

CDL-UD(2021)027

Or. Fr.

**COMMISSION EUROPEENNE POUR LA DEMOCRATIE PAR LE DROIT**  
**(COMMISSION DE VENISE)**

en coopération avec

**LE MINISTERE DE LA TRANSITION NUMERIQUE ET DE LA REFORME DE  
L'ADMINISTRATION DU ROYAUME DU MAROC**

**Séminaire régional pour les hauts cadres de l'administration**

**14<sup>ème</sup> UniDem Med**

**« BONNE GOUVERNANCE ET QUALITE DE  
L'ADMINISTRATION PUBLIQUE »**

**Visioconférence, Maroc**

**1-2 décembre 2021**

**LES FONCTIONNAIRES AU CŒUR D'UNE ADMINISTRATION PUBLIQUE  
INTEGRE, EFFICACE ET ATTRACTIVE**

par

**M. Jawad SADIQ**

**(Chef de la division de la valorisation des ressources humaines, Maroc)**



Royaume du Maroc  
Chef du Gouvernement  
Ministère de la Transition Numérique  
et de la Réforme de l'Administration



# Gestion des ressources humaines flexible, éthique et inclusive

**Jawad SADIQ**

1<sup>er</sup> Décembre 2021

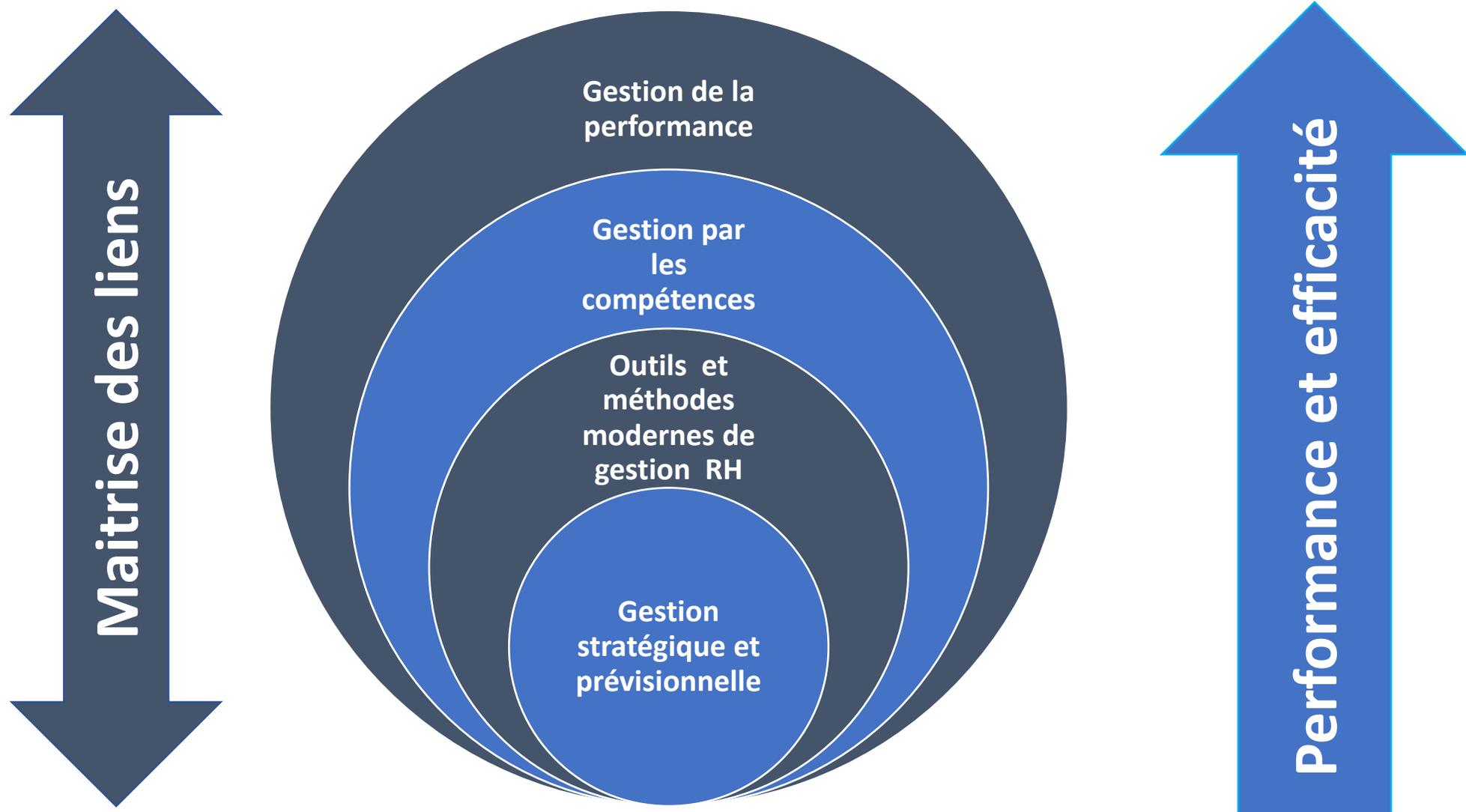


# AXES DE L INTERVENTION

- la gestion de la performance
- La gestion par les compétences
- Attractivité du cadre du travail ( flexibilité, éthique , inclusion et bien être)
- Adaptation des politiques de formation
- Les nouvelles méthodes de gestion des RH
- Rôle des managers
- Cadre réglementaire



