

الجمهورية التونسية

وزارة الوظيفة العمومية

وتحديث الإدارة والسياسات العمومية

الهيئة الموحدة

للمشروع السنوي للأداء

لسنة 2020

الفهرس

المحور الأول: التقديم العام للمهمة:

- 1- تقديم إستراتيجية القطاع والمهمة
- 2- تقديم برامج المهمة
- 3- تقديم أهداف و مؤشرات أداء المهمة
- 4- الميزانية وبرمجة نفقات المهمة على المدى المتوسط

المحور الثاني: تقديم برامج المهمة

- 1- تقديم البرنامج وإستراتيجيته
- 2- أهداف ومؤشرات الأداء الخاصة بالبرنامج
- 3- نفقات البرنامج

الملاحق

- 4- بطاقات مؤشرات أداء البرنامج
- 5- بطاقات الفاعلين العموميين المتدخلين في البرنامج

المحور الأول: التقديم العام للمهمة:

1- تقديم إستراتيجية القطاع والمهمة:

وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسياسات العمومية مكلفة بالخصوص بتصوير وتنفيذ سياسة الحكومة في ميدان الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ومتابعة السياسات العمومية من خلال تحديث قطاع الوظيفة العمومية وتحسين جودة الخدمات الادارية وتقريبها من المواطن حتى تساير وتيرة التغييرات المجتمعية ومواكبة مستلزمات التنمية الشاملة.

وتتمثل أهم المحاور الاستراتيجية الكبرى لمهمة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسياسات العمومية للفترة 2020-2022 كالتالي:

محور استراتيجي 1: تصريف أنجع في الموارد البشرية

محور استراتيجي 2: تطوير حوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية

محور استراتيجي 3: تحديث وتطوير الخدمات العمومية

2- تقديم برامج المهمة:

تشتمل مهمة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسياسات العمومية على ثلاث

برامج، برنامج 1 التصريف في القطاع العمومي برنامج 2 تحديث الخدمات الإدارية وبرنامج القيادة والمساندة.

الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسياسات العمومية

المهمة

القيادة والمساندة

تحديث الخدمات
الإدارية

التصرف في القطاع العمومي

البرامج

القيادة والمساندة

تحديث الخدمات
الإدارية

متابعة تنظيم
المؤسسات والمنشآت
العمومية

تحديث الوظيفة
العمومية

البرامج الفرعية

الديوان-

الإدارة العامة للمصالح المشتركة

وحدة التصرف في الميزانية -

حسب الأهداف

الإدارة العامة للإصلاحات -
والدراسات المستقبلية
الإدارية
إدارة نوعية الخدمة -
العمومية
وحدة الإدارة الإلكترونية-

وحدة -
متابعة
وتنظيم
المؤسسا
ت
والمنشآت
العمومية

الهيئة العامة -
للووظيفة العمومية
الإدارة العامة -
للووظيفة العمومية
الإدارة العامة -
للتكوين وتطوير
الكفاءات
المدرسة الوطنية -
للإدارة
مكتب تنظيم -
المصالح العمومية

الوحدات
العملياتية

حسن القيادة -

والتصرف في الموارد

تحسين ومراقبة جودة -
الخدمات الإدارية
تبسيط الإجراءات -
والخدمات الإدارية وإعادة
هندستها
تطوير الإدلة -
الإلكترونية وإرساء
الحكومة المفتوحة

متابعة تنظيم
المؤسسات والمنشآت
العمومية

تحسين وترشيد -
التصرف في
المورد البشرية
للإدلة
تنمية المهارات -
وتطوير الكفاءات

الأنشطة

3-تقديم أهداف و مؤشرات أداء المهمة

جدول عدد 1:

حوصلة أهداف المهمة ومؤشرات الأداء

مؤشرات قياس أداء الهدف	الأهداف	البرامج
<ul style="list-style-type: none"> - عدد الإجراءات والنصوص التنظيمية المنجزة في مجال التصرف في الموارد البشرية - التحكم في نسبة الغيابات في الوظيفة العمومية - نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية 	<p>الهدف 1.1: تحسين وترشيد التصرف في الموارد البشرية للإدارة.</p>	التصرف في القطاع العمومي
<ul style="list-style-type: none"> - عدد المنتفعين بدورة تكوينية على الأقل، - عدد المنتفعين بدورة تكوينية على المستوى الجهوي - نسبة الاناث المشاركين في الدورات التكوينية 	<p>الهدف 2.1: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - نسبة ملاءمة الموارد البشرية مع مهام المؤسسة 	<p>الهدف 3.1: تطوير أوجه التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - نسبة استجابة الوزارات لملاحظات فريق المواطن الرقمي - نسبة تغطية الولايات - عدد زيارات فريق المواطن الرقمي المنجزة سنويا 	<p>الهدف 1.2: تحسين ومراقبة جودة الخدمات الإدارية</p>	برنامج التحديث الإداري
<ul style="list-style-type: none"> - عدد المسارات الإدارية التي تمت مراجعتها - عدد المصالح العمومية المتحصلة على علامة جودة "مرحبا" - عدد دور الخدمات الإدارية 	<p>الهدف 2.2: تبسيط الإجراءات والخدمات الإدارية وإعادة هندستها</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - عدد الخدمات العمومية الالكترونية التي تم تقييمها - اعتماد مقياس تقييم الخدمات الالكترونية <i>services électroniques</i> - عدد الاستشارات العمومية المنظمة عبر البوابة الوطنية العمومية - عدد التعهدات المنجزة في إطار خطط عمل شراكة المفتوحة - عدد مجموعة البيانات العمومية التي تم فتحها 	<p>الهدف 3.2: تطوير الإدارة الإلكترونية وإرساء الحكومة المفتوحة</p>	

البيانات المفتوحة.		
فاعلية برنامج القيادة والمساندة	الهدف 1.9: حسن القيادة والتصرف في الموارد	برنامج القيادة والمساندة

4-الميزانية وبرمجة نفقات المهمة على المدى المتوسط:

1.4 تقديم ميزانية المهمة لسنة 2020:

قدّرت ميزانية مهمة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسياسات العمومية لسنة 2020 بـ 13,560 مليون دينار.

تتوزع ميزانية مهمة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسياسات العمومية لسنة 2020 على البرامج الثلاثة على النحو التالي:

- برنامج التصرف في القطاع العمومي: تمثل ميزانية هذا البرنامج المقدرة بـ 11,086 مليون دينار أي نسبة 81,8 % من الميزانية الجملية لمهمة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسياسات العمومية وتعود النسبة المرتفعة لعدد الأعوان المنظومين تحت هذا البرنامج.

- برنامج تحديث الخدمات الإدارية: تمثل ميزانية هذا البرنامج المقدرة بـ 1,354 مليون دينار نسبة 10% من الميزانية الجملية لمهمة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسياسات العمومية.

- برنامج القيادة والمساندة : تمثل ميزانية هذا البرنامج المقدرة بـ 1,120 مليون دينار نسبة 8,2% من الميزانية الجملية لمهمة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسياسات العمومية.

جدول عدد 2:

توزيع ميزانية المهمة* لسنة 2020 حسب البرامج وطبيعة النفقة

(اعتمادات الدفع)

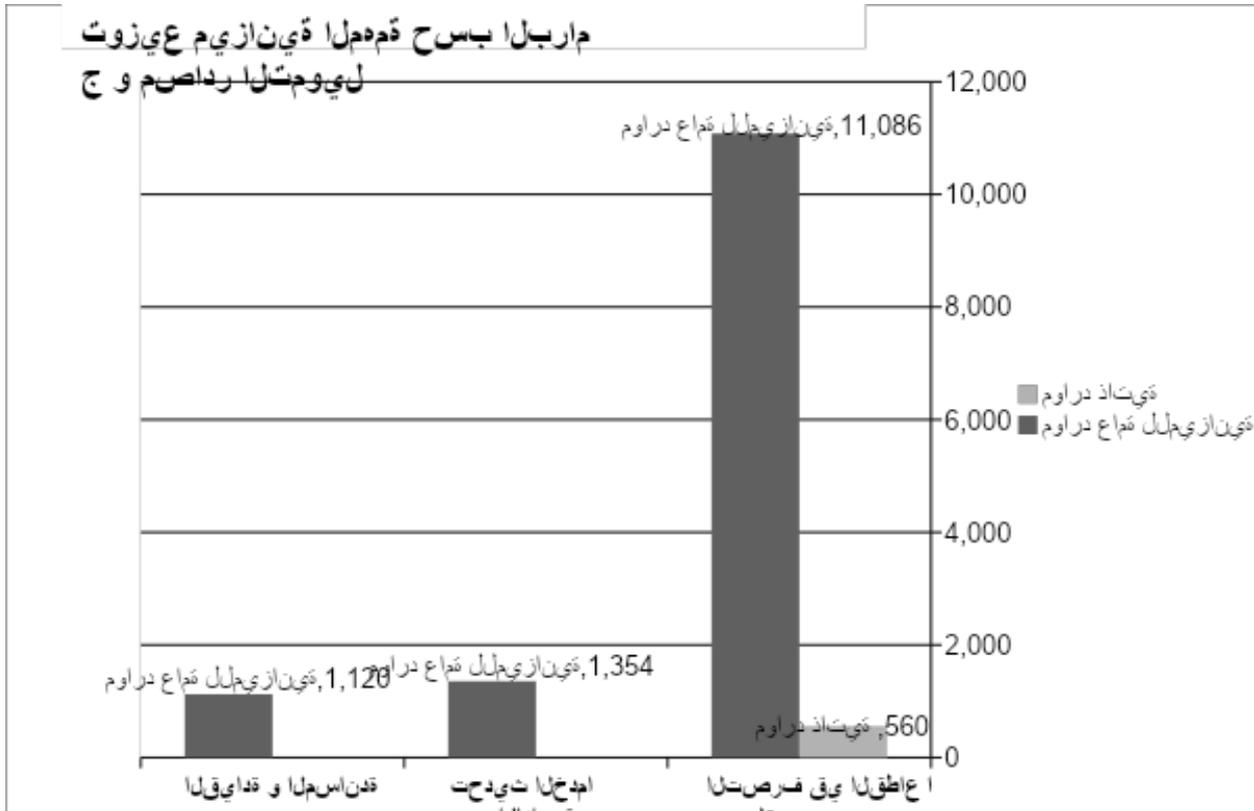
الوحدة: ألف دينار

المجموع	نفقات العمليات المالية	نفقات الاستثمار	نفقات التدخلات	نفقات التشغيل	نفقات التأجير	الأقسام البرامج
11086		200	2881	805	7200	البرنامج 1: التصرف في القطاع العمومي
1354			90	--	1264	البرنامج 2: تحديث الخدمات الإدارية
1120		200	15	650	255	القيادة والمساندة
13560		400	2986	1455	8719	<u>المجموع</u>

* دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية.

