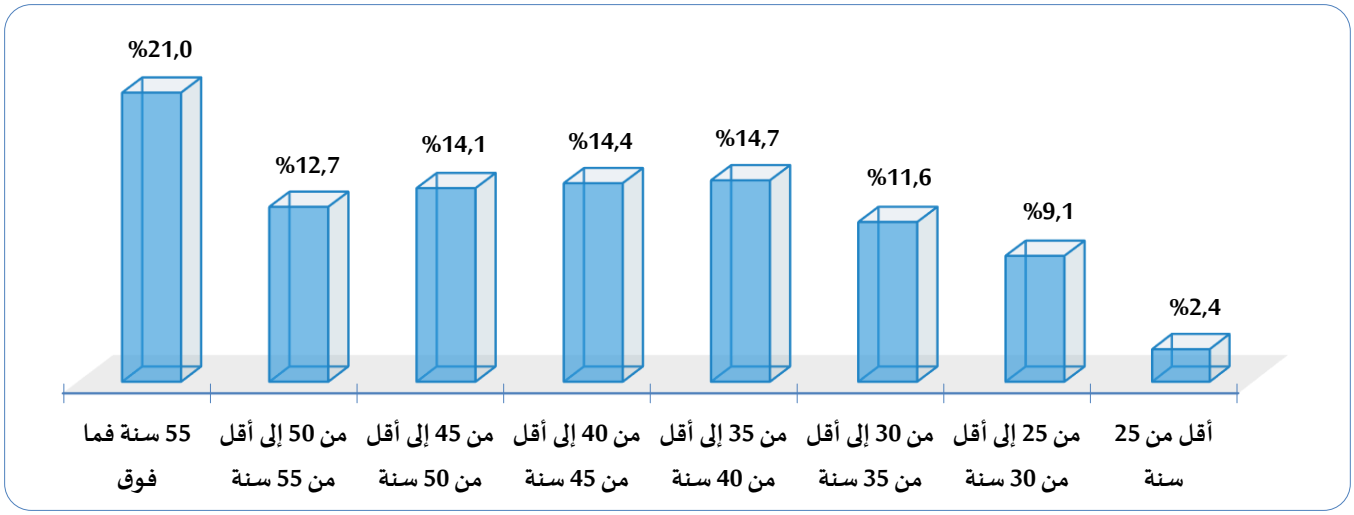
4. توزيع الموظفين المدنيين حسب الفئات العمرية

تُعتبر دراسة الهرم العمري لموظفي الدولة مؤشرا مهما في عملية التدبير التوقيعي للوظائف والكفاءات، حيث تمكن هذه الآلية الحديثة في تدبير الموارد البشرية وترشيده من تحليل بنية أعداد الموظفين حسب الفئات العمرية، وتوقع التطور الديمغرافي بالإدارات العمومية.

إن تحليل بنية أعداد الموظفين حسب الفئات العمرية يسمح، من جهة، بالتوفر على رؤية توقعية وتحديد لعدد الموظفين المزمع إحالتهم على التقاعد، ومن جهة أخرى، بإعداد برامج مناسبة لتعزيز الكفاءات وتسطير استراتيجيات ملائمة للتوظيف لسد خصاص الإدارات من الموارد البشرية.

ويوضح الرسم البياني التالي بنية عدد موظفي الدولة المدنيين حسب الفئات العمرية برسم سنة 2026:

الرسم البياني رقم 19: توزيع الموظفين المدنيين حسب الفئات العمرية سنة 2026



يستخلص من هذا الرسم البياني ما يلي:

- يمثل الموظفون الذين تقل أعمارهم عن 35 سنة نسبة 23,1% من مجموع الموظفين المدنيين؛
- تبلغ نسبة الموظفين من 35 إلى أقل من 50 سنة 43,2%، فيما يمثل البالغون 50 سنة فما فوق 33,7% من المجموع سنة 2026.

ويختلف توزيع الموظفين حسب الفئات العمرية من قطاع إلى آخر، كما يوضح ذلك الجدول التالي:

الفئة العمرية	التربية الوطنية والتعليم الأولي	التعليم العالي	الداخلية	الصحة والحماية الاجتماعية	الاقتصاد والمالية	العدل
أقل من 25 سنة	%0,03	%0,9	%1,5	%11,7	%5,3	%0,8
من 25 إلى أقل من 30 سنة	%0,3	%4,9	%15,2	%20,1	%16,3	%6,3
من 30 إلى أقل من 35 سنة	%2,6	%10,6	%19,3	%18,2	%15,4	%9,6
من 35 إلى أقل من 40 سنة	%14,7	%13,7	%15,8	%14,1	%16,0	%11,8
من 40 إلى أقل من 45 سنة	%17,0	%12,8	%14,2	%12,1	%9,4	%15,4
من 45 إلى أقل من 50 سنة	%22,6	%12,3	%9,7	%5,9	%7,3	%15,2
من 50 إلى أقل من 55 سنة	%18,8	%12,2	%9,0	%5,8	%9,3	%16,2
55 سنة فما فوق	%24,0	%32,6	%15,3	%12,1	%21,0	%24,7
المجموع	%100	%100	%100	%100	%100	%100

5. الإحالة على التقاعد لبلوغ حد السن القانوني: توقعات برسم الفترة 2026-2030

يُتوقع حسب معطيات الصندوق المغربي للتقاعد، أن يبلغ عدد الموظفين المدنيين الذين سيحالون على التقاعد لبلوغ حد السن القانوني خلال السنوات الخمس القادمة حوالي 70.266 موظفا موزعين على الشكل التالي:

الإدارات	2026	2027	2028	2029	2030	المجموع 2026-2030	النسبة مقارنة بإجمالي الإحالات على التقاعد لبلوغ حد السن القانوني	النسبة مقارنة مع عدد موظفي القطاع
التربية الوطنية والتعليم الأولي	6.485	6.013	5.717	4.939	4.858	28.012	%39,9	%14,9
الداخلية	2.986	3.257	3.260	3.353	3.089	15.945	%22,7	%8,9
الصحة	1.233	1.176	1.078	1.142	1.016	5.645	%8,0	%9,4
التعليم العالي	974	1.020	968	992	839	4.793	%6,8	%16,3
الاقتصاد والمالية	497	572	556	565	602	2.792	%4,0	%11,0
العدل	440	464	450	466	487	2.307	%3,3	%14,5
قطاعات أخرى	2.107	2.152	2.166	2.232	2.115	10.772	%15,3	%14,1
المجموع	14.722	14.654	14.195	13.689	13.006	70.266	%100	%12,2