# Gestion de la performance





# Gestion par les compétences

**Nouveaux défis et incertitudes et complexités causés par un environnement très dynamique et turbulents**

**Nouveaux choix et objectifs stratégiques de développement**

**Exigences de qualité et d'excellence**

**Nouvelles technologies**

**Nouveaux modes de gestion**

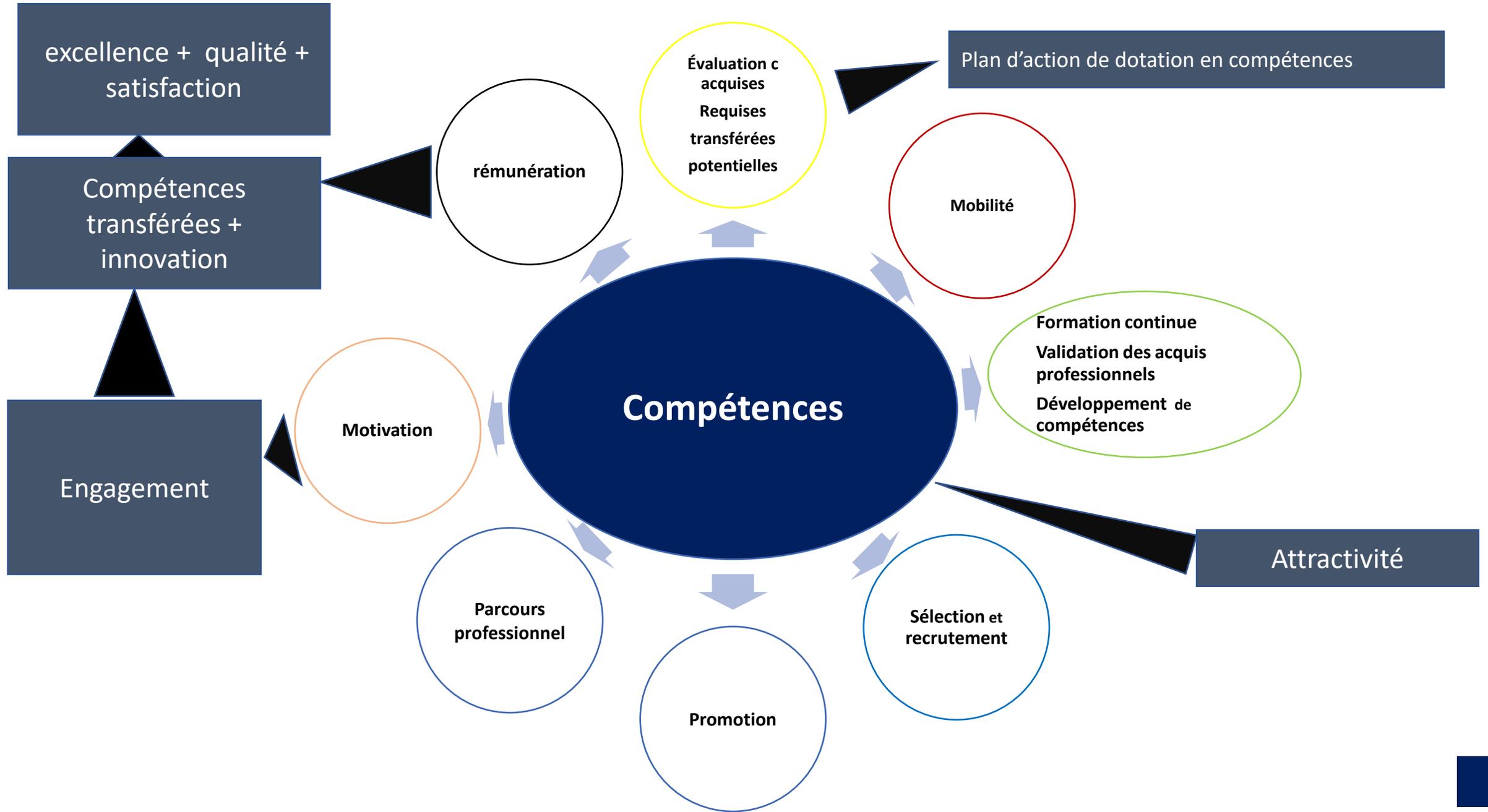
**Nouveaux métiers**

## Développement et maintien des compétences





# Gestion par les compétences





# Gestion par les compétences

Résultats au niveau de la performance (niveau élevé de rendement de qualité et d'innovation...)

résultats au niveau du comportement ( exercice de l'effort avec motivation, participation, comportements de citoyenneté organisationnelle)

résultats au niveau managérial ( satisfaction au travail, engagement , flexibilité ...)