رسم بياني عدد 1:

توزيع ميزانية الوزارة لسنة 2020 حسب البرامج (اعتمادات الدفع)



2.4 تقديم إطار النفقات متوسط المدى (2020-2022) للوزارة:

تتوزع إعتمادات وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسياسات العمومية حسب البرامج وحسب طبيعة النفقة على المدى المتوسط حسب بيانات الجدولين التاليين:

جدول عدد 3:

إطار النفقات متوسط المدى (2020-2022) للوزارة:

التوزيع حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)

الوحدة: ألف دينار

تقديرات 2022	تقديرات 2021	تقديرات 2020	ق م 2019		إنجازات 2018	إنجازات 2017	البيان
			التبويب الجديد	التبويب القديم			
9359	9090	8719					نفقات التأجير
1960	1540	1455					نفقات التسيير
3160	3080	2986					نفقات التدخلات
740	510	400					نفقات الاستثمار
650	600	560					موارد ذاتية للمؤسسات
13560	14220	13560					المجموع دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات
15869	14820	14120					المجموع باعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات

جدول عدد 4:

إطار النفقات متوسط المدى (2020 - 2022) للوزارة:

التوزيع حسب البرامج (اعتمادات الدفع)

البيان	مصادر التمويل	إنجازات 2016	إنجازات 2017	إنجازات 2018	ق م 2019	تقديرات 2020	تقديرات 2021
برنامج التصرف في القطاع العمومي	موارد الدولة	--	--	--	--	086 11	460 11
	م.ذ.م.ع	--	--	--	--	560	600
	مجموع البرنامج	--	--	--	--	646 11	060 12
برنامج تحديث الخدمات الإدارية	موارد الدولة	--	--	--	--	354 1	580 1
	م.ذ.م.ع	--	--	--	--	--	--
	مجموع البرنامج	--	--	--	--	354 1	580 1
برنامج القيادة والمساندة	موارد الدولة	--	--	--	--	120 1	180 1
	م.ذ.م.ع	--	--	--	--	--	--
	مجموع البرنامج	--	--	--	--	120 1	180 1
المجموع	موارد الدولة	--	--	--	--	560 13	220 14
	م.ذ.م.ع	--	--	--	--	560	600
	المجموع	--	--	--	--	120 14	820 14

الوحدة: ألف دينار

(*) تم إعتداد التقسيم البرامجي بداية من سنة 2020 تبعا لإحداث وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسياسات العمومية بمقتضى الأمر الحكومي عدد 972 لسنة 2018 المؤرخ في 29 نوفمبر 2018.

المحور الثاني: تقديم برامج المهمة:

برنامج "التصرف في القطاع العمومي"

رئيسة البرنامج : السيدة فضيلة الدريدي : رئيسة الهيئة العامة للوظيفة العمومية

1- تقديم البرنامج واستراتيجيته:

توكل إلى برنامج التصرف في القطاع العمومي مهمة إعداد وتنفيذ سياسة الحكومة في ميدان الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة ومتابعة السياسات العمومية وذلك من خلال المحاور التالية:

1: تحسين وترشيد التصرف في الموارد البشرية للإدارة

2: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات

3: تطوير أوجه التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية

وتتمثل اهم محاور استراتيجية برنامج التصرف في القطاع العمومي من خلال الأهداف والمشاريع المبرمجة للفترة-2020-2022 والمتمثلة في:

هدف استراتيجي 1: تحسين وترشيد التصرف في الموارد البشرية

▪ إرساء نظام التصرف التقديري في الموارد البشرية:

✓ المسح الوظيفي للوزارات والإدارات لمعرفة مهام كل وزارة ثم مهام كل

إدارة ثم مهام كل مصلحة،

✓ إعداد بطاقات توصيف المهام،

✓ إعداد مرجعية عامة للوظائف الإدارية والفنية الموجودة بكافة الإدارات العموميّة ووضع الشروط المطلوبة لشغل كل وظيفة بطريقة علمية.

▪ إرساء نظام وظيفة عمومية عليا

✓ يهتم هذا النظام الخطط العليا التالية: مدير عام إدارة مركزية وكاتب عام وزارة ورئيس مدير عام مؤسسة أو منشأة عموميّة،

✓ يتضمن أحكاما خاصة بالانتقاء (فتح الخطط للتناظر) والتقييم والتأجير بالاعتماد على البرامج والأهداف والنتائج المحققة،

✓ تمكين الأطارات العليا من صلاحيات أكبر ومن جملة من الامتيازات مع توفير الضمانات عند إنهاء التكليف،

✓ فتح الباب للمساءلة في صورة عدم تحقيق النتائج المتفق عليها،

✓ يمكن اعتماد التدرج في إقرار النظام وذلك بالشروع في تسديد الخطط التي يحصل فيها شغور.

▪ وضع منظومة معلوماتية عامة حول الموارد البشرية

✓ تجمع المعطيات الإحصائية التي توفرها منظومة إنصاف الإعلامية والمعطيات غير المتوفرة (معطيات الموارد البشرية بالبلديات غير المنظوية تحت منظومة إنصاف ومعطيات الموارد البشرية بالمؤسسات والمنشآت التونسية)،

✓ العمل مع المركز الوطني للإعلامية على أن تتولى منظومة إنصاف التصرف في كافة الموارد البشرية العموميّة (الإدارة والجماعات المحلية والمنشآت العموميّة)،

✓ توفير معطيات إحصائية دقيقة حول حجم الأجرور في الوظيفة العموميّة بكل أنواعها لتمكين الحكومة من برمجة واستشراف الإنعكاسات على الميزانية.

✓ وضع لوحة قيادة للمساعدة على إتخاذ القرار حول التصرف في الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العموميّة.

▪ الحد من تضخم عدد الأعوان والتخفيف من ضغط حجم الأجور على ميزانية الدولة

✓ تمكين الموظفين من المغادرة الطوعية لغاية بعث مشاريعهم الخاصة مع تحصلهم على منحة مغادرة في حدود اجرة سنتين مع الالتزام بالخروج نهائيا من الوظيفة العموميّة.

✓ برنامج استثنائي للتقاعد المبكر للأعوان المعنيين بالتقاعد في سنّ السنتين سنة و البالغين من 57 إلى 59 سنة على الأقل مع تنفيذهم للمدة المتبقية لبلوغ سن التقاعد.

✓ تمكين الموظف من عطلة لبعث مؤسسة لمدة 5 سنوات عوضا عن سنتين مع التمتع بنصف الأجر اذا كان المشروع في منطقة ذات أولوية تنموية. وفي صورة نجاح المشروع يتخلى العون نهائيا عن الوظيفة.

▪ إعادة توظيف الأعوان العموميين وتشجيع الحراك

✓ إحداث بورصة الحراك : وهي عبارة عن موقع تعلن فيه كل الإدارات عن الشغورات في الخطط مع الشروط المطلوبة،

✓ فتح مناظرات إعادة التوظيف،

✓ الانفتاح على القطاع الخاص وذلك بإقرار آلية الإلحاق أو الإحالة على عدم المباشرة للعمل بالقطاع الخاص

✓ مراجعة هيكلية الأنظمة الأساسية لخلق معايير بين الأسلاك ومراجعة منظومة التآجير للحد من المنح المرتبطة بالمباشرة والانتماء لهيكل معين.

▪ مراجعة أنظمة التآجير والتقييم والتحفيز

✓ التقليل من عدد المنح الخصوصية بالتوازي مع إعادة هيكلية الانظمة الأساسية الخاصة على أساس عائلات الأسلاك ودمج المنح التي تغطي نفس الأعباء.

✓ إقرار عنصر تآجير متغير وربطه بالأداء وبالنتائج.

✓ مراجعة نظام الخطط الوظيفية والمنح المخولة بعنوانها على أساس حجم المسؤولية.

✓ تعويض الامتيازات العينية بعناصر مالية

✓ التقييم الدوري لسياسة الأجور.

* تنظيم إداري ناجح من خلال :

✓ مصالح عمومية ملتفة حول مهامها الأساسية

- انجاز المرحلة الثانية من المراجعة الوظيفية للوزارات التونسية (المساهمة في المراجعة الوظيفية لوزارتين وانجاز المراجعة الوظيفية لوزارتين)
- متابعة تقدم انجاز مخرجات المرحلة الأولى من المراجعة الوظيفية للوزارات التونسية (اعداد ورشات عمل وجلسات تقييمية)
- الاعداد لمرحلة تعميم المراجعة الوظيفية (تحديد المنهجية، تكوين فرق العمل، دعم قدرات الهيكل المكلف بقيادة المشروع...)

✓ اعداد إطار مرجعي لإنجاز الهياكل التنظيمية

- اعداد دليل حول انجاز الهياكل التنظيمية
- تنشيط الهياكل المكلفة بالتنظيم بالوزارات ودعم قدراتها في المجال
- اعداد تصور لتنظيم المصالح المركزية يكون اللبنة الأساسية لاعتماد إطار مرجعي في المجال.

✓ ارساء نظام معلوماتي وتطوير الاطار التشريعي

- اعداد منصة (plateforme) حول الهياكل الادارية توفر مختلف المعطيات حول مشمولات الهياكل و صلاحياتها
- اعداد منظومة مشتركة بين مختلف الوزارات تتيح متابعة الاحداثيات في مجالي الهياكل الإدارية ووحدات التصرف حسب الأهداف
- اعداد بنوك معطيات بهدف حسن متابعة العمل الأفقي للمكتب وتكريس مبادى الشفافية

✓ تنظيم العمل بالمصالح العمومية

▪ اعداد إطار مرجعي لإنجاز أدلة الاجراءات

اعداد خطة عمل في مجال تعميم أدلة الاجراءات على الهياكل العمومية

هدف استراتيجي 2: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات:

▪ إدخال إصلاحات على منظومة التكوين

✓ دعم وتطوير عمل المسؤولين على التكوين من خلال مواصلة إعداد أدوات

ووسائل ذات علاقة بهندسة التكوين على غرار اعداد دليل إجراءات خاص

بمهام وعمل المسؤول على التكوين بهندسة التكوين وتنفيذ برامج تكوين لفائدتهم

في مجالات هندسة التكوين،

✓ تنفيذ اللقاء السنوي للمسؤولين عن التكوين،

✓ تحسين وتطوير المنظومة الوطنية الرقمية لمخططات التكوين الوزارية،

✓ مواصلة العمل على تنمية قدرات هياكل ومؤسسات تكوين أعوان الإدارة

العمومية من خلال العمل على احداث علامة مميزة/ مواصفة فنية خاصة

بالتكوين.

▪ برامج ذات صبغة أفقية ووطنية وتقريب خدمات التكوين من الجهات من

خلال:

✓ مواصلة البرامج الوطنية للتكوين والتي تنفذ على المستوى الجهوي على غرار

البرنامج الوطني لتطوير مهارات التواصل

✓ تطوير منظومة التكوين على الخط

✓ اقتناء وحدات بيداغوجية بهدف وضعها على منصة التكوين على الخط التي تم

احداثها بالوزارة.

✓ برمجة دورات تكوينية على مستوى الجهات لتنمية القدرات المهنية للأعوان

ودعم حضورهم في المناظرات الداخلية للترقية بالشراكة مع المرافق العمومية

المعنية.

▪ تنفيذ برامج تكوين وطنية:

✓ تنفيذ الخطة القطاعية للمساواة بين المرأة والرجل،

✓ مواصلة تنفيذ البرنامج الوطني لتطوير مهارات التواصل بالمصالح العمومية

✓ تنفيذ برامج تكوينية مشتركة في مجالات مختلفة

- تنفيذ المخطط السنوي للتكوين الخاص بالوزارة (تنفيذ دورات تكوينية لفائدة أعوان واطارات وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسياسات العمومية في مجالات تدخلهم).
- هدف استراتيجي 3: تطوير أوجه التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية من خلال المحاور التالية:

▪ الإنتدابات:

- ✓ دعوة كافة المؤسسات والمنشآت العمومية لاعتماد وثيقة قانون الإطار كوثيقة تصرف تقديري في الموارد البشرية (انتدابات، ترقيات، إعادة توظيف للأعوان).

- ✓ استصدار نصّ ترتيبي يتعلق بضبط كيفية تنظيم المناظرات الخارجية بالمؤسسات والمنشآت العمومية قصد تكريس مبادئ المنافسة والجدارة وتكافؤ الفرص.

▪ نظام الترقية:

- ✓ ربط الترقية بالأداء واستحداث آليات لذلك مع إعادة الاعتبار للتكوين.
- ✓ إحداث مرجعية للمهن.

▪ تأجير أعوان المؤسسات والمنشآت العمومية:

- ✓ استحداث نظام تأجير يثمن الأداء ويعتمد على مؤشرات تصرّف المؤسسة كمعيار مهمّ في قاعدة عناصر التأجير.
- ✓ ربط جزء من الزيادات في الأجور بنتائج المؤسسة ومؤشراتها الماليّة.
- ✓ اعتماد التصرّف بالكفاءة.