تُستخلص من هذا الجدول المعطيات التالية:

- يُتوقع أن يبلغ عدد الموظفين الذين سيحالون على التقاعد لبلوغ حد السن القانوني على مستوى قطاعي التربية الوطنية والتعليم الأولي والتعليم العالي 32.805 موظف، أي يعادل 15,1% من مجموع موظفي القطاعين معا؛
- ستبلغ الإحالات المتوقعة بقطاعات الداخلية والصحة والحماية الاجتماعية والاقتصاد والمالية والعدل، على التوالي، 15.945 و5.645 و2.792 و2.307، أي 8,9% و9,4% و11% و14,5% من مجموع الموظفين المدنيين التابعين لكل قطاع.

6. توزيع الموظفين المدنيين حسب النوع

تشكل مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية مؤشرا أساسيا لإدراج مقاربة النوع في السياسات العمومية والبرامج الحكومية. وقد أكد المغرب التزامه بالمساواة وحقوق المرأة وبالمبادئ المكرسة دوليا، من خلال المصادقة على عدة اتفاقيات لحقوق الإنسان، ولا سيما اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

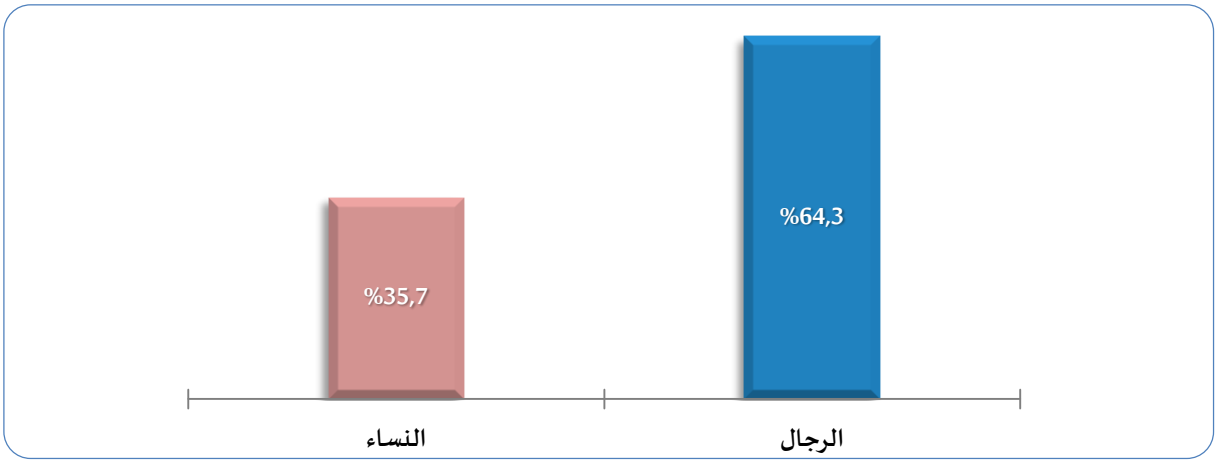
واعتمد المغرب تدابير لتعزيز المساواة بين النساء والرجال، التي كرسها دستور 2011 ونص على إحداث هيئة للمناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز. كما أطلق، بشراكة مع الأمم المتحدة، البرنامج الوطني المندمج للتمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء، بهدف تعزيز استقلاليتهن وتقليص الفوارق ودعم مشاركتهن في مختلف المجالات.

وفي الاتجاه نفسه، اعتمد المغرب الميزانية المستجيبة للنوع لتوجيه السياسات والبرامج نحو تعزيز المساواة وضمان توزيع منصف للموارد المالية.

ورغم المكتسبات والجهود الحكومية المدعومة من هيئات الأمم المتحدة، يظل إدماج النساء في سوق الشغل وولوجهن إلى مواقع القرار من أبرز التحديات القائمة.

وتؤكد معطيات الإدارة العمومية هذا الوضع، إذ يبلغ معدل التأنيث 35,7%، وهو مستوى يظل محدودا مقارنة بتمثيلية الرجال، كما يوضح ذلك الرسم التالي:

الرسم البياني رقم 20: توزيع الموظفين المدنيين حسب النوع برسم سنة 2026



يعرض الجدول التالي تمثيلية النساء وفق ثلاثة مؤشرات رئيسية:

القطاع	نسبة النساء إلى مجموع الموظفين المدنيين بالوظيفة العمومية	نسبة النساء إلى مجموع موظفات الوظيفة العمومية	نسبة النساء إلى مجموع موظفي القطاع
التربية الوطنية	%14,8	%41,3	%41,8
الصحة والحماية الاجتماعية	%8,2	%22,8	%68,0
الداخلية	%3,1	%8,6	%11,9
التعليم العالي	%2,0	%5,6	%38,3
الاقتصاد والمالية	%1,8	%5,1	%41,4
العدل	%1,6	%4,4	%51,9
قطاعات أخرى	%4,3	%12,2	%30,6
المجموع	%35,7	%100	-

تتركز 87,8% من الموظفات في ستة قطاعات وزارية: التربية الوطنية والصحة والداخلية والعدل والتعليم العالي والاقتصاد والمالية. وتضم قطاعات التربية الوطنية والصحة والتعليم العالي وحدها 69,7% من مجموع الموظفات، بنسب تبلغ على التوالي 41,3% و22,8% و5,6%.

ويُستنتج من خلال تمثيلية النساء حسب القطاعات ما يلي:

- تمثل النساء 68% من مجموع موظفي الصحة، مقابل 32% بالنسبة للرجال؛
- تبلغ نسبة النساء بقطاع العدل 51,9%؛
- تبلغ تمثيلية النساء بقطاعات التربية الوطنية والاقتصاد والمالية والتعليم العالي، على التوالي، 41,8% و41,4% و38,3% من مجموع موظفي كل قطاع.