## Gestion par les Compétences

attractivité

Flexibilité, éthique , bien être au travail



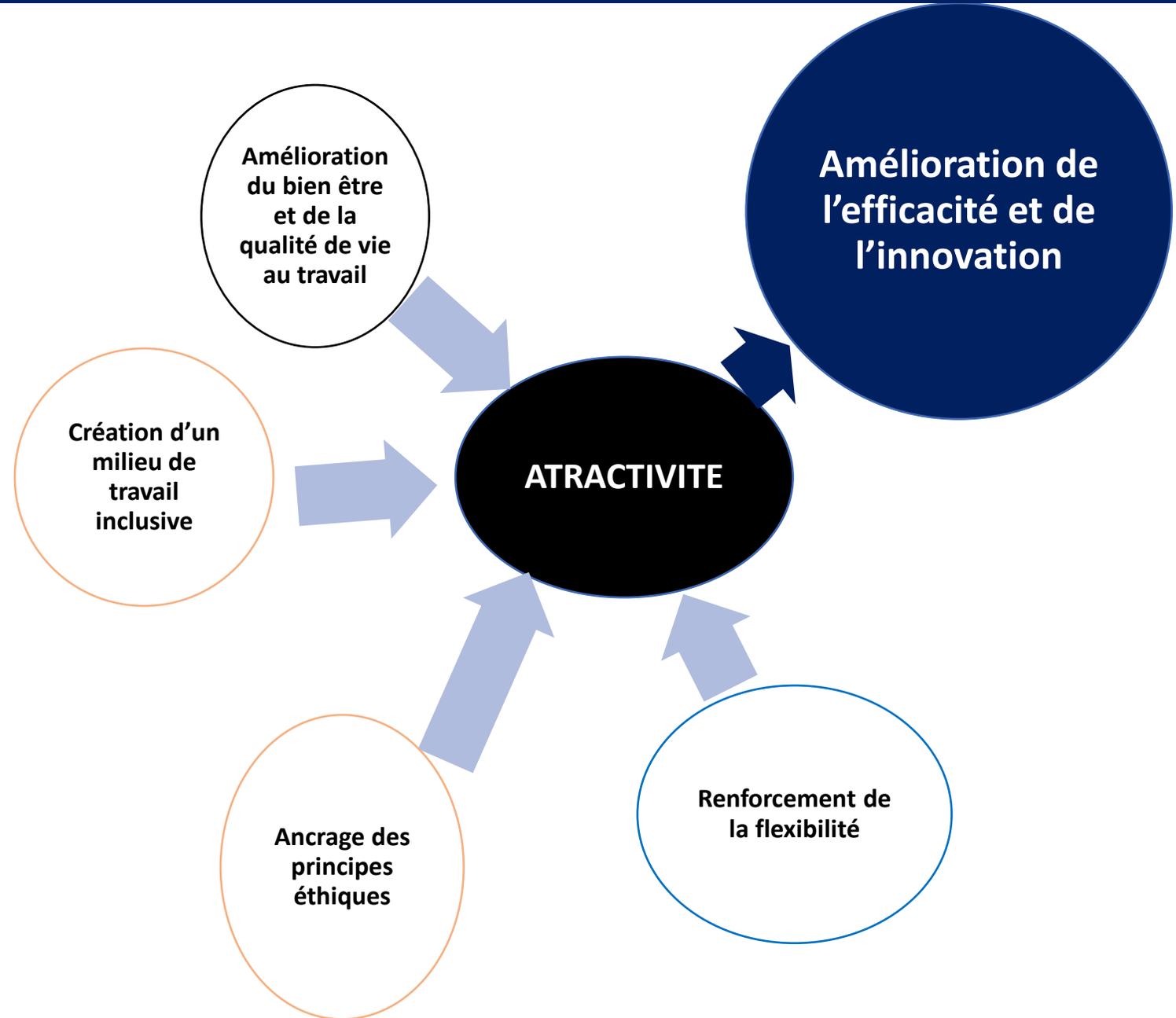
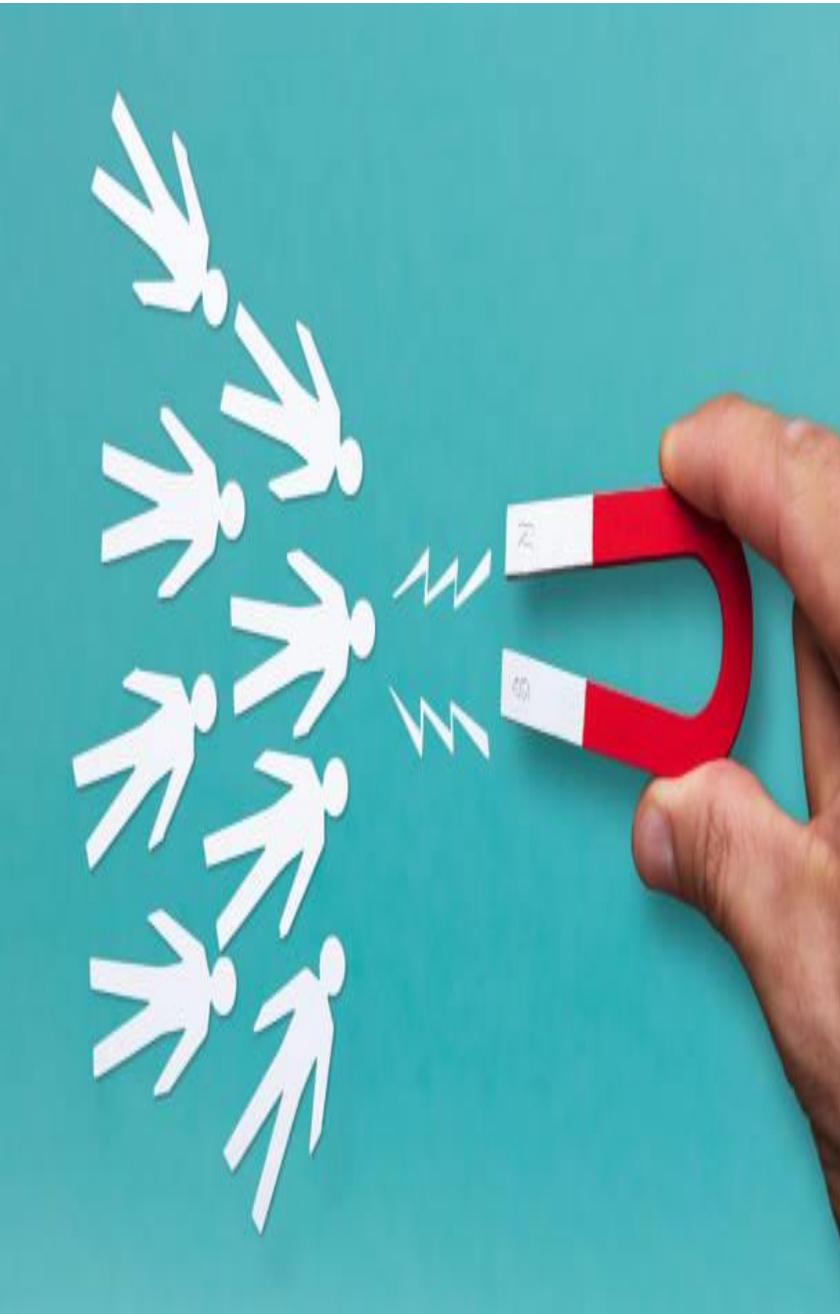
## Les outils de travail