▪ الصناديق الاجتماعية:

- ✓ إرساء مراجع قانونية تعنى بالصناديق الاجتماعية من حيث الإحداث وتنظيم تدخلاتها وطريقة تمويلها وذلك لترشيد التصرف في العمل الاجتماعي.

▪ تطوير انتاجية العمل:

✓ تقييم منظومة التصرف في الموارد البشرية بالمؤسسات والمنشآت العمومية واقتراح الحلول الملائمة بغرض تطوير إنتاجية العمل.

▪ الهياكل التنظيمية:

✓ تكريس مبادئ التخصص وعدم الجمع بين المهام المتنافرة وإدراج وظائف الرقابة والتدقيق والحوكمة وغيرها من الوظائف الاستشارية الضرورية عند دراسة الهياكل التنظيمية.

▪ مراجعة النظام الأساسي العام لأعوان المؤسسات والمنشآت العمومية:

✓ استكمال أشغال مراجعة النظام الأساسي العام لأعوان المؤسسات والمنشآت العمومية على أن تنتهي في أقرب الآجال.

▪ أدلة اجراءات:

✓ إعداد دليل اجراءات خاص بوحدة متابعة تنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية مع وضع بطاقات وصف الوظائف.

✓ إعداد دليل المتصرف ممثل الدولة بمجالس إدارة المنشآت العمومية وأعضاء مجالس المؤسسة وذلك بهدف توضيح الالتزامات الموضوعة على كاهلهم.

- تقديم خارطة البرنامج مع مخطط التنزيل العملياتي اعتمادا على رسم بياني في الغرض (رسم يوضح البرامج الفرعية، الوحدات العملياتيية والفاعلين العموميين)

- ضبط إستراتيجية البرنامج وعلاقتها بالتوجه العام للمخطط التنموي والدراسات الإستراتيجية الخاصة بالقطاع .

2- أهداف ومؤشرات قيس الأداء الخاصة بالبرنامج:

1.2- تقديم أهداف ومؤشرات قيس أداء البرنامج:

البرنامج الفرعي 1: تحديث الوظيفة العمومية

● الهدف:1.1.1: تحسين وترشيد التصرف في الموارد البشرية للإدارة.

● الهدف:2.1.1: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات

● الهدف:1.1.1: تحسين وترشيد التصرف في الموارد البشرية للإدارة.

تقديم الهدف: العمل على إرساء نظام التصرف التقديري في الموارد البشرية ونظام وظيفة عمومية عليا ووضع منظومة معلوماتية عامة حول الموارد البشرية

مرجع الهدف: برنامج الصرف في القطاع العمومي

- الخطط التنموية السابقة (عمل اللجنة القطاعية الخاصة بالوظيفة العمومية)

مبررات اعتماد المؤشرات:

المؤشر 1.1.1.1: عدد الإجراءات والنصوص التنظيمية المنجزة في مجال ترشيد التصرف

في الموارد البشرية

يمكن هذا المؤشر من قياس عدد النصوص التنظيمية التي سيتم إنجازها أو تحيينها في مجال

التصرف في الموارد البشرية بهدف تثمين المردودية بقطاع الوظيفة العمومية

المؤشر 2.1.1.1: التحكم في نسبة الغيابات في الوظيفة العمومية

يتعلق هذا المؤشر بتتبع الإجراءات الهادفة لمراجعة النصوص المعمول بها في مجال

التصرف في العطل بالوظيفة العمومية

المؤشر 3.1.1.1:-نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية

يمكن المؤشر من قياس نسبة استفادة الموظف من التكوين والتربصات و تحقيق أعلى كفاءة

إنتاجية ممكنة، وذلك من خلال تخطيط احتياجات الإدارة من الموارد البشرية كماً ونوعاً

باستخدام الأساليب العلمية بصفة عامة والأساليب الإحصائية بصفة خاصة، والعمل على زيادة

مستوى أداء العنصر البشري، وذلك من خلال الاهتمام بزيادة قدرة الأفراد على العمل وزيادة

رغبتهم في أداء العمل، وذلك عن طريق تنمية قدراتهم بالتدريب وتوفير مناخ العمل المناسب

مادياً ونفسياً.

جدول عدد5:

الجدول الزمني لمؤشرات الهدف 1-1-1: تحسين وترشيد التصرف في الموارد البشرية للإدارة.

تقديرات			2019	إنجازات			الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2022	2021	2020		2018	2017	2016		
15	13	10					المؤشر 1.1.1.1: عدد الإجراءات والنصوص التنظيمية المنجزة في مجال ترشيد التصرف في الموارد البشرية	
70	60	50					المؤشر 2.1.1.1: التحكم في نسبة الغيابات في الوظيفة العمومية	
35	25	20					المؤشر 3.1.1.1: نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية	

● الهدف: 2.1.1: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات

تقديم الهدف: العمل على دعم وتطوير قدرات الأعوان ومواصلة العمل على تنمية قدرات

هياكل ومؤسسات تكوين أعوان الإدارة العمومية.

مرجع الهدف: برنامج الصرف في القطاع العمومي

- المؤشر 3.1.1.1 عدد المنتفعين بدورة تكوينية على الأقل،

- المؤشر 3.1.1.1-نسبة عدد المنتفعين بدورة تكوينية على المستوى الجهوي والمحلي

-المؤشر 3.1.1.1: نسبة الاناث المشاركين في الدورات التكوينية

جدول عدد5:

الجدول الزمني لمؤشرات الهدف 1-1-2

تقديرات			2019	إنجازات			الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2022	2021	2020		2018	2017	2016		
150	120	100					- المؤشر 3.1.1.1 عدد المنتفعين بدورة تكوينية على الأقل، نسبة مائوية	
150	120	90					- المؤشر 3.1.1.1-نسبة عدد المنتفعين بدورة تكوينية على المستوى الجهوي والمحلي نسبة مائوية	
50	40	30					المؤشر 3.1.1.1: نسبة الإناث المشاركين في الدورات التكوينية نسبة مائوية	

البرنامج الفرعي 2: متابعة تنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية

● الهدف: 1.1.1.1: تطوير أوجه التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية

تقديم الهدف: العمل على تطوير أوجه التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية من خلال ترشيد عملية الانتداب والترقية ونظام التأجير وتطوير إنتاجية العمل.

مرجع الهدف: برنامج الصرف في القطاع العمومي

✓ مبررات اعتماد المؤشرات: يهدف هذا المؤشر الى دعوة كافة المؤسسات والمنشآت

العمومية لاعتماد وثيقة قانون الإطار كوثيقة تصرف تقديري في الموارد البشرية (انتدابات،

ترقيات، إعادة توظيف للأعوان). واستصدار نصّ ترتيبي يتعلق بضبط كيفية تنظيم

المناظرات الخارجية بالمؤسسات والمنشآت العمومية قصد تكريس مبادئ المنافسة والجدارة

وتكافؤ الفرص

المؤشر 1.1.1.1: نسبة ملاءمة الموارد البشرية مع مهام المؤسسة

2.2- تقديم أنشطة البرنامج:

جدول عدد6:

بيان الأنشطة والتدخلات لبرنامج التصرف في القطاع العمومي

تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2020	الأنشطة	التدخلات	تقديرات المؤشرات لسنة 2020	الأهداف	البرنامج
3766 أ.د.	إرساء نظام التصرف التقديري في الموارد البشرية. إرساء نظام وظيفة عمومية عليا. وضع منظومة معلوماتية عامة حول الموارد البشرية الحد من تضخم عدد الأعدان والتخفيف من ضغط حجم الأجور على ميزانية الدولة. إعادة توظيف الأعدان العموميين وتشجيع الحراك. مراجعة أنظمة التأجير والتقييم والتحفيز.	تحسين التصرف في الموارد البشرية ترشيد الموارد البشرية في الوظيفة العمومية	50%	تحسين وترشيد التصرف في الموارد البشرية للإدارة.	التصرف في القطاع العمومي
6572 أ.د.	اعداد برامج ذات صبغة أفقية ووطنية وتقريب خدمات التكوين من الجهات تنفيذ المخطط السنوي للتكوين الخاص بالوزارة	إدخال إصلاحات على منظومة التكوين تنفيذ برامج تكوين وطنية		تنمية المهارات وتطوير الكفاءات	
568 أ.د.	استصدار نص ترتيبي يتعلق بضبط كيفية تنظيم المناظرات الخارجية بالمؤسسات والمنشآت العمومية قصد تكريس مبادئ المنافسة والجدارة وتكافؤ الفرص إحداث مرجعية للمهن. استحداث نظام تأجير يضمن الأداء ويعتمد على مؤشرات تصرف المؤسسة كمييار مهم	- اعتماد وثيقة قانون الإطار كوثيقة تصرف تقديري في الموارد البشرية. ربط الترقية بالأداء واستحداث آليات لذلك مع إعادة الاعتبار للتكوين		تطوير أوجه التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية	

في قاعدة عناصر التأجير. ربط جزء من الزيادات في الأجور بنتائج المؤسسة ومؤشراتها المالية. اعتماد التصرف بالكفاءة. مراجعة النظام الأساسي العام لأعوان المؤسسات والمنشآت العمومية	تكريس مبادئ التخصص وعدم الجمع بين المهام المتنافرة وإدراج وظائف الرقابة والتدقيق والحوكمة وغيرها من الوظائف الاستشارية الضرورية عند دراسة الهياكل التنظيمية.			
--	---	--	--	--

3- نفقات البرنامج:

1.3- ميزانية البرنامج :

ضبطت نفقات برنامج التصرف في القطاع العمومي لسنة 2020 في حدود

11 086 أذ دون اعتبار

الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية (المدرسة الوطنية للإدارة) مقابل 11 646

أذ باعتبار الموارد الذاتية للمؤسسة المذكورة ، وتوزع كما يلي :

جدول عدد7:

ميزانية برنامج التصرف في القطاع العمومي حسب طبيعة النفقة*
(اعتمادات الدفع)

الوحدة: ألف دينار

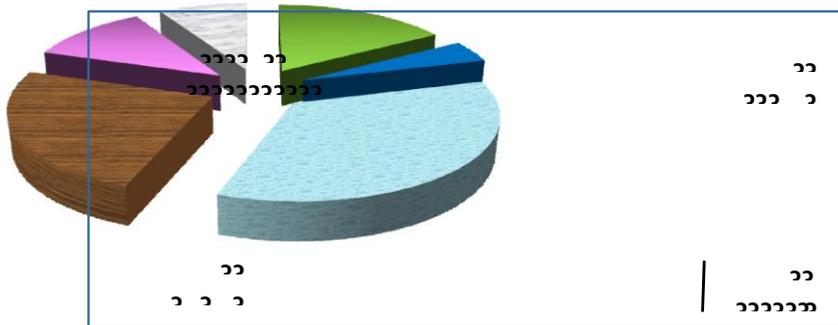
النسبة (%)	الفارق	تقديرات 2020	ق م 2019		إنجازات 2018	البيان
			التبويب الجديد	التبويب القديم		
		7200				أجبر
		805				نفقات التسيير
		2881				نفقات التدخلات

		200				نفقات الإستثمار
						نفقات العمليات المالية
						بقية النفقات
		11086				المجموع

* دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية.
 (*) تم إعتداد التقسيم البرامجي بداية من سنة 2020.

رسم بياني عدد 2

توزيع مشروع ميزانية برنامج التصرف في القطاع العمومي لسنة 2020 حسب طبيعة النفقة



جدول عدد 8:

ميزانية برنامج التصرف في القطاع العمومي حسب مآل النفقة
 "حسب البرامج الفرعية والأنشطة"

الوحدة: ألف دينار

نسبة التطور 2019-2020		تقديرات 2020	قانون المالية 2019	إنجازا ت 2018	الأنشطة	بيان البرنامج
النسبة (%)	المبلغ (1)-(2)	(2)				

(2) - (1) / (1)			(1)		
					البرامج الفرعية المركزية
			--		I: النشاط حسن التصرف وترشيد وتكوين الموارد البشرية في الوظيفة العمومية،
		3511			برنامج فرعي 1: تحديث الوظيفة العمومية
			--		النشاط 2: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات وتكوين الإطارات العليا،
		6807			
			--		النشاط 3: تطوير أوجه التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية
		568			برنامج فرعي 2: متابعة تنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية
		10318			مجموع البرنامج

* دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية.