7. توزيع الموظفين المدنيين حسب الجهات

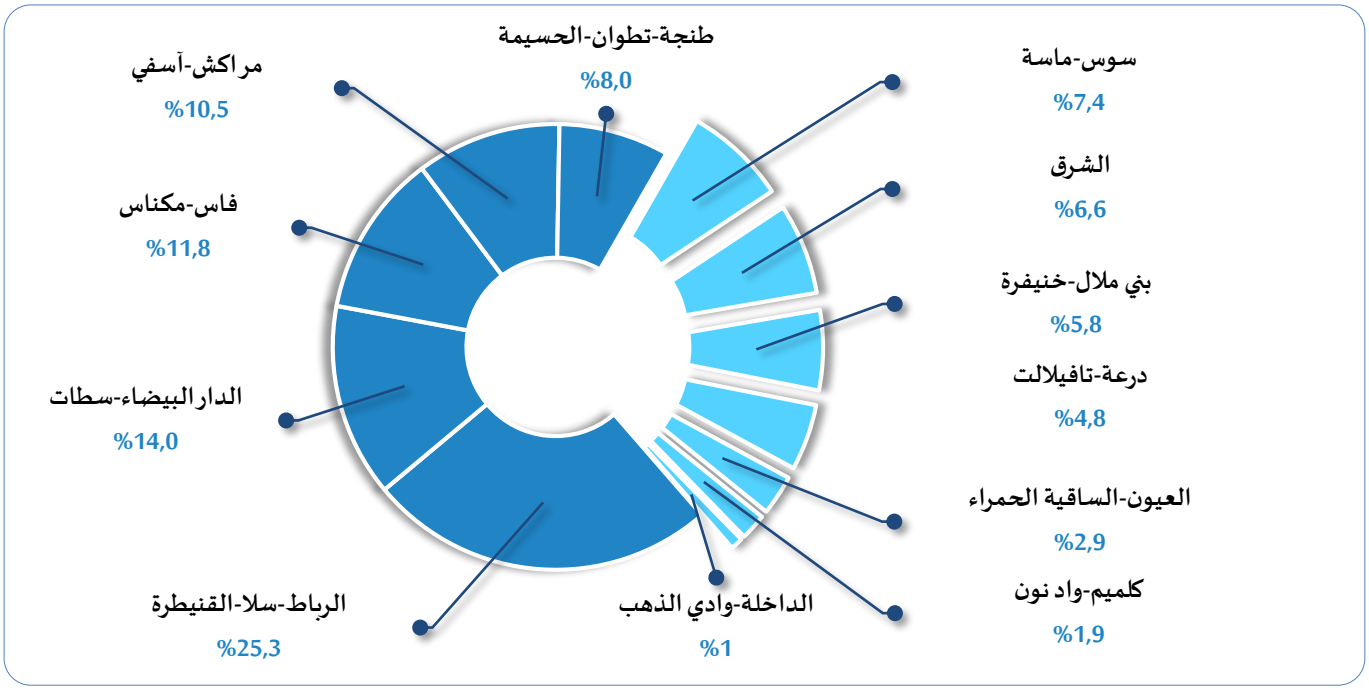
تولي الحكومة أهمية خاصة لتنزيل اللاتمركز الإداري باعتباره رافعة أساسية لإنجاح الجهوية المتقدمة، التي اعتمدها المغرب إطارا مهيكلا لتنفيذ برامج التنمية والاستراتيجيات القطاعية على المستوى الترابي.

ويقوم هذا المسار على نمط جديد للحكامة الترابية، يرتكز على النقل التدريجي لبعض الاختصاصات والمهام من الإدارة المركزية إلى المصالح اللاممركزة.

ويقتضي تفعيل هذا الورش تعبئة الموارد البشرية والمادية لفائدة المصالح اللاممركزة للدولة، وتخويلها الصلاحيات اللازمة للاضطلاع بمهامها على المستوى الجهوي.

غير أن توزيع الموظفين المدنيين حسب الجهات يكشف تفاوتات مهمة، إذ تتركز نحو 69,6% من الأعداد في خمس جهات، هي الرباط-سلا-القنيطرة والدار البيضاء-سطات وفاس-مكناس ومراكش-آسفي وطنجة-تطوان-الحسيمة، فيما تضم الجهات السبع الأخرى نحو 30,4% من مجموع هؤلاء الموظفين.