- Système d'emploi ou mixte
- REC actualisé et informatisé
- Système d'évaluation et d'analyse des emplois et des compétences
- Bilan de compétences actualisé et informatisé
- Cartographie des postes
- système de classification des emplois et des compétences
- GPEC
- Parcours professionnel
- SIRH
- .....



# Attractivité



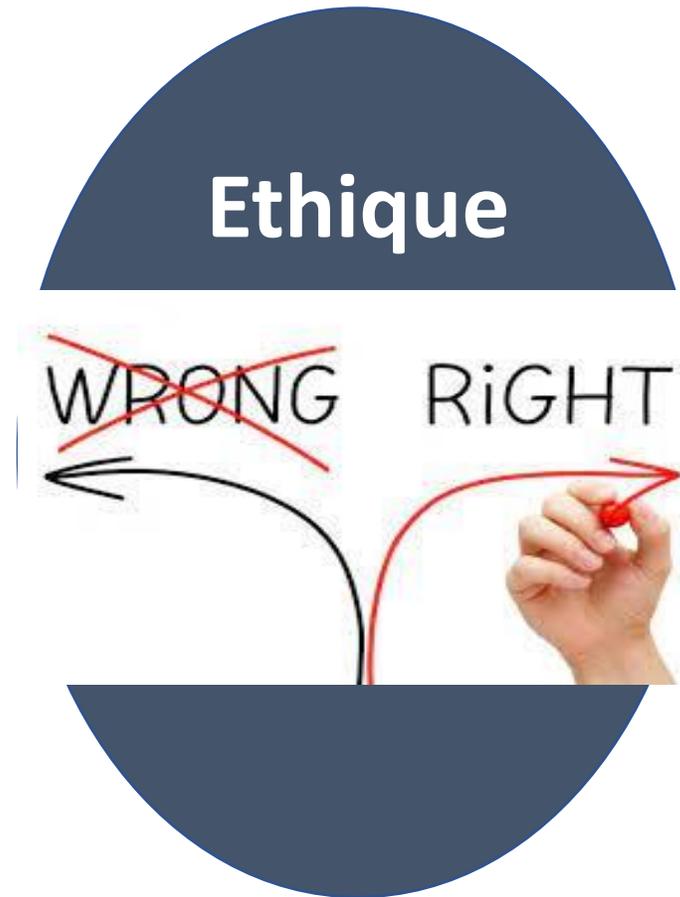


- **Mettre en place un véritable system de motivation favorisant :**
  - Développement et évolution professionnel
  - conciliation entre vie au travail et vie hors travail
  - environnement physique du travail;
- **Tenir compte des Composantes psychologiques telles que :**
  - Le sentiment d'accomplissement,
  - La reconnaissance des supérieurs,
  - Le contenu du travail adapté aux capacités et à la personnalité,
  - La jouissance d'autonomie et de responsabilité