رسم بياني عدد 3

2.3- إطار النفقات متوسط المدى 2020-2022 لبرنامج التصرف في القطاع العمومي

جدول عدد 9:

إطار النفقات متوسط المدى (2020-2022) لبرنامج التصرف في القطاع العمومي
التوزيع حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)

الوحدة : ألف دينار

تقديرات 2022	تقديرات 2021	تقديرات 2020	ق م 2019		إنجازات 2018	إنجازات 2017	البيان
			التبويب الجديد	التبويب القديم			
7640	7330	7200					نفقات التأجير
1020	910	805					نفقات التسيير
3010	2910	2881					نفقات التدخلات

380	310	200					نفقات الإستثمار
							نفقات العمليات المالية
							بقية النفقات
12050	11460	11086					<u>المجموع دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات</u>
12650	12060	11646					<u>المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات</u>

برنامج "تحديث الخدمات الإدارية"

رئيس البرنامج : السيد خالد السلامي : مديروا وحدة الإدارة الإلكترونية

1- تقديم البرنامج واستراتيجيته:

يندرج برنامج تحديث الإدارة ضمن استراتيجية الحكومة لإصلاح القطاع العمومي وذلك نظرا لدوره الهام في دفع المسار التنموي من خلال تحسين جودة الخدمات الإدارية وتقريبها من المواطن، وتبسيط الإجراءات الإدارية، وتكريس الشفافية من خلال دعم حق النفاذ إلى المعلومة وفتح البيانات الحكومية، وارساء الإدارة الإلكترونية والحكومة المفتوحة والتعريف بهما، والنهوض بجودة الخدمات بالمصالح العمومية، وهو ما من شأنه تعزيز الثقة بين المواطن والإدارة.

وقد تمّ خلال سنة 2018 إحداث 15 دور خدمات الإدارية جديدة حيث بلغ العدد الاجمالي لهذه الدور بجميع أصنافها 45 موزعة على كافة أنحاء الجمهورية. كما تمّ العمل على التقليل في حالات طلب شكلية التعريف بالإمضاء وشكلية مطابقة النسخ لأصولها من طرف الإدارة وذلك بهدف الحذف التدريجي لهذين الشكليتين وقد تمّ التوصل إلى حذف قرابة 50% من الشكليتين. كما تمّ التركيز خلال هذه السنة على تدريب الأعوان العموميين حول علامة "مرحبا"، وكذلك في مجال النفاذ إلى المعلومة والبيانات المفتوحة. وفي مجال رقمنة الإدارة تمّ وضع عدد من الخدمات الإدارية الجديدة على الخط وتركيز منظومة للتراسل الإلكتروني داخل الإدارة ودعم الترابط البيني لأنظمة المعلومات. أما في مجال الحكومة المفتوحة تمّ الانتهاء من انجاز الخطة الوطنية الثانية لشراكة الحكومة المفتوحة التي تحتوي على 15 تعهد. كما تم بالشراكة مع المجتمع المدني بلورة خطة جديدة ثالثة تمتد على سنتين وتحتوي على 12 تعهد. وفي مجال البيانات المفتوحة تمّ وضع خطة عمل خاصة بفتح البيانات العمومية مع الشروع في القيام بجرد للبيانات العمومية وتوفير برنامج تكوين في المجال لفائدة موظفي الدولة. كما تمّ وضع خطة اتصالية للتعريف بالخدمات الإدارية على الخط والحكومة المفتوحة. أما في مجال النهوض بجودة الخدمات بالمصالح العمومية تمّ العمل على الرفع من أداء الأعوان العموميين بصفة مباشرة أو غير مباشرة خاصة من خلال تكثيف عمل فرق المواطن الرقيب.

وتتمثل أهم المؤشرات المتعلقة بمجال الإدارة الإلكترونية والحكومة المفتوحة أساسا في تطور المؤشر الإجمالي لتنمية الإدارة الإلكترونية في تونس حسب تقرير الأمم المتحدة لسنة 2018 حول الإدارة الإلكترونية إلى 0.6254 عوضا عن 0,5682 سنة 2016، وتطور مؤشر الخدمات الإلكترونية حسب نفس التقرير من 0,7174 سنة 2016 إلى 0.8056 سنة 2018.

هذا وتتمثل اهم محاور استراتيجية برنامج التحديث الإداري من خلال الأهداف والمشاريع المبرمجة للفترة 2020-2022 أساسا في ما يلي:

هدف استراتيجي 1: تحسين ومراقبة جودة الخدمات الإدارية من خلال :

1- تقريب الخدمات الإدارية وتيسير النفاذ إليها وتتمثل في :

▪ تطوير تجربة "دار الخدمات الإدارية" وتعميمها خاصة بالجهات التي تشكو من ضعف التغطية الجغرافية للخدمات الإدارية،

- مواصلة تعميم دور الخدمات بمختلف أصنافها (دار خدمات متعددة الاختصاصات، دور الخدمات التعاونية، دور الخدمات المتنقلة، دور الخدمات المتنقلة، دور الخدمات ذات المخاطب الوحيد)

- تأهيل دور الخدمات المفتوحة سابقا ومتابعة أدائها ومراقبة جودة خدماتها

- تحسين جودة الخدمات المسداة بدور الخدمات والعمل على تبسيط إجراءاتها ورقمنتها

- إرساء إطار تربيي ومؤسساتي للإشراف على المشروع

▪ اعتماد آليات خصوصية لتيسير نفاذ عدد من الفئات الخصوصية للخدمات العمومية

- إعداد وتنفيذ خطة عمل للغرض،

- صياغة آليات جديدة بالشراكة مع المستفيدين من المشروع،

- اختبار الآليات الجديدة وتعميمها تدريجيا خاصة بالفضاءات ذات الطلب المكثف

● 2: تحسين جودة الخدمات الإدارية ومراقبتها

▪ تنفيذ خطة عمل لتأهيل فضاءات الاستقبال بالمصالح العمومية بالقطاعات ذات الأولوية لجعلها مطابقة للمعايير والمواصفات المنصوص عليها بعلامة "مرحبا"

▪ تعميم موائيق الجودة

▪ تطوير منظومة المواطن الرقيب وتفعيل دورها في مراقبة وتطوير جودة الخدمات

● هدف استراتيجي 2: تبسيط وتقريب الإجراءات الإدارية وإعادة هندستها من خلال :

▪ القيام بمراجعة شاملة لمختلف الإجراءات المنظمة للخدمات الإدارية المسداة لفائدة المواطن أو المؤسسة من خلال جردها وتقييمها وفق مقاربة تشاركية تعتمد على منهجية تشاركية ومعايير

محددة

● دعم الشفافية وتكريس الحق في النفاذ إلى المعلومة من خلال

- إعداد دليل مبسط حول مقتضيات المشروع الأساسي موجه للهياكل العمومية،

- تركيز منظومة إلكترونية للنفاذ إلى المعلومة،

- وضع إطار قانوني لتنظيم "إعادة استعمال المعلومات العمومية"،

- ضبط خطة تكوين في مجال النفاذ إلى المعلومة.

● هدف استراتيجي 3: تطوير الإدارة الإلكترونية والحكومة المفتوحة

▪ تطوير الإدارة الإلكترونية:

- متابعة تنفيذ استراتيجية الإدارة والحكومة المفتوحة 2020 Smart Gov،

- متابعة تطوير مواقع الواب العمومية ودفع تطوير الخدمات الادارية على الخط والرفع من مستوى نضجها ومن جودتها
- ارساء الحكومة المفتوحة:

- إنجاز خطة العمل الوطنية الثالثة لشراكة الحكومة المفتوحة التي تحتوى على 12 مشروع في ميادين عدة تخص دعم الشفافية وتكريس حق النفاذ للمعلومة ومكافحة الفساد وتحسين الخدمات الادارية. وسيتم متابعة وتنسيق تنفيذها وفقا لمقاربة تشاركية مع وضع برامج للتكوين والاتصال والتسويق في المجال.
- فتح البيانات العمومية Open data ودعم المشاركة الالكترونية:
 - تنفيذ خطة العمل الخاصة بالبيانات المفتوحة،
 - القيام بجرد للبيانات العمومية،
 - وضع إطار قانوني وتنظيمي لفتح البيانات،
 - تطوير بوابات البيانات المفتوحة العمومية وفقا للمواصفات المعمول بها في المجال،
 - دعم المشاركة الالكترونية للمواطن.

البرنامج الفرعي: تحديث الخدمات الإدارية

- الهدف:1.1.1: تحسين ومراقبة جودة الخدمات الإدارية
- الهدف:2.1.1: تبسيط وتقريب الإجراءات الإدارية وإعادة هيكلتها
- الهدف 1.1-3: تطوير الإدارة الإلكترونية وإرساء الحكومة المفتوحة

1-الهدف.1.1.1: تحسين ومراقبة جودة الخدمات الإدارية

تقديم الهدف: في إطار تنفيذ برنامج التحديث الإداري تساهم إدارة نوعية الخدمة العمومية في تحسين جودة الخدمات الإدارية و ذلك من خلال الإنصات إلى مشاغل المواطنين بواسطة آلية "المواطن الرقيب" و باعتماد مقاربة "الحريف الخفي" الذي يتقصد دور المتعامل مع الإدارة لتشخيص نقاط القوة و الضعف و إبراز مكامن التحسين صلب المصالح العمومية التي تتم زيارتها .

كما ساعد تدخل فريق المواطن الرقيب بصفة مباشرة أو غير مباشرة في النهوض بجودة المصالح العمومية و الرفع من أداء الأعوان العموميين وتعزيز الثقة بين الإدارة والمواطن ومتابعة مدى تنفيذ الإصلاحات والتبسيطات الإدارية التي يتم إقرارها.

مرجع الهدف: برنامج تحديث الخدمات الإدارية

الاستراتيجية الوطنية للإصلاح الإداري

مبررات اعتماد المؤشرات:

المؤشر 1.1.1.1: نسبة استجابة الوزارات لملاحظات فريق المواطن الرقيب

- عقد اجتماعات تحسيسية مع الهياكل المعنية لدعوتها للتفاعل الإيجابي باتخاذ الإجراءات التصحيحية لتفادي

الإخلالات المسجلة ومعالجة الإجابات الواردة من قبل الوزارات المعنية وتخزينها بالمنظومة

الإعلامية.

المؤشر 2.1.1.1: نسبة تغطية الولايات

-قياس مدى قدرة الإدارة على أداء المهمات و الزيارات الميدانية لفريق المواطن الرقيب على

المستوى الجهوي.

عدد زيارات فريق المواطن الرقيب المنجزة سنويا: 3.1.1.1 المؤشر

● الهدف: 2.1.1: تبسيط وتقريب الإجراءات الإدارية وإعادة هيكلتها

▪ تقديم الهدف : القيام بمراجعة شاملة لمختلف الإجراءات المنظمة للخدمات الإدارية

المسداة لفائدة المواطن أو المؤسسة من خلال جردها وتقييمها وفق مقاربة تشاركية

تعتمد على منهجية تشاركية ومعايير محددة

مرجع الهدف : برنامج تحديث الخدمات الإدارية

المؤشر 2.1.1.1: عدد المسارات الإدارية التي تمت مراجعتها

المؤشر 2.1.1.1: عدد المصالح العمومية المتحصلة على علامة جودة الاستقبال

"مرحبا"

المؤشر 3.1.1.1: عدد دور الخدمات الإدارية

● الهدف 1.1-3: تطوير الإدارة الإلكترونية وإرساء الحكومة المفتوحة

تقديم الهدف: وضع مقياس لتقييم عدد من الخدمات العمومية الإلكترونية واتخاذ إجراءات

لتطويرها وتحسينها بالتعاون مع الهياكل العمومية المعنية

مرجع الهدف: برنامج تحديث الخدمات الإدارية

المؤشر 1.3.1.1: عدد الخدمات العمومية الإلكترونية التي تمّ تقييمها وتطويرها باعتماد مقياس تقييم

الخدمات الإلكترونية Baromètre des services électroniques

المؤشر 2.3.1.1: عدد الاستشارات العمومية المنظمة عبر البوابة الوطنية للمشاركة العمومية

المؤشر 3.3.1.1: عدد التعهدات المنجزة في إطار خطط عمل شراكة الحكومة المفتوحة

المؤشر 4.3.1.1: عدد مجموعة البيانات العمومية التي تم فتحها على يوابات البيانات المفتوحة.