الرسم البياني رقم 21: توزيع عدد موظفي الدولة المدنيين لسنة 2026 حسب الجهات



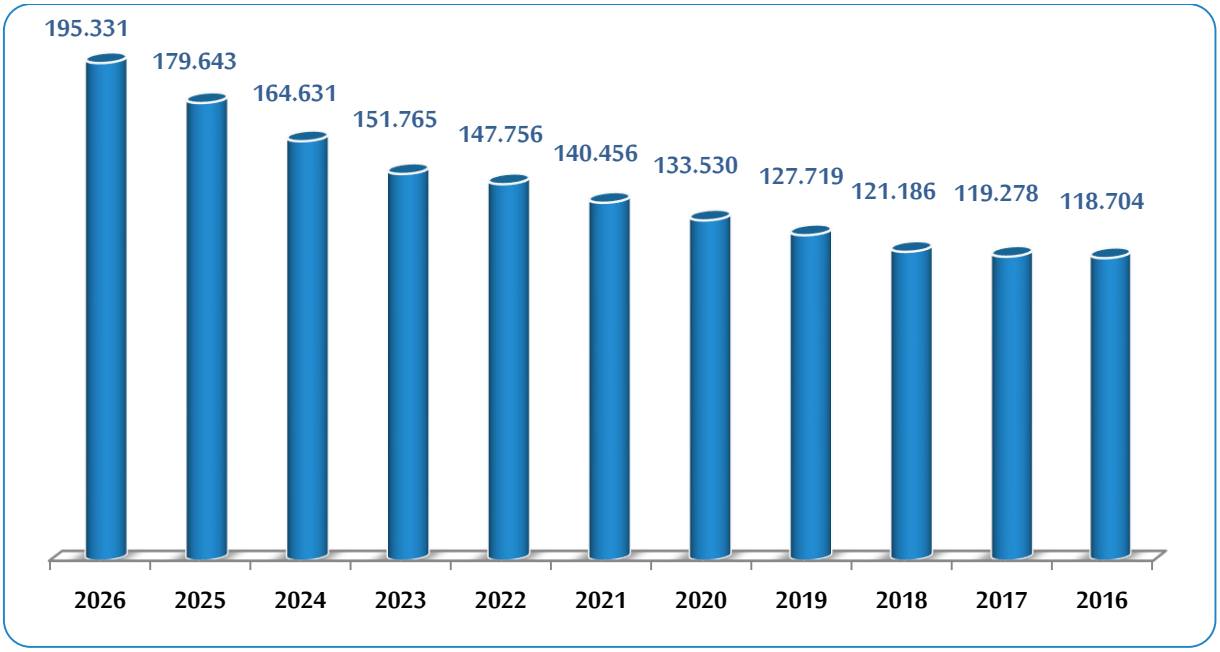
الجزء الثالث: نفقات الموظفين

تشكل نفقات الموظفين مكونا هيكليا لميزانية الدولة نظرًا لحجم الموارد المالية المرصودة لها، وهو ما يقتضي إيلاءها أهمية بالغة من حيث البرمجة الميزانياتية والترشيد والمراقبة. هذا ويعتبر التحكم في تطور هذه النفقات رهانا أساسيًا للحكومة من حيث ضرورة توفير الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لضمان جودة الخدمات العمومية، وكذا تعزيز إعادة توجيه مجهودات التمويل نحو ميزانية الاستثمار.

I. تطور نفقات الموظفين خلال الفترة 2016-2026

انتقلت نفقات موظفي الدولة من 118,704 مليار درهم سنة 2016 إلى 195,331 مليار درهم سنة 2026، بزيادة إجمالية تناهز 64,55% ومعدل ارتفاع سنوي بلغ حوالي 5,11%.

الرسم البياني رقم 22: تطور نفقات الموظفين بملايين الدراهم



هذا، ويمكن التمييز في السنوات العشر الأخيرة بين مرحلتين :

- **2016-2020**: تم تسجيل بعض الاستقرار النسبي على مستوى تطور نفقات الموظفين، حيث إن المعدل السنوي لارتفاع هذه النفقات لم يتجاوز خلال هذه الفترة نسبة 2,99%سنويا. ويعزى هذا المنحى بالأساس إلى التأثير المزدوج لعملية حذف المناصب المالية نتيجة الإحالة على التقاعد، وكذا التدابير التي اتخذتها الحكومة للتحكم في تطور هذه النفقات؛
- **2021-2026**: شهدت هذه الفترة ارتفاعا مهما لنفقات الموظفين بنسبة 6,82% كمعدل سنوي. ويعزى هذا الارتفاع بالأساس إلى تفعيل الإجراءات المتعلقة بمراجعة الأجور التي تم إقرارها في إطار جولات الحوار الاجتماعي لفائدة موظفي الدولة.

مؤشرات نفقات الموظفين

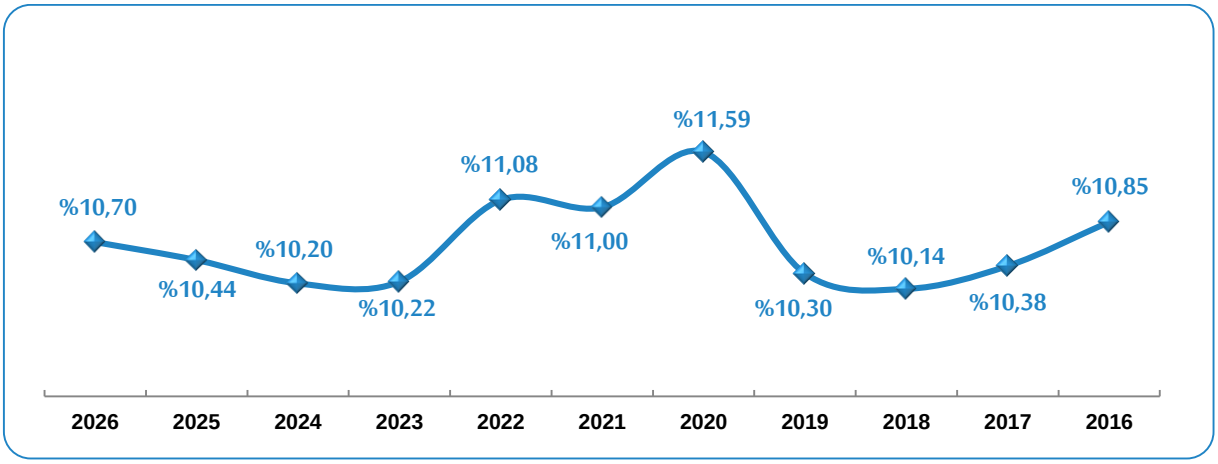
السنة	الناتج الداخلي الإجمالي بملايين الدراهم	نفقات الموظفين بملايين الدراهم	تطور نفقات الموظفين	نفقات الموظفين / الناتج الداخلي الإجمالي	نفقات الموظفين / الميزانية العامة	نفقات الموظفين / ميزانية التسيير
2016	1.094.249	118.704	-	%10,85	%38,05	%62,75
2017	1.148.895	119.278	%0,48	%10,38	%36,15	%62,26
2018	1.195.237	121.186	%1,60	%10,14	%37,01	%61,34
2019	1.239.836	127.719	%5,39	%10,30	%34,93	%59,23
2020	1.152.477	133.530	%4,55	%11,59	%33,15	%61,97
2021	1.276.563	140.456	%5,19	%11,00	%35,99	%61,10
2022	1.333.539	147.756	%5,20	%11,08	%31,95	%52,99
2023	1.485.635	151.765	%2,71	%10,22	%28,48	%52,09
2024	1.614.569	164.631	%8,48	%10,20	%31,86	%55,83
2025	1.720.201	179.643	%9,12	%10,44	%32,27	%55,97
2026	1.836.856	195.331	%8,73	%10,70	%33,01	%56,21
المعدل	-	-	-	%10,63	%33,90	%58,34

1. حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الإجمالي

بلغ متوسط حصة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الإجمالي 10,63% خلال الفترة 2016-2026. ويمكن تحليل تطور هذه الحصة، خلال هذه الفترة، وفق ثلاث مراحل:

- **الفترة 2016-2019**: استقرت نسبة نفقات الموظفين من الناتج الداخلي الإجمالي في متوسط سنوي يقارب 10,42% ؛
- **الفترة 2020-2022**: ارتفعت هذه الحصة إلى متوسط سنوي قدره 11,22%، وبلغت ذروتها سنة 2020 بمستوى 11,59%، نتيجة تداعيات جائحة كوفيد-19 على الاقتصاد الوطني وتراجع الناتج الداخلي الإجمالي مقارنة بسنة 2019 ؛
- **الفترة 2023-2026**: رغم ارتفاع كل من الناتج الداخلي الإجمالي ونفقات الموظفين، يعكس الاتجاه التنازلي لهذه النسبة عودة تدريجية إلى المستويات المعتدلة المسجلة في بداية الفترة.

