



CDL-UD(2022)014

Fr. seulement

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

en coopération avec

LE CONSEIL GENERAL DU PERSONNEL DE LA PALESTINE*

Sous les auspices de S.E. le Premier Ministre
Dr Mohammad SHTAYEH

Séminaire régional pour les hauts cadres de l'administration
15^{ème} UniDem Med

**« POLITIQUES DE LA FONCTION PUBLIQUE :
LES PARADIGMES DU CHANGEMENT »**

Format hybride: en ligne et en Palestine*

17-18 mai 2022

**DE NOUVEAUX MODÈLES DE POLITIQUES DE LA FONCTION PUBLIQUE
CENTRÉS SUR LE RENFORCEMENT DU CAPITAL HUMAIN ET
L'AMÉLIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

EXPERIENCE NATIONALE – MAROC

par

M. Jawad SADIQ

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



Le projet UniDem Med est mis en œuvre dans le cadre du programme conjoint Union européenne/Conseil de l'Europe
« Soutien régional à la consolidation des droits de l'homme, de l'État de droit et de la démocratie dans le sud de la Méditerranée »
(Programme Sud IV)

* Cette dénomination ne saurait être interprétée comme une reconnaissance d'un État de Palestine et est sans préjudice de la position de chaque État membre du Conseil de l'Europe et de l'Union européenne sur cette question.

Ce document a été réalisé dans le cadre d'un programme cofinancé par l'Union européenne et le Conseil de l'Europe. Les opinions exprimées dans ce document ne peuvent en aucun cas être considérées comme reflétant l'opinion officielle de l'une ou l'autre des parties.



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



La politique de la formation et de développement des compétences dans le contexte de l'administration publique marocaine

Jawad SADIQ

17 mai 2022



- Contexte
- Cadre réglementaire
- La stratégie de la formation continue
- La formation continue en chiffres
- Les dysfonctionnements
- Les perspectives



La formation continue dans le contexte du Maroc

Le développement des compétences est un choix stratégique pour le Maroc,

- Les orientations royales ,
- La nouvelle constitution de 2011,
- La charte des services publiques 2021,
- Le nouveau mode de développement 2021,
- Le plan national de la réforme de l'administration 2018-2021,

*Le Maroc des
Compétences*



La formation continue dans le contexte du Maroc

la réussite des chantiers et stratégies de reformes engagés au Maroc
exige l'investissement dans les compétences

*Le Maroc des
Compétences*

- La stratégie nationale de lutte contre la corruption,
- La Stratégie nationale de l'institutionnalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la fonction publique,
- La charte de la déconcentration
- La transition numérique,
- L'Énergies Renouvelables: Stratégie énergétique 2030,
- Ports: Stratégie portuaire à l'horizon 2030....



le développement des compétences est une pratique réelle au Maroc

*Le Maroc des
Compétences*

2018 – lancement du programme de formation de 5 ans pour renforcer les compétences des fonctionnaires au niveau central et local en matière de numérisation "E-TAMKEEN"

Il s'aligne sur la stratégie du Maroc pour la transformation numérique de l'administration publique



La formation continue : cadre réglementaire

Décret n° 2.5.1366 du 02 /12/2005 relatif à la formation continue des fonctionnaires et agents de l'Etat

Mettre en place une vision stratégique unifiée en matière de formation continue ;

- Inciter les administrations publiques à élaborer des plans sectoriels de formation continue répondant à leurs besoins ;
- Renforcer la coordination interministérielle en vue de mutualiser les efforts en matière de formation continue ;
- Assurer l'évaluation des programmes de formation continue .

Arrêté du Ministère de la Modernisation des Secteurs Publics n°1741. 09 du 7 juillet 2009

- La mise en place d'une stratégie de formation continue, dont l'aspect principale demeure l'ingénierie de la formation continue



Stratégie de formation continue

Vision

Identification des besoins quantitatifs et qualitatifs des administrations publiques selon des critères et des indicateurs précis et en se référant aux référentiels des emplois et des compétences,

Objectifs

- Donner une impulsion décisive à l'effort de formation continue au sein de l'Administration ;
- Mettre en place un cadre cohérent intégrant quelques orientations:
 - Les objectifs et le contenu de la formation continue ;
 - La mise en œuvre d'une véritable ingénierie de la formation continue et de règles de qualité;
 - La mise en place d'un dispositif de suivi-évaluation

Méthodologie

- Etablissement des plans sectoriels de formation continue,
- Affectation des ressources financières (1%) de la masse salariale au titre de la loi des finances, pour l'organisation des programmes de la formation continue,
- Suivi et évaluation des programmes de la formation continue,

Composants

- Formation continue et le parcours professionnel des fonctionnaires
- Formation continue et déconcentration
- Ingénierie de la formation continue
- Plans sectoriels de formation continue



La formation continue en chiffres

- Année 2020 ,
- Département ministériels 18 ,
- 14,81% du nombre total d'employés de l'administration publique ,

- Les montants alloués n'excèdent pas **0,12%** de la masse salariale ,
- Les activités de formation continue dépendent du budget de l'Etat, environ **80%** du cout total des formations,
- Le coût annuel moyen de la formation continue par bénéficiaire est fixé à **227 dirhams**,
- Chaque collaborateur bénéficie d'une formation continue à raison de **3,25 jours par an**,
- Répartition des formations selon la nature de la formation:
 - les formations professionnel (**Cœur de métier**) **92%**,
 - les formations **Support** **6%**, et
 - les formations **Pilotage** **2%**,
- la taille des formations est répartie comme suit :
 - 30,3%** les services centraux et
 - 69,7%** les services déconcentrés,
- Les femmes salariées représentent **54 %** des effectifs des secteurs concernés et bénéficient de **48,8 %** du volume de formation.



La formation continue : dysfonctionnements

Dysfonctionnements

- La formation continue n'est pas reconnu aux fonctionnaires comme droit dans le statut général de la fonction publique ;
- Absence de liens entre la formation continue et le système d'évaluation et de promotion;
- Absence d'un lien entre la formation continue et le parcours professionnel du fonctionnaire;
- Absence de liens entre la formation continue et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Gestion de la formation continue demeure centralisée dans la majorité des administrations;
- Absence d'évaluation de l'impact des dépenses de la formation continue ;
- Manque d'un système de coaching, de développement de leadership, et d'encadrement des talents.
-



perspectives

- Améliorer le cadre juridique de la formation continue;
- Lier la formation continue au parcours professionnel du fonctionnaire , à la motivation (promotion) ; à la gestion provisionnelle des emplois et des compétences (GEPEC) ;
- Donner l'importance à la formation à distance (e- learning) et l'auto formation ;
- Former les formateurs dans les domaines transversales et les emplois spécialisés ;
- Orienter la formation continue vers les nouveaux métiers (corruption, communication, qualité, GPEC, digitalisation)
- Veiller à la régionalisation de la formation continue et instaurer des programmes de formation continue répondant aux besoins des différents départements ministériels dans les domaines transversales et verticales et utiliser tous les moyens existants au niveau régional dans le cadre de la mutualisation et l'utilisation des centres de formation de la région ;
- Mettre en place un système d'évaluation de la formation continue;
-
- Projet de loi en cours de préparation.

Merci