2.2- تقديم أنشطة البرنامج:

جدول عدد 6:

بيان الأنشطة والتدخلات لبرنامج تحديث الخدمات الإدارية

المؤشرات	الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> - القيام بالزيارات اليومية للمصالح - توجيه المراسلات الدورية نحو المواطنين الرقيب - متابعة نسبة ردود الوزارات من خلال إنجاز الزيارات والمهمات من قبل معالجة الإجابات الواردة من قبل عقد اجتماعات تحسيسية مع الوزارات المسجلة. 	<p>المؤشر 1.1.2:</p> <p>نسبة الرد على المراسلات الموجهة إلى الوزارات بخصوص ملاحظات المواطنين الرقيب</p> <p>المؤشر 2.1.2:</p> <p>نسبة استجابة الوزارات لملاحظات فريق المواطنين الرقيب</p> <p>الهدف 1.2:</p> <p>تحسين ومراقبة جودة الخدمات الإدارية</p>
<ul style="list-style-type: none"> - انتداب المزيد من المواطنين الرقيب - برمجة المزيد من المهمات و الزيارات 	<p>المؤشر 3.1.2:</p> <p>نسبة تغطية الولايات</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تحيين المنظومة الإعلامية قصص مقراتها - انتداب المزيد من المواطنين الرقيب 	<p>المؤشر 4-1-2:</p> <p>عدد المصالح المزورة</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تنفيذ خطة عمل لتأهيل فضاءات والمواصفات المنصوص عليها ببرنامج 	<p>المؤشر 1-2-2:</p> <p>عدد المصالح العمومية المتحصلة على علامة "مرحبا" لجودة الاستقبال</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تبسيط عدد من المسارات الإدارية ذات الأولوية من وجهة نظر المواطنين المعنية وأخذا في الاعتبار لرأي المواطنين - متابعة مدى تنفيذ وتجسيم مقترحات وضع برنامج تكوين حول جودة الخدمات 	<p>المؤشر 2-2-2:</p> <p>عدد المسارات الإدارية التي تمت مراجعتها</p>
<ul style="list-style-type: none"> - وضع مقياس لتقييم عدد من الخدمات العمومية المعنية. - تطبيق المقياس على عدد من الخدمات - اتخاذ الإجراءات الضرورية والقبول العمومية (تنظيم أيام تحسيسية، 	<p>المؤشر 3-2-2:</p> <p>العدد الجملي لدور الخدمات الإدارية المحدثة بجميع أصنافها</p>
<ul style="list-style-type: none"> - وضع مقياس لتقييم عدد من الخدمات العمومية المعنية. - تطبيق المقياس على عدد من الخدمات - اتخاذ الإجراءات الضرورية والقبول العمومية (تنظيم أيام تحسيسية، 	<p>المؤشر 1-3-2:</p> <p>عدد من الخدمات العمومية الالكترونية التي تم تقييمها وتطويرها</p> <p>باستخدام مقياس تقييم الخدمات الالكترونية Baromètre des services électroniques</p>
<ul style="list-style-type: none"> - وضع مقياس لتقييم عدد من الخدمات العمومية المعنية. - تطبيق المقياس على عدد من الخدمات - اتخاذ الإجراءات الضرورية والقبول العمومية (تنظيم أيام تحسيسية، 	<p>المؤشر 2-3-2:</p> <p>عدد الاستشارات العمومية المنظمة عبر البوابة الوطنية للمشاركة</p>

	العمومية	
- يتم كل سنتين وضع خطة عمل 2018-سبتمبر 2020 سيتم العمل	المؤشر 2-3-3 : عدد التعهدات المنجزة في إطار خطط عمل شراكة الحكومة المفتوحة	
- يتم في إطار برنامج البيانات ومختلف الهياكل العمومية على البوابات القطاعية. وفي هذا الإ قطاعات. كما سيتم العمل على ن	المؤشر 2-3-4 : عدد مجموعة البيانات العمومية التي تم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة.	

4- نفقات البرنامج:

1.4- ميزانية البرنامج :

تبلغ النفقات الخاصة ببرنامج تحديث الخدمات الإدارية 1354 ألف دينار
وتتوزع كما يلي:

جدول عدد7:

ميزانية برنامج تحديث الخدمات الإدارية حسب طبيعة النفقة* (اعتمادات الدفع)

الوحدة: ألف دينار

النسبة (%)	الفارق	تقديرات 2020	ق م 2019		إنجازات 2018	البيان
			التبويب الجديد	التبويب القديم		
		1264				أجبر
		--				نفقات التسيير
		90				نفقات التدخلات
						نفقات الاستثمار

						نفقات العمليات المالية
						بقية النفقات
		1354				المجموع

رسم بياني عدد 2

توزيع مشروع ميزانية برنامج تحديث الخدمات الإدارية لسنة 2020 حسب طبيعة النفقة

جدول عدد 8:

ميزانية برنامج تحديث الخدمات الإدارية حسب مآل النفقة
"حسب البرامج الفرعية والأنشطة"

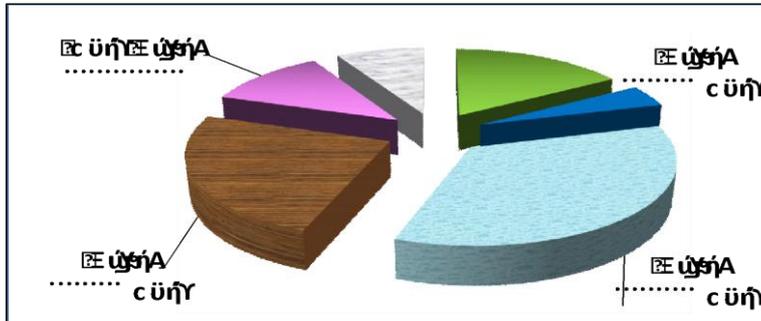
الوحدة: ألف دينار

نسبة التطور 2019-2020		تقدير ت	قانون المالية 2019 (1)	إنجاز ت 2018	الأنشطة	بيان البرنامج
النسبة (%) (2) - (1) / (1)	المبلغ (2)-(1)	2020 0 (2)				
					الأنشطة المركزية	البرامج الفرعية المركزية
		476			تحسين : 1 النشاط ومراقبة جودة الخدمات الإدارية	برنامج فرعي 1: تحديث الخدمات الإدارية
		531			تبسيط : 2 النشاط وتقريب الإجراءات	

					الإدارية وإعادة هيكلتها
					النشاط 3: تطوير الإدارة الإلكترونية وإرساء الحكومة المفتوحة
		347			
					مجموع البرامج الفرعية المركزية والأنشطة
		135			
		4			مجموع البرنامج

تحليل للأرقام الموجودة بالجدول وتطورها بالتوازي مع تطور القيمة المستهدفة للمؤشرات مع إمكانية إضافة رسم بياني لإثراء التحليل.

رسم بياني عدد 3



2.3- إطار النفقات متوسط المدى 2020-2022 لبرنامج تحديث الخدمات الإدارية

جدول عدد 9:

إطار النفقات متوسط المدى (2020-2022) لبرنامج تحديث الخدمات الإدارية

التوزيع حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)

الوحدة : ألف دينار

تقديرات 2022	تقديرات 2021	تقديرات 2020	ق م 2019		إنجازات 2018	إنجازات 2017	البيان
			التبويب الجديد	التبويب القديم			
1430	1320	1264					نفقات التأجير
250	160	--					نفقات التسيير

160	100	90					نفقات التدخلات
		-					نفقات الاستثمار
							نفقات العمليات المالية
<u>1840</u>	<u>1580</u>	<u>1354</u>					<u>المجموع دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات</u>
<u>1840</u>	<u>1580</u>	<u>1354</u>					<u>المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات</u>

البرنامج 9: القيادة والمساندة اسم رئيس البرنامج: السيد رئيس الديوان

1- تقديم البرنامج واستراتيجيته:

يتولى برنامج القيادة والمساندة تقديم الدعم اللوجستي للبرنامج المنضويين ضمن مهمة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة والسياسات العمومية وترتكز خطة البرنامج على تحسين القيادة والتصرف في الموارد والرفع من نسب التأطير من خلال التركيز على انتداب إطارات من إداريين ومهندسين وتقنيين إلى جانب دعم تكوين الإطارات وأعاون المساندة بالوزارة في مختلف مجالات التصرف الحديث للرفع من مردودية العمل الإداري والرقمي بجودته بالإضافة إلى معاضدة مجهود الدولة الرامي إلى الضغط على النفقات عبر ترشيد الاستهلاك وتعزيز استعمال تكنولوجيات المعلومات وتطوير الشبكات المعلوماتية وتعميمها.

كما يؤمن هذا البرنامج من خلال دوره التسييري والإداري والمالي:

- التنسيق بين مختلف المصالح الإدارية والفنية وهياكل المهمة.
- إعداد ميزانية الوزارة والإشراف المالي على المؤسسات العمومية تحت إشرافها.

- تطوير وترشيد التصرف الإداري في المعدات والوسائل وضمان جودة الخدمات الإدارية.

ويتضمن برنامج القيادة والمساندة برنامجا فرعيا وحيدا وهو القيادة والمساندة، يعمل على تحقيق مجموعة من الأنشطة قصد بلوغ الهدف الاستراتيجي الوحيد للبرنامج.

الهدف 1.9: حسن القيادة والتصرف في الموارد.

➤ تقديم الهدف: تحسين القيادة والتصرف في الموارد والعمل على حسن

توظيفها.

➤ مرجع الهدف :

- برنامج القيادة والمساندة،
 - البرنامج الفرعي: القيادة والمساندة(مركزي)
- مبررات اعتماد المؤشرات الخاصة بالهدف:

❖ المؤشر 1.1.9: "فاعلية برنامج القيادة والمساندة".

تم اعتماد هذا المؤشر للدفع نحو تقليص نسبة الاعتمادات المخصصة لبرنامج القيادة والمساندة وتوجيهها عند الضرورة للبرامج العملياتية الأخرى كخيار استراتيجي بالنظر إلى أهمية حسن التصرف وترشيد للموارد البشرية والمالية لضمان حسن سير العمل الإداري.

- تقديم أنشطة البرنامج:

جدول عدد6:

بيان الأنشطة والتدخلات لبرنامج القيادة والمساندة

تقديرات الإتمادات للأنشطة لسنة 2020	الأنشطة والتدخلات	مؤشرات قياس أداء الهدف	الأهداف
65 ألف دينار	1.1.1.9 : دعم الإنتدابات والنقل المتعلقة خصوصا بالإطارات نحو الإدارة المركزية	1.1.9 : فاعلية برنامج القيادة والمساندة	الهدف 1.9: حسن القيادة والتصرف في الموارد
25 ألف دينار	2.1.1.9 : تكتيف الدورات التكوينية وتعميمها على كافة الموظفين والعملة		
15 ألف دينار	3.1.1.9 : العمل على إعداد دليل إجراءات التصرف في الصيانة والاقتصاد في الطاقة		
35 ألف دينار	4.1.1.9 : صيانة الشبكات عبر تحيين رخص المضاد الفيروسي وتوسيع وصيانة الشبكات		

60 ألف دينار	5.1.1.9 : تدعيم أسطول الحواسيب عبر اقتناء حواسيب جديدة		
--------------	--	--	--

5- نفقات البرنامج:

1.5- ميزانية البرنامج :

تبلغ النفقات الخاصة ببرنامج القيادة والمساندة لسنة 2020 في حدود 1120 الف دينار وتوزع كما يلي:

جدول عدد7:

ميزانية برنامج القيادة والمساندة حسب طبيعة النفقة*
(اعتمادات الدفع)

الوحدة: ألف دينار

النسبة (%)	الفارق	تقديرات 2020	ق م 2019		إنجازات 2018	البيان
			التبويب الجديد	التبويب القديم		
		255				أجير
		650				نفقات التسيير
		15				نفقات التدخلات
		200				نفقات الاستثمار
						نفقات العمليات المالية
						بقية النفقات
		1120				المجموع

* تم اعتماد التقسيم البرامجي بداية من سنة 2020.