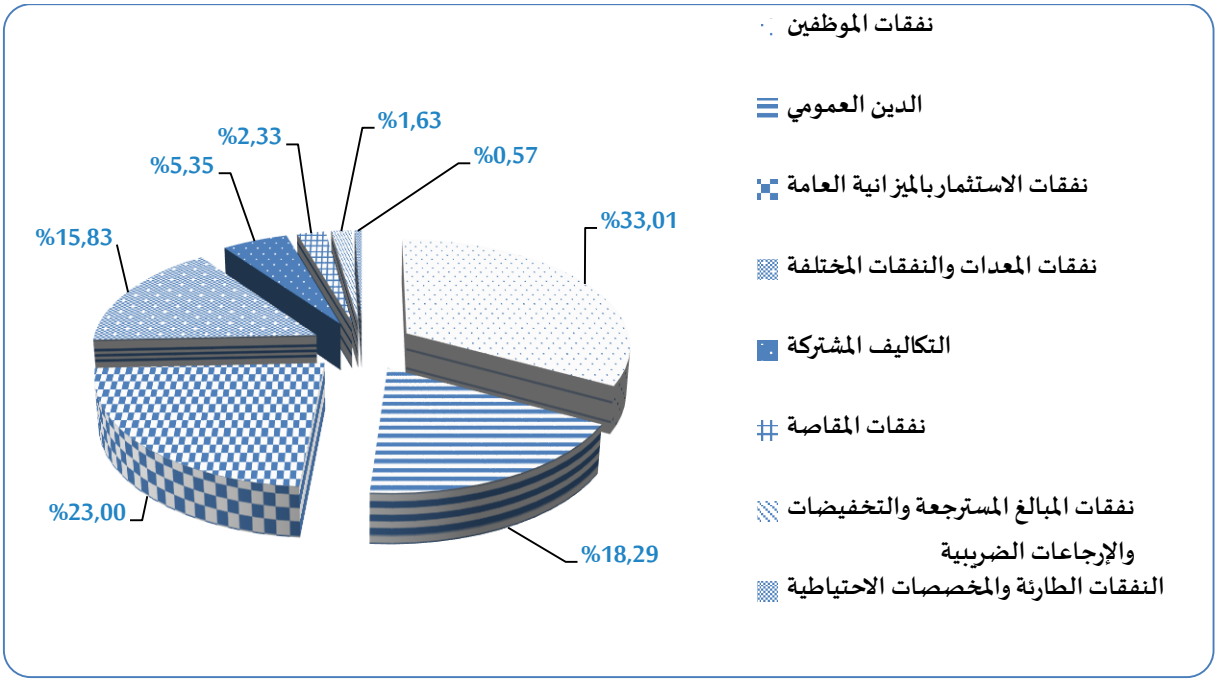
الرسم البياني رقم 23: تطور نفقات الموظفين مقارنة مع الناتج الداخلي الخام



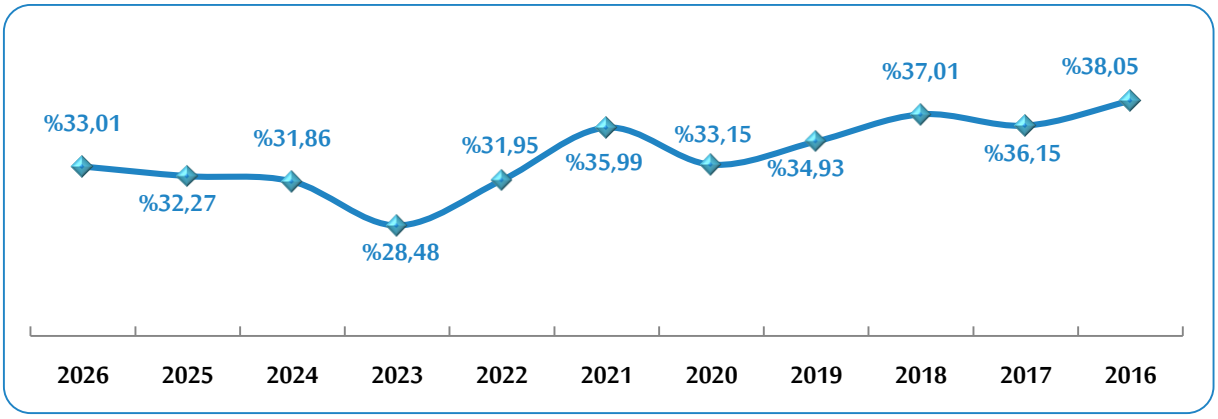
2. حصة نفقات الموظفين من الميزانية العامة

بلغ المعدل السنوي لحصة نفقات الموظفين من الميزانية العامة برسم الفترة 2016-2026، حوالي 33,90%، كما بلغت هذه النسبة 33,01% سنة 2026.