**bien être et  
qualité de vie au  
travail**



- Mise de l'éthique au centre des pratiques de GRH
- La digitalisation des RH
- Adoption d'une politique de communication et de formation sur les risques anti-éthiques en vue d'améliorer le niveau de développement moral des fonctionnaires et de les inciter à se comporter de façon éthique





# Attractivité

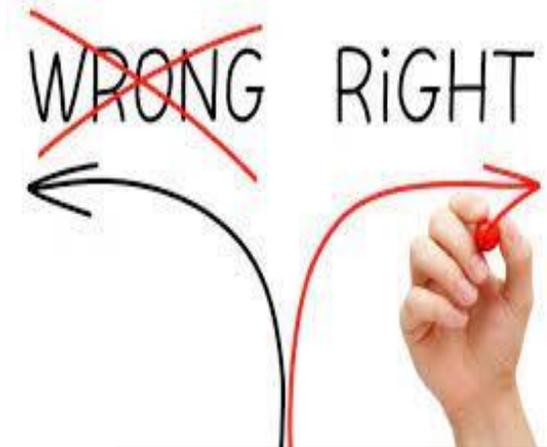




### Principes éthique relatifs aux Pratiques des RH

- intégrité
- responsabilité
- égalité
- Reconnaissance
- Justice
- Équité
- Honnêteté
- Loyauté
- Objectivité
- Transparence
- Flexibilité
- Coopération
- Ecoute
- Communication ouverte

.....





- Maintenir l'équilibre entre vie professionnelle et privée.
- Flexibles horaires et lieu de travail,
- Ressources et compétences flexibles (la mesure dans laquelle une ressource peut être appliquée à un plus large éventail d'utilisations alternatives)
- flexibilité des compétences et flexibilité du comportement
- Flexible intégration de la fonction publique





- Elaboration des politiques pour un milieu de travail inclusif,
- Uniformiser les conditions de travail
- Assurer aux fonctionnaires la dignité la confidentialité, l'autonomie, l'intégration et l'égalité des chances...
- préparer des guides aux managers pour les aider à traduire dans la pratiques les lignes directrices de l'engagement de l'administration

**inclusion**





## POUR

**accompagner la mise en œuvre des chantiers de réforme en cours par la formation et développement des compétences requises par les nouveaux métiers et modes de travail :**

- **La gestion par les compétences**
  - **La gestion agile**
  - **La digitalisation des RH**
  - **Gestion de travail à distance**
  - **L'amélioration de de la qualité de vie au travail**
  - **Le management par le soutien**
  - **Le développement des compétences éthique et flexible**
- .....



## *exemple de nouveaux métiers*

### Domaine de la digitalisation

- les consultants en cybersécurité,
- les chefs de projets accompagnement et gouvernance,
- les architectes et administrateurs de bases de données
- les managers de la sécurité des systèmes d'information.
- des animateurs de communauté (les *community managers*),
- des directeurs des données (les *chief data officers*)
- des directeurs de la stratégie digitale (les *chief digital officers*).



- Digitalisation
- Télétravail ou modalités hybrides, mélangeant présentiel et distanciel
- Gestion RH agile (solutions SIRH , la dématérialisation des documents (coffre-fort électronique, notamment) les solutions d'analytique RH...
- Management par le soutien
- Passage d'un pilotage basé sur le présentéisme à un pilotage qui s'appuie sur l'activité et le delivery.
- .....



## ROLE DES MANAGERS DANS CETTE EVOLUTION

- Accompagner le changement
- Préparation des outils de gestion par les compétences
- Elaboration des POLITIQUES DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
- assurer la digitalisation des ressources humaines
- mise en place des solutions, comme un SIRH ou les solutions d'analytique RH...
- répondre aux nouveaux besoins des fonctionnaires en matière de travail à distance
- Assurer une gestion RH agile flexible et éthique
- Elaboration des programmes de formation et développement des compétences (éthique et flexible....)
- adoption d'un pilotage qui s'appuie sur l'activité, le delivery au lieu du pilotage basé sur le présentisme



## Etablissement du cadre réglementaire relatif à :

- La digitalisation
- Le télétravail
- La gestion RH agile et flexible
- Qualité de vie au travail
- La formation
- L'inclusion

**Merci**