رسم بياني عدد 2

توزيع مشروع ميزانية برنامج القيادة والمساندة لسنة 2020 حسب طبيعة النفقة

جدول عدد 8:

ميزانية برنامج القيادة والمساندة حسب مآل النفقة
"حسب البرامج الفرعية والأنشطة"

الوحدة: ألف دينار

نسبة التطور 2019-2020		تقدير ت 202 0 (2)	قانون المالية 2019 (1)	إنجاز ت 2018	الأنشطة	بيان البرنامج
النسبة (%) (2) - (1) / (1)	المبلغ (2)-(1)					
					الأنشطة المركزية	البرامج الفرعية المركزية
		112 0	--	---	1 : النشاط حسن القيادة والتصرف في الموارد	برنامج فرعي 1: القيادة والمساندة
		112 0			مجموع البرامج الفرعية المركزية والأنشطة	
		112 0			مجموع البرنامج	

رسم بياني عدد 3

الملاحق

1- بطاقات مؤشرات قياس الأداء
لبرنامج
التصرف في القطاع العمومي

بطاقة المؤشر: الإجراءات والنصوص التنظيمية المنجزة في مجال ترشيد التصرف في الموارد البشرية

رمز المؤشر: رقم البرنامج/ رقم الهدف /رقم المؤشر

تسمية المؤشر: عدد الإجراءات والنصوص التنظيمية المنجزة في مجال ترشيد التصرف في الموارد

البشرية

تاريخ تحيين المؤشر:

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: التصرف في القطاع العمومي
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: تحديث الوظيفة العمومية
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر : تحسين وترشيد التصرف في الموارد البشرية للإدارة.
4. تعريف المؤشر:
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (/ ind de résultats)
6. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة (qualité)
7. التفريعات حسب البرامج الفرعية (المركزية و الجهوية)

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule):
2. وحدة المؤشر: عدد
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر (المنظومة المعلوماتية لمتابعة الأداء، استثمار، إستبيان...)
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
6. تاريخ توفر المؤشر :
7. القيمة المستهدفة للمؤشر¹ ((Valeur cible de l'indicateur)): سنة
8. القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية

¹القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط (ثلاث سنوات أو أكثر) أو الطويل (قيمة مستهدفة من توجه إستراتيجي عام للبرنامج، من المخطط الخماسي...) مع ذكر السنة المتوقع بلوغ القيمة المستهدفة بها.

9. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة فضيلة الدريدي



III- قراءة في نتائج المؤشر

التقديرات			2019	الإنجازات			الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2022	2021	2020		2018	2017	2016		
15	13	10					عدد الإجراءات والنصوص التنظيمية المنجزة في مجال ترشيد التصرف في الموارد البشرية	

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

3. رسم بياني لتطور المؤشر:

4. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2020	الأنشطة	التدخلات	تقديرات المؤشر لسنة 2020	القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية	القيمة المستهدفة للمؤشر	
-	- إرساء نظام التصرف التقديري في الموارد البشرية.	تحسين التصرف في الموارد البشرية				المؤشر عدد 1: عدد الإجراءات والنصوص التنظيمية المنجزة في مجال ترشيد التصرف في الموارد البشرية
-	إرساء نظام وظيفة عمومية عليا. وضع منظومة معلوماتية عامة حول الموارد البشرية - الحد من تضخم عدد الأعوان والتخفيف من ضغط حجم الأجور على ميزانية الدولة. إعادة توظيف الأعوان العموميين وتشجيع الحراك. مراجعة أنظمة التأجير والتقييم والتحفيز.	ترشيد الموارد البشرية في الوظيفة العمومية				

5. تحديد أهم النقائص (**limites**) المتعلقة بالمؤشر: يعتبر المؤشر من المؤشرات الكمية حيث يركز على وحدة عددية يعكس نسبياً مدى جودة الإجراءات المنجزة ومدى انعكاسها على الموظفين .

بطاقة المؤشر: التحكم في نسبة الغيابات في الوظيفة العمومية

رمز المؤشر: رقم البرنامج/ رقم الهدف/ رقم المؤشر

تسمية المؤشر: التحكم في نسبة الغيابات في الوظيفة العمومية
تاريخ تحيين المؤشر:

IV- الخصائص العامة للمؤشر

8. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: التصرف في القطاع العمومي

9. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: تحديث الوظيفة العمومية

10. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر : تحسين وترشيد التصرف في الموارد البشرية للإدارة

11. تعريف المؤشر:

12. نوع المؤشر: مؤشر نتائج)

13. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة (**qualité**)، مؤشر نجاعة (**efficacité socio-**

efficience)، مؤشر فاعلية ((**économique**

14. التفريعات حسب البرامج الفرعية (المركزية و الجهوية)

V- التفاصيل الفنية للمؤشر

10. طريقة احتساب المؤشر (**Formule**):

11. وحدة المؤشر: نسبة مائوية

12. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:

13. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر (المنظومة المعلوماتية لمتابعة الأداء،

إستمارة، استبيان...)

14. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:

15. تاريخ توقّر المؤشر:

16. القيمة المستهدفة للمؤشر² ((Valeur cible de l'indicateur)): سنة

17. القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية

18. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج:



²القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط (ثلاث سنوات أو أكثر) أو الطويل (قيمة مستمدة من توجه إستراتيجي عام للبرنامج، من المخطط الخماسي...) مع ذكر السنة المتوقع بلوغ القيمة المستهدفة بها.

VI - قراءة في نتائج المؤشر

التقديرات			2019	الإنجازات			الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2022	2021	2020		2018	2017	2016		
70	60	50					التحكم في نسبة الغيابات في الوظيفة العمومية	

6. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

7. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

8. رسم بياني لتطور المؤشر:

9. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2020	الأنشطة	التدخلات	تقديرات المؤشر لسنة 2020	القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية	القيمة المستهدفة للمؤشر	
-	-	مراجعة النصوص الترتيبية			المؤشر: التحكم في نسبة الغيابات في الوظيفة العمومية
-		مراجعة التأجير والترقيات				

10. تحديد أهم النقايس (limites) المتعلقة بالمؤشر:

بطاقة المؤشر: نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية

رمز المؤشر: رقم البرنامج/ رقم الهدف/ رقم المؤشر

تسمية المؤشر: نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية

تاريخ تحيين المؤشر:

VII- الخصائص العامة للمؤشر

15. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: التصرف في القطاع العمومي

16. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: تحديث الوظيفة العمومية

17. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين وترشيد التصرف في الموارد البشرية للإدارة.

18. تعريف المؤشر: المؤشر يتعلق بدراسة اهم العناصر المتعلقة بتطوير أداء العنصر البشري والمتمثلة

في :

1- تخطيط الموارد البشرية

2.19- تحليل وتصميم الوظيفة

3.20- الاستقطاب والاختيار والتعيين

4.21- تدريب وتنمية العاملين

5.22- تقييم الوظائف والأجور والمرتبات وغيرها .

6.23- تقييم أداء العاملين

7.24- تخطيط المسار الوظيفي

25. نوع المؤشر: مؤشر نتائج)

26. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة (qualité)، مؤشر نجاعة (efficacité socio-

économique)، مؤشر فاعلية ((efficience

27. التفريعات حسب البرامج الفرعية (المركزية و الجهوية)

VIII- التفاصيل الفنية للمؤشر

19. طريقة احتساب المؤشر (Formule):

20. وحدة المؤشر:

21. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:

22. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر (المنظومة المعلوماتية لمتابعة الأداء،

إستمارة، إستبيان...)

23. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:

24. تاريخ توقّر المؤشر :

25. القيمة المستهدفة للمؤشر³ ((Valeur cible de l'indicateur)): سنة

26. القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية

27. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج:



³القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط (ثلاث سنوات أو أكثر) أو الطويل (قيمة مستهدفة من توجه إستراتيجي عام للبرنامج، من المخطط الخماسي...) مع ذكر السنة المتوقع بلوغ القيمة المستهدفة بها.

IX- قراءة في نتائج المؤشر

التقديرات			2019	الإنجازات			الوحدة	مؤشر قياس الأداء:
2022	2021	2020		2018	2017	2016		
35	25	20					نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية	

11. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

12. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

13. رسم بياني لتطور المؤشر:

14. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

تقديرات الإتمادات للأنشطة لسنة 2020	الأنشطة	التدخلات	تقديرات المؤشر لسنة 2020	القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية	القيمة المستهدفة للمؤشر	
-	- مراجعة أنظمة التأجير والتقييم والتحفيز. وضع نظام موضوعي لقياس وتقييم أداء العاملين	- إعادة توظيف الأعوان العموميين وتشجيع الحراك.	20		35	المؤشر. نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية..

15. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر :

بطاقة المؤشر: عدد المنتفعين بدورة تكوينية على الأقل

رمز المؤشر: رقم البرنامج/ رقم الهدف /رقم المؤشر

تسمية المؤشر: عدد المنتفعين بدورة تكوينية على الأقل،

تاريخ تحيين المؤشر: موفى فيفري لسنة اعداد ميزانية السنة اللاحقة

X- الخصائص العامة للمؤشر

28. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: الاشراف

29. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: التكوين وتطوير الكفاءات

30. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات.

31. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى الترفيع في عدد المنتفعين بالتكوين

32. نوع المؤشر: مؤشر نشاط (Ind d'activité)

33. طبيعة المؤشر: مؤشر فاعلية ((efficiency

XI- التفاصيل الفنية للمؤشر

28. طريقة احتساب المؤشر (Formule): احتساب عدد الاعوان المنتفعين فعليا بالتكوين

29. وحدة المؤشر: عدد

30. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: بطاقات الحضور

31. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر احصائيات

32. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات

تاريخ توقّر المؤشر: كل ستة أشهر

33. القيمة المستهدفة للمؤشر⁴ ((Valeur cible de l'indicateur): 150 سنة 2022

34. القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية

35. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: المديرية العامة للتكوين وتطوير الكفاءات

⁴القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط (ثلاث سنوات أو أكثر) أو الطويل (قيمة مستهدفة من توجه استراتيجي عام للبرنامج، من المخطط الخماسي...) مع ذكر السنة المتوقع بلوغ القيمة المستهدفة بها.

XII- قراءة في نتائج المؤشر

التقديرات			2019	الإنجازات			الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2022	2021	2020		2018	2017	2016		
150	120	100					عدد	

16. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

17. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

- التكتيف من الدورات التكوينية،
- التنوع في مجالات التكوين وملاءمتها مع حاجيات الوزارة خاصة المصادق عليه ((certifiée)
- الترفيع في الاعتمادات الموجهة للتكوين،

18. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

- صعوبة توفير اعتمادات إضافية للتكوين في ظل الضغط المسلط على الميزانية،
- صعوبة توفير مكونين ذوي جودة عالية لضعف مقادير التأجير،
- صعوبات متعلقة بالمسائل الإجرائية واللوجستية لتنفيذ الدورات التكوينية،

بطاقة المؤشر: عدد المنتفعين بدورة تكوينية على المستوى الجهوي والمحلي،

رمز المؤشر: رقم البرنامج/ رقم الهدف /رقم المؤشر

تسمية المؤشر: عدد المنتفعين بدورة تكوينية على المستوى الجهوي والمحلي،

تاريخ تحيين المؤشر: موفى فيفري لسنة اعداد ميزانية السنة اللاحقة

XIII- الخصائص العامة للمؤشر

34. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: الاشراف

35. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: التكوين وتطوير الكفاءات

36. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات.

37. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى الترفيع في عدد المنتفعين بالتكوين على المستوى

الجهوي والمحلي

38. نوع المؤشر: مؤشر نشاط ((Ind d'activité))

39. طبيعة المؤشر: مؤشر فاعلية ((efficience))

XIV- التفاصيل الفنية للمؤشر

36. طريقة احتساب المؤشر (Formule): احتساب عدد الاعوان المنتفعين فعليا بالتكوين

37. وحدة المؤشر: عدد

38. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: بطاقات الحضور

39. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر احصائيات

40. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات

41. تاريخ توفّر المؤشر: كل ستة أشهر

42. القيمة المستهدفة للمؤشر⁵ (Valeur cible de l'indicateur): 150 سنة 2022

43. القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية

44. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: المديرية العامة للتكوين وتطوير الكفاءات

⁵القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط (ثلاث سنوات أو أكثر) أو الطويل (قيمة مستهدفة من توجه استراتيجي عام للبرنامج، من المخطط الخماسي...) مع ذكر السنة المتوقع بلوغ القيمة المستهدفة بها.

XV- قراءة في نتائج المؤشر

التقديرات			2019	الإنجازات			الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2022	2021	2020		2018	2017	2016		
150	120	90					عدد	

19. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

20. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

- التكتيف من الدورات التكوينية على المستوى الجهوي والمحلي،
- البحث وعقد شراكات لتمويل تنفيذ الدورات التكوينية على المستوى الجهوي والمحلي.

21. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

- صعوبة ادامة هذه الدورات لارتباط تنفيذها بإيجاد الممولين والشركاء،
- صعوبات متعلقة بالمسائل الإجرائية واللوجستية لتنفيذ الدورات التكوينية خاصة فيما يتعلق بالتنسيق مع المتدخلين على المستوى الجهوي والمحلي،

بطاقة المؤشر: نسبة الاناث المشاركين في الدورات التكوينية

رمز المؤشر: رقم البرنامج/ رقم الهدف /رقم المؤشر

تسمية المؤشر: نسبة الاناث المشاركين في الدورات التكوينية ،

تاريخ تحيين المؤشر: موفى فيفري لسنة اعداد ميزانية السنة اللاحقة

XVI- الخصائص العامة للمؤشر

40. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: الاشراف

41. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: التكوين وتطوير الكفاءات

42. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات.

43. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى الترفيع في نسبة المنتفعين بالتكوين من النساء

ودعم تكافؤ الفرص في التكوين بين المرأة والرجل

44. نوع المؤشر: مؤشر نشاط ((Ind d'activité

45. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة ((efficacité socio-économique

XVII- التفاصيل الفنية للمؤشر

45. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد المنتفعات فعليا بالتكوين من النساء على العدد

الجمالي للمنتفعين من التكوين

46. وحدة المؤشر: نسبة

47. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: بطاقات الحضور

48. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر احصائيات

49. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات

50. تاريخ توفّر المؤشر: كل ستة أشهر

51. القيمة المستهدفة للمؤشر⁶ (Valeur cible de l'indicateur): 50 % سنة 2022

52. القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية

53. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: المديرة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات

⁶القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط (ثلاث سنوات أو أكثر) أو الطويل (قيمة مستمدة من توجه استراتيجي عام للبرنامج، من المخطط الخماسي...) مع ذكر السنة المتوقع بلوغ القيمة المستهدفة بها.

XVIII - قراءة في نتائج المؤشر

التقديرات			20 19	الإنجازات			الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2022	2021	2020		2018	2017	2016		
% 50	% 40	% 30					نسبة	

22. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

23. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

- بحث ودعوة الهياكل لترشيح إطارات نسائية للمشاركة في الدورات التكوينية،
- البحث وعقد شراكات لتمويل تنفيذ الدورات التكوينية،

24. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

- صعوبة ادامة هذه الدورات لارتباط تنفيذها بإيجاد الممولين والشركاء،
- صعوبات متعلقة باستجابة الهياكل لترشيح إطارات نسائية،

قمة المؤشر: تقييم عدد من الخدمات العمومية الالكترونية Baromètre des services électroniques تقييم عدد من الخدمات العمومية الالكترونية

رمز المؤشر: رقم البرنامج/ رقم الهدف /رقم المؤشر.1.1.11

تسمية المؤشر:

تقييم عدد من الخدمات العمومية الالكترونية باعتماد مقياس تقييم الخدمات الالكترونية

Baromètre des services électroniques

تاريخ تحيين المؤشر: 2019

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر:

برنامج التحديث الإداري

2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر:

تطوير الإدارة الإلكترونية وإرساء الحكومة المفتوحة

3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر :

تطوير الإدارة الإلكترونية

4. تعريف المؤشر:

يهدف هذا المؤشر إلى قياس مدى تطور الخدمات على الخط بالاعتماد على نتائج استبيانان تم القيام بهما لدى المواطن ولدى مستعملي الخدمات على الخط ومطوري الخدمات على الخط.

5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (ind de résultats) / مؤشر منتج (Ind de

produit)/ مؤشر نشاط (Ind d'activité): مؤشر نتائج

6. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة (qualité)، مؤشر نجاعة (efficacité socio-

économique)، مؤشر فاعلية (efficacité): مؤشر جودة

7. التفريعات حسب البرامج الفرعية (المركزية و الجهوية)

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule):

يتم احتساب المؤشر بالاعتماد على معايير تم اختيارها بناء على نتائج الاستبيانان الذي

تم القيام بهما بوحدة الإدارة الإلكترونية وهما عبارة على استبيان أول لمعرفة درجة

رضا المواطن وقياس مدى معرفته بالخدمات على الخط والثاني هو عبارة على استبيان

- لدى مستعملي الخدمات على الخط وذلك لتقييم مدى رضا المواطن على جودة الخدمات المتوفرة على الخط.
2. وحدة المؤشر:
النسبة المئوية %
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
لا يوجد معطيات أساسية (سيكون أول مؤشر موفى 2019).
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر (المنظومة المعلوماتية لمتابعة الأداء، إستمارة، إستبيان...)
- استبيان لدى المواطن بصفة عامة (مستعمل أو غير مستعمل للخدمات على الخط) واستبيان لدى مستعملي الخدمات على الخط
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
نتائج الاستبيان الذي تم القيام بهما خلال شهر جوان 2019.
6. تاريخ توقّر المؤشر: ديسمبر 2019.
7. القيمة المستهدفة للمؤشر⁷: (Valeur cible de l'indicateur)
- تطوير بارومتر سنوي لتقييم الخدمات على الخط بداية من سنة 2019 مع زيادة عدد الخدمات المعنية بالتقييم كل سنة.
8. القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية:
9. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: وحدة الإدارة الإلكترونية

⁷القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط (ثلاث سنوات أو أكثر) أو الطويل (قيمة مستهدفة من توجه استراتيجي عام للبرنامج، من المخطط الخماسي...) مع ذكر السنة المتوقع بلوغ القيمة المستهدفة بها.

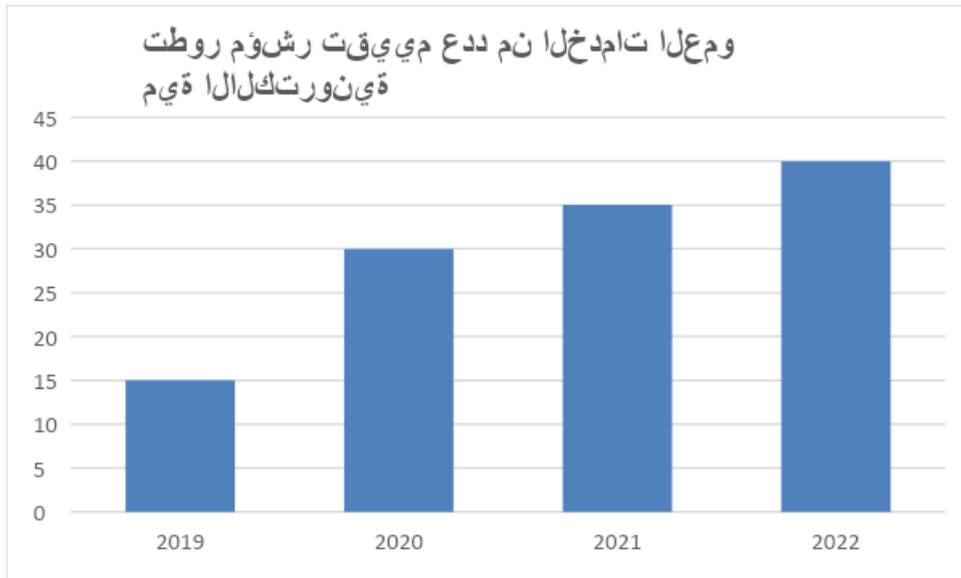
III- قراءة في نتائج المؤشر

التقديرات			2019	الإنجازات			الوحدة	مؤشر قياس الأداء:
2022	2021	2020		2018	2017	2016		
40	35	30	15	-	-	عدد	تقييم عدد من الخدمات العمومية الالكترونية باعتماد مقياس تقييم الخدمات الالكترونية Baromètre des services s	

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

3. رسم بياني لتطور المؤشر:



رسم بياني لتطور مؤشر تقييم عدد من الخدمات العمومية الالكترونية التي تم تقييمها وتطويرها باعتماد مقياس تقييم الخدمات الالكترونية Baromètre des services électroniques.

4. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2020	الأنشطة	التدخلات	تقديرات المؤشر لسنة 2020	القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية	القيمة المستهدفة للمؤشر	
60 ألف دينار	إجراء - استبيان لدى المواطن بعنوان سنة 2020 (CATI). -إجراء استبيان لدى مستعملي الخدمات على الخط بعنوان سنة 2020 (CAWI)	وضع مقياس لتقييم عدد من الخدمات العمومية الالكترونية واتخاذ إجراءات لتطويرها وتحسينها بالتعاون مع الهياكل العمومية المعنية	30		تطوير بارومتر سنوي لتقييم الخدمات على الخط بداية من سنة 2019 مع زيادة عدد الخدمات المعنية بالتقييم كل سنة	المؤشر 1.1.1.1 : تقييم عدد من الخدمات العمومية الالكترونية باعتماد مقياس تقييم الخدمات الالكترونية Baromètre des services e

5. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

- تتمثل أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر بكون تطوره مرتبط بمدى استجابة مختلف الهياكل العمومية المعنية بتطوير الخدمات العمومية على الخط وبمتابعة نتائج البارومتر التي سيتم على ضوءها سنويا تحديد برامج التدخل على مستوى الخدمات على الخط، موضوع التقييم.
- دورية القيام بالبارومتر ومدى توفر الميزانية اللازمة للقيام به سنويا.