الرسم البياني رقم 24: بنية نفقات الميزانية العامة سنة 2026



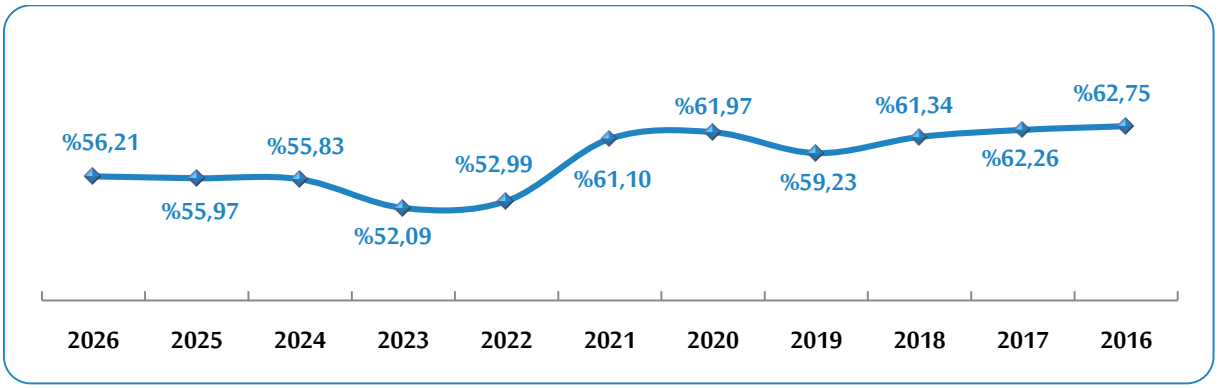
الرسم البياني رقم 25: تطور نفقات الموظفين مقارنة مع نفقات الميزانية العامة



3. حصة نفقات الموظفين من ميزانية التسيير

استقر هذا المؤشر في متوسط سنوي قدره 58,34%، ويتضح تطوره السنوي من خلال الرسم البياني التالي:

الرسم البياني رقم 26: تطور نفقات الموظفين مقارنة مع ميزانية التسيير



4. حصة نفقات الموظفين من الموارد العادية

بلغ المعدل السنوي، خلال الفترة 2016-2026، لحصة نفقات الموظفين من الموارد العادية 48,85%، وهو مستوى مرتفع يحد من إمكانات تخصيص موارد إضافية لنفقات الاستثمار.

II. نفقات موظفي الدولة برسم سنة 2026

1. نفقات الموظفين المدنيين حسب القطاعات

تتركز 88,17% من نفقات الموظفين المدنيين في سبعة قطاعات، تتصدرها التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة بـ37,77%، تليها الداخلية بـ 21,90%، ثم الصحة والحماية الاجتماعية بـ 11,86%، والتعليم العالي والبحث العلمي والابتكار بـ 7,62%، والاقتصاد والمالية بـ 3,69%، والعدل بـ 2,98%، والمندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج بـ 2,35%. وتستفيد باقي القطاعات من 11,83% من الاعتمادات.

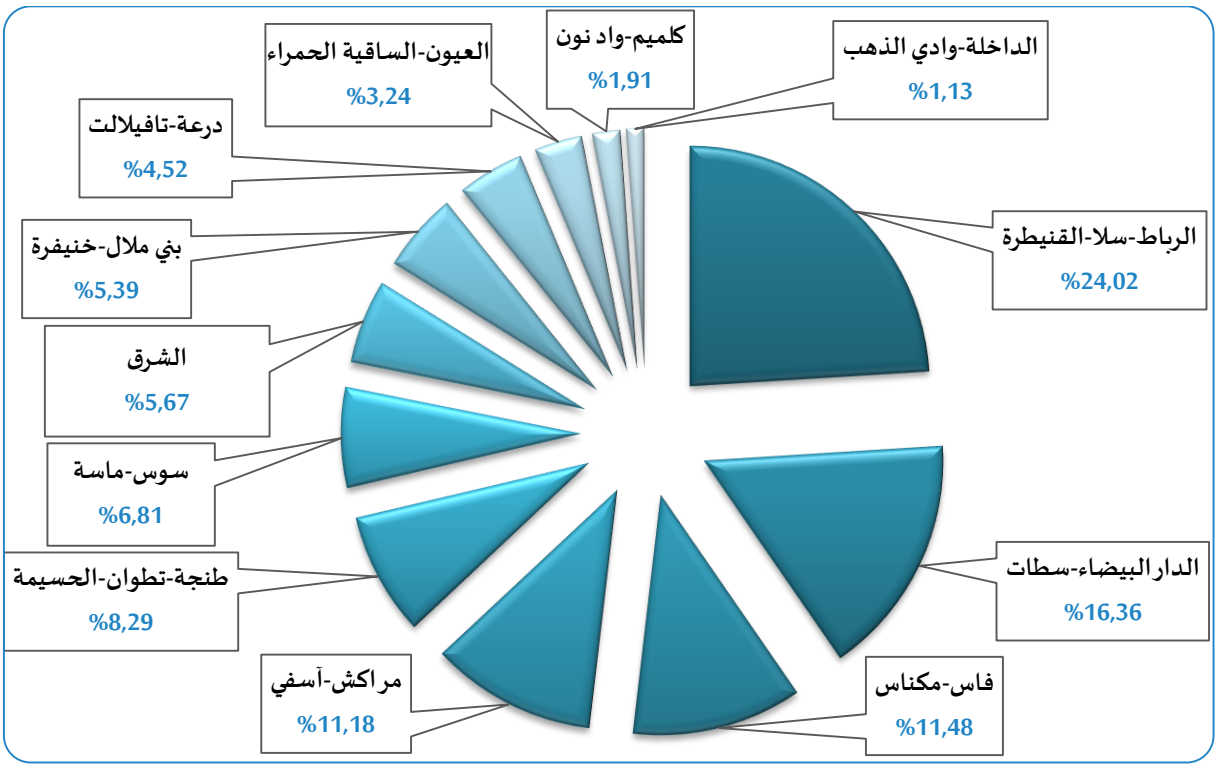
ويعزى تركز النفقات وعدد الموظفين المدنيين في قطاعات التربية الوطنية والداخلية والصحة والحماية الاجتماعية إلى طبيعة مهامها الأساسية وحساسيتها ومتطلبات استمراريتها.

القطاع	نفقات الموظفين برسم قانون المالية لسنة 2026 بملايين الدراهم	%
وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة	52.286	%37,77
وزارة الداخلية	30.310	%21,90
وزارة الصحة والحماية الاجتماعية	16.423	%11,86
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار	10.540	%7,62
وزارة الاقتصاد والمالية	5.107	%3,69
وزارة العدل	4.121	%2,98
المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج	3.255	%2,35
المجلس الأعلى للسلطة القضائية	3.242	%2,34
وزارة الشؤون الخارجية والتعاون الإفريقي والمغاربة المقيمين بالخارج	3.041	%2,20
وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية	1.537	%1,11
وزارة التجهيز والماء	1.124	%0,81
قطاعات أخرى	7.435	%5,37
المجموع	138.421	%100

2. نفقات الموظفين المدنيين حسب الجهات

تتوزع نفقات الموظفين المدنيين حسب الجهات على الشكل التالي:

الرسم البياني رقم 27: توزيع نفقات الموظفين حسب الجهات



ويستخلص من هذا الرسم البياني ما يلي:

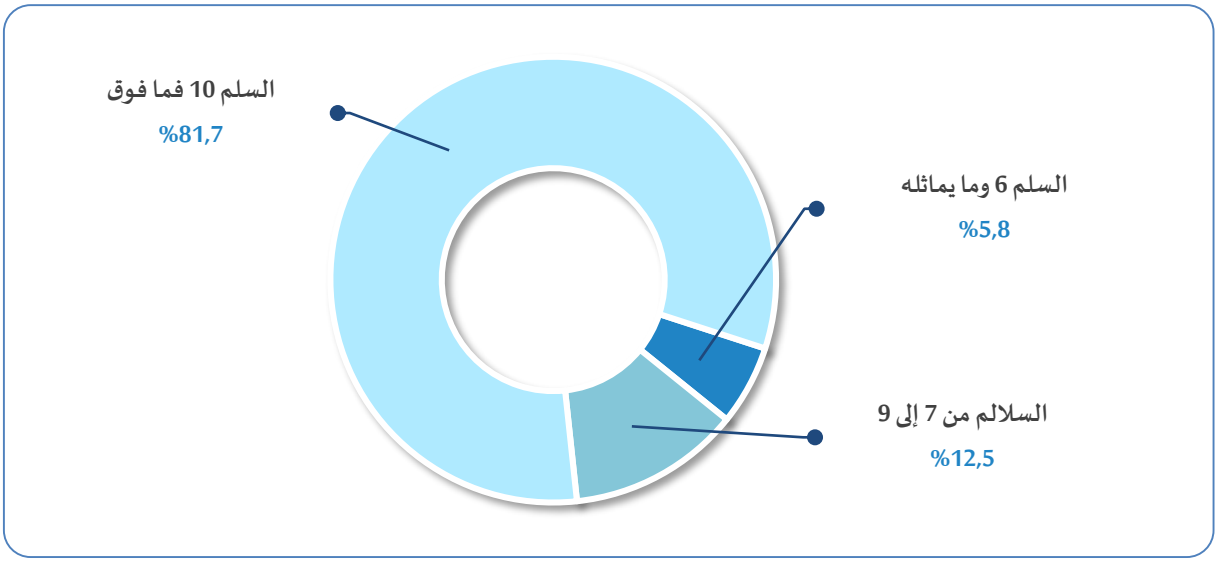
- تمركز 78,14% من نفقات الموظفين في ست جهات، هي الرباط-سلا-القنيطرة والدار البيضاء-سطات وفاس-مكناس ومراكش-آسفي وطنجة-تطوان-الحسيمة وسوس-ماسة؛
- تصدر جهة الرباط-سلا-القنيطرة من حيث مستوى نفقات الموظفين بنسبة تصل إلى 24,02%، ويعزى ذلك أساسا إلى تمركز الإدارات المركزية بمدينة الرباط.

3. نفقات الموظفين المدنيين حسب سلالم الأجور

تتوزع نفقات الموظفين المدنيين حسب سلالم الأجور سنة 2026 كما يلي:

- يمثل الموظفون المرتبون في السلم 6 وما يماثله 12,10% من مجموع الموظفين المدنيين، ويستفيدون من 5,8% من مجموع نفقات الموظفين ؛
- يمثل الموظفون المرتبون في السلالم من 7 إلى 9 نسبة 22,7% من الموظفين المدنيين، ويستفيدون من 12,5% من مجموع نفقات الموظفين ؛
- يمثل الموظفون المرتبون في السلم 10 فما فوق 65,2% من الموظفين المدنيين، وتُخصص لهم 81,7% من مجموع نفقات الموظفين.

الرسم البياني رقم 28 : توزيع نفقات الموظفين المدنيين حسب سلالم الأجور



4. مستويات الأجور بالوظيفة العمومية سنة 2026

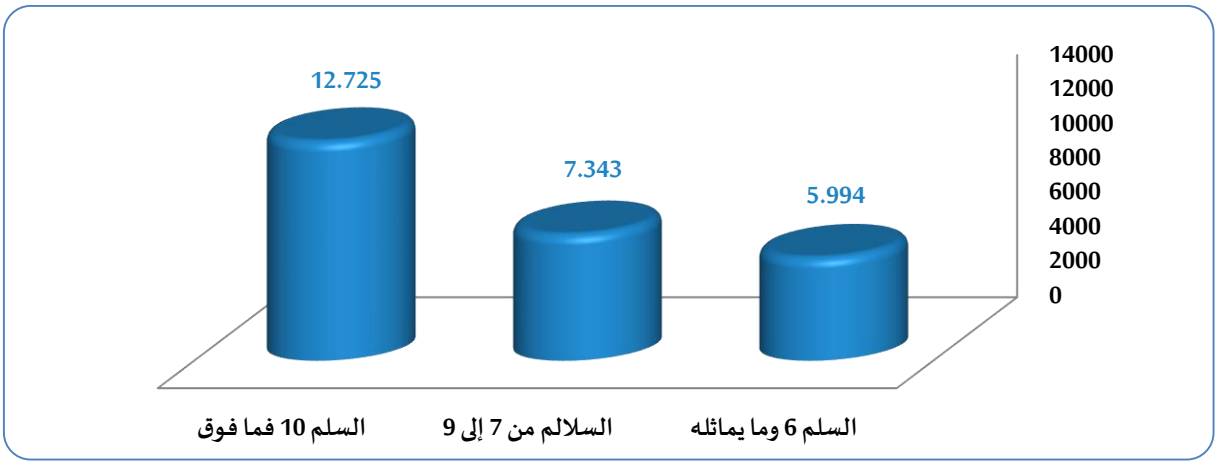
1.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية

سجل المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية تحسنا ملحوظا خلال الفترة 2016-2026، بفعل الترقي في الدرجة والزيادات في الأجور المقررة في إطار الحوار الاجتماعي. وقد انتقل من 7.700 درهم سنة 2016 إلى 10.732 درهما سنة 2026، بزيادة إجمالية قدرها 39,38% وبمعدل ارتفاع سنوي قدره 3,38%.

2.4. المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب سلالم الأجور

يتوزع المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب سلالم الأجور سنة 2026 كما يلي:

الرسم البياني رقم 29: المتوسط الشهري الصافي للأجور بالوظيفة العمومية حسب سلالم الأجور



- أعوان التنفيذ المرتبون في السلم 6 وما يماثله: 5.994 درهما؛
- أعوان التمكن المرتبون في السلالم من 7 إلى 9: 7.343 درهما؛
- الأطر والأطر العليا المرتبة في السلم 10 فما فوق: 12.725 درهما.

3.4. توزيع موظفي الدولة المدنيين حسب شرائح الأجور

يستخلص من توزيع عدد الموظفين حسب شرائح الأجور برسم سنة 2026 ما يلي:

- يتقاضى 9,88% من الموظفين المدنيين أجرا شهريا صافيا يتراوح بين 4.500 درهم (الحد الأدنى للأجور) و6.000 درهم؛
- يتقاضى 36,86% من الموظفين أجرا شهريا صافيا يقل عن أو يساوي 8.000 درهم؛
- يتقاضى 43,60% من الموظفين أجورا شهرية صافية تتراوح بين 8.000 و14.000 درهم؛
- يتقاضى 5,09% من الموظفين أجورا شهرية صافية تتجاوز 20.000 درهم.

توزيع عدد الموظفين حسب شرائح الأجور

شرائح الأجور الشهرية الصافية بالدرهم	%	النسبة التراكمية
6.000-4.500	%9,88	%9,88
8.000-6.000	%26,98	%36,86
10.000-8.000	%24,37	%61,23
12.000-10.000	%2,99	%64,22
14.000-12.000	%16,24	%80,46

16.000-14.000	%4,65	%85,11
18.000-16.000	%8,06	%93,17
20.000-18.000	%1,74	%94,91
25.000-20.000	%3,29	%98,20
30.000-25.000	%0,88	%99,08
40.000-30.000	%0,51	%99,59
40.000 فما فوق	%0,41	%100,00
المجموع	%100	-

4.4. الحد الأدنى للأجور

شهد الحد الأدنى للأجر بالوظيفة العمومية زيادات متتالية، إذ انتقل من 3.000 درهم سنة 2016 إلى 3.258 درهما سنة 2020، ليصل إلى 3.500 درهم سنة 2023 و4.000 درهم سنة 2024 و4.500 درهم سنة 2026، تنفيذا للقرارات الحكومية المتخذة في مختلف جولات الحوار الاجتماعي.

III. حصيلة تنفيذ نفقات الموظفين برسم سنة 2025

بلغت نفقات الموظفين التي تم صرفها خلال سنة 2025 نحو 179,643 مليار درهم، بنسبة إنجاز قدرها 99,65% من توقعات قانون المالية لهذه السنة، مقابل 164,632 مليار درهم سنة 2024. وتوزعت بين 152,314 مليار درهم مؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين و27,329 مليار درهم تم صرفها من طرف باقي المحاسبين التابعين للخزينة العامة للمملكة.

1. تنفيذ نفقات الموظفين حسب القطاعات

تتوزع نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين سنة 2025 حسب القطاعات كما يلي:

القطاعات	السنة المالية 2025 - بملايين الدراهم -	النسبة من مجموع نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين بـ%
وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة وقطاع التعليم العالي	47.373	%31,10
وزارة الداخلية	30.482	%20,01
وزارة الصحة والحماية الاجتماعية	15.369	%10,09
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار	10.021	%6,58
وزارة العدل	3.413	%2,24
وزارة الاقتصاد والمالية	4.733	%3,11
قطاعات أخرى	40.923	%26,87
المجموع	152.314	%100

تستأثر ست وزارات بـ 73,13% من نفقات الموظفين المنفذة سنة 2025، وفق ما يبينه الجدول أعلاه.

2. التكلفة المالية للتوظيفات وللترقيات في الدرجة والرتبة

بلغت التكلفة المالية الاجمالية الناتجة عن التوظيفات والترقيات في الدرجة والرتبة المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين برسم سنة 2025، ما يناهز 9,1 مليار درهم وهو ما يمثل 5,1% من مجموع نفقات الموظفين المؤداة خلال تلك السنة (2,3 مليار درهم بالنسبة للتوظيفات و6,8 مليار درهم فيما يخص الترقيات في الدرجة والرتبة).

3. الاقتطاعات القانونية

بلغت الاقتطاعات القانونية، برسم سنة 2025، ما مجموعه 53.775 مليون درهم موزعة على الضريبة على الدخل بـ 11.957 مليون درهم، والمساهمات الاجتماعية برسم التقاعد والتغطية الصحية بـ 41.818 مليون درهم، وهو ما يعادل 35,30% من نفقات الموظفين.

الاقتطاعات القانونية	السنة المالية 2025 - بملايين الدراهم -	نسبة نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين
الضريبة على الدخل	11.957	%7,85
الصندوق المغربي للتقاعد	34.426	%22,60
النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد	225	%0,15
التأمين الإجباري عن المرض	4.132	%2,71
التعاضديات	2.626	%1,72
اقتطاعات أخرى	409	%0,27
المجموع	53.775	%35,30

تضع وزارة الاقتصاد والمالية والنجاعة العمومية

تحت اشارتكم مجموعة من قنوات

التواصل والاعلام

بوابة الانترنيت

www.finances.gov.ma

صفحة الفيسبوك

www.facebook.com/financesmaroc

حساب X

www.x.com/financesmaroc

موقع القانون التنظيمي لقانون المالية

http://lof.finances.gov.ma