بطاقة المؤشر: عدد الاستشارات العمومية المنظمة عبر البوابة الوطنية للمشاركة العمومية

رمز المؤشر: رقم البرنامج/ رقم الهدف / رقم المؤشر 2.1.1.1

تسمية المؤشر: عدد الاستشارات العمومية المنظمة عبر البوابة الوطنية للمشاركة العمومية

تاريخ تحيين المؤشر: نوفمبر 2019

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: برنامج التحديث الإداري
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير الإدارة الإلكترونية وإرساء الحكومة المفتوحة
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير الإدارة الإلكترونية وإرساء الحكومة المفتوحة
4. تعريف المؤشر: عدد الاستشارات العمومية المنظمة عبر البوابة الوطنية للمشاركة العمومية
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (ind de résultats) / مؤشر منتج (Ind de produit) / مؤشر نشاط (Ind d'activité) مؤشر نتائج (ind de résultats)
6. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة (qualité)، مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)، مؤشر فاعلية ((efficacité (qualité) : مؤشر جودة (qualité)
7. التفريعات حسب البرامج الفرعية (المركزية و الجهوية)

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): يحتسب المؤشر حسب الاستشارات العمومية المنظمة عبر البوابة الوطنية للمشاركة العمومية
2. وحدة المؤشر: عدد الاستشارات العمومية المنظمة
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر (المنظومة المعلوماتية لمتابعة الأداء، إستمارة، إستبيان...) البوابة الوطنية للمشاركة العمومية
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: البوابة الوطنية للمشاركة العمومية
6. تاريخ توفّر المؤشر: يمكن الحصول على المؤشر بصفة حينية عبر الولوج الى البوابة.

7. القيمة المستهدفة للمؤشر⁸ (Valeur cible de l'indicateur): 30 استشارة على الخط

سنة 2020

8. القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية

9. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: وحدة الإدارة الالكترونية

III- قراءة في نتائج المؤشر

التقديرات			2019	الإنجازات			الوحدة	مؤشر قياس الأداء:
2022	2021	2020		2018	2017	2016		
50	40	30	14	7	17	-	عدد	عدد الاستشارات العمومية المنظمة عبر البوابة الوطنية للمشاركة العمومية

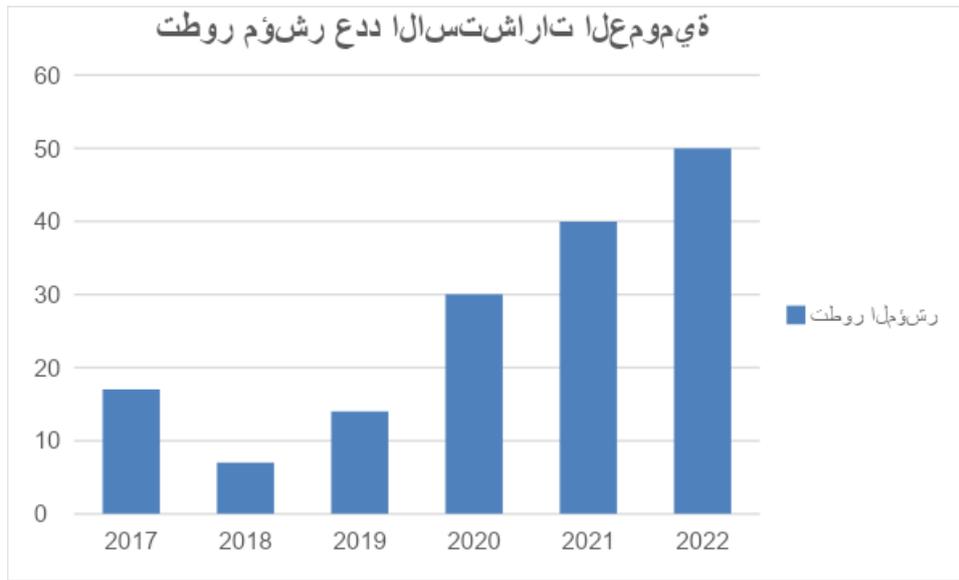
1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

في إطار تطوير برنامج المشاركة الالكترونية تمّ في مرحلة أولى تطوير البوابة الوطنية للمشاركة الالكترونية وتمّ نشر البوابة سنة 2017 ولهذا الغرض تمّ تكوين فرق عمل من إدارات عمومية بالوزارات قصد تطوير المشاركة الالكترونية واستغلال البوابة على مستوى الوزارات وسجّل في هذا الغرض حوالي 17 استشارة على الخط سنة 2017 وتمّ تسجيل 7 استشارات سنة 2018. ولقد لوحظ عزوف على استعمال البوابة وذلك نظرا لنقص في مجال الاتصال والتنظيم والترتبي ولهذا السبب يتمّ منذ سبتمبر 2019 تقييم لبوابات المشاركة الالكترونية وذلك بتشريك الأطراف المتدخلة من هيكل عمومية ومجتمع مدني وسيتمّ نشر التقرير والتوصيات نهاية شهر ديسمبر 2019 ومن اهداف التقرير دفع استعمال البوابة حيث أن التقديرات المرغوب بها تتمثل في الرفع من عدد الاستشارات المنشورة عبر البوابة بنسبة 50% سنة 2020.

3. رسم بياني لتطور المؤشر:

⁸القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط (ثلاث سنوات أو أكثر) أو الطويل (قيمة مستمدة من توجه استراتيجي عام للبرنامج، من المخطط الخماسي...) مع ذكر السنة المتوقع بلوغ القيمة المستهدفة بها.



رسم بياني لتطور مؤشر عدد الاستشارات العمومية المنظمة عبر البوابة الوطنية للمشاركة العمومية

4. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2020	الأنشطة	التدخلات	تقديرات المؤشر لسنة 2020	القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية	القيمة المستهدفة للمؤشر	
30 ألف دينار	تنظيم أيام تحسيسية، دورات تكوينية، إرساء إطار تنظيمي، القيام بتقرير تقييمي لاستعمال البوابة.	اتخاذ الإجراءات الضرورية والقيام بالأعمال اللازمة لبحث الهياكل العمومية على استعمال البوابة الوطنية للمشاركة العمومية	30		تطوير المشاركة الالكترونية	عدد الاستشارات العمومية المنظمة عبر البوابة الوطنية للمشاركة العمومية

5. تحديد أهم النقاط (limites) المتعلقة بالمؤشر:

- نقص في استغلال البوابة من طرف الوزارات
- نقص فيما يخص إطار التنظيمي للمشاركة الالكترونية
- نقص فيما يخص إطار الترتيبي للمشاركة الالكترونية

رمز المؤشر: رقم البرنامج/ رقم الهدف / رقم المؤشر 3.1.1.1

تسمية المؤشر: عدد التعهدات المنجزة في إطار خطط عمل شراكة الحكومة المفتوحة

تاريخ تحيين المؤشر: 2019

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: برنامج التحديث الإداري
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير الإدارة الإلكترونية وإرساء الحكومة المفتوحة
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر : تطوير الإدارة الإلكترونية وإرساء الحكومة المفتوحة
4. تعريف المؤشر: عدد التعهدات المنجزة في إطار خطط عمل شراكة الحكومة المفتوحة
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (ind de résultats) / مؤشر منتج (Ind de produit) / مؤشر نشاط (Ind d'activité) مؤشر نتائج (ind de résultats)
6. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة (qualité)، مؤشر نجاعة (efficacité socio-)
7. التفريعات حسب البرامج الفرعية (المركزية و الجهوية) (économique)، مؤشر فاعلية (efficacité)

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): يحتسب المؤشر حسب التقدم المسجل في انجاز التعهدات في إطار خطط عمل شراكة الحكومة المفتوحة
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية %
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: نسبة التقدم في انجاز التعهدات
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر (المنظومة المعلوماتية لمتابعة الأداء، إستمارة، إستبيان...) يتم تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر عبر اجتماعات دورية للجنة قيادة برنامج شراكة الحكومة المفتوحة وعبر مراسلات رسمية يتم ارسالها قصد متابعة انجاز التعهدات الخاصة بالهيكل العمومية.
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: لجنة قيادة برنامج شراكة الحكومة المفتوحة ووحدة الإدارة الإلكترونية.
6. تاريخ توفّر المؤشر: شهريا

7. القيمة المستهدفة للمؤشر⁹ ((Valeur cible de l'indicateur): 60% نسبة الانجاز لخطه

العمل الوطنية لسنة 2018-2020

8. القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية

9. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: وحدة الإدارة الالكترونية

III- قراءة في نتائج المؤشر

التقديرات			2019	الإنجازات			الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2022	2021	2020		2018	2017	2016		
70%			60%	50%	-	نسبة	عدد التعهدات المنجزة في إطار خطط عمل شراكة الحكومة المفتوحة	

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

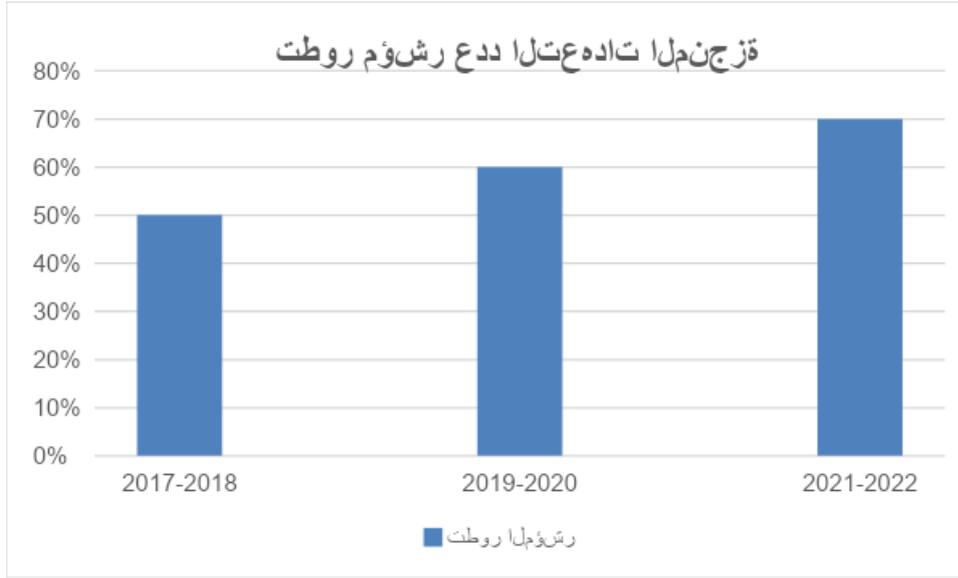
نسبة مئوية (مع موفي كل سنتين)

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

انضمت تونس الى برنامج شراكة الحكومة المفتوحة منذ سنة 2014 ويتم بصفة دورية مع موفي كل سنتين انجاز خطة عمل خاصة بشراكة الحكومة المفتوحة وذلك بالتعاون مع المجتمع المدني ومن اهداف البرنامج: دعم الشفافية والمسائلة والمشاركة الالكترونية وتحديث وتطوير الخدمات الالكترونية على الخط. وتم خلال سنة 2017-2018 انجاز خطة عمل الوطنية لشراكة الحكومة المفتوحة الثانية وتحتوي على 15 تعهد وتم في هذا الخصوص انجاز 50% من التعهدات التي تم رصدها في هذه الخطة ويتم حاليا متابعة الخطة الوطنية الثالثة لشراكة الحكومة المفتوحة التي تحتوي على 13 تعهد وتم تقدير نسبة الإنجاز لسنة 2020. وسيتم تطوير الخطة الوطنية الرابعة لشراكة الحكومة المفتوحة 2021-2022 ابتداء من سنة 2020 وذلك بصفة تشاركية مع المجتمع المدني والهيكل العمومية.

⁹القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط (ثلاث سنوات أو أكثر) أو الطويل (قيمة مستمدة من توجه استراتيجي عام للبرنامج، من المخطط الخماسي...) مع ذكر السنة المتوقع بلوغ القيمة المستهدفة بها.

3. رسم بياني لتطور المؤشر:



رسم بياني لتطور مؤشر عدد التعهدات المنجزة في إطار خطط عمل شراكة الحكومة المفتوحة

4. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2020	الأنشطة	التدخلات	تقديرات المؤشر لسنة 2020	القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية	القيمة المستهدفة للمؤشر	
60 ألف دينار	تنظيم أيام تحسيسية، دورات تكوينية، القيام بتقرير تقييمي نصف مرحلي لنسبة الإنجاز مخطط شراكة الحكومة المفتوحة وذلك سنة 2019.	يتم كل سنتين وضع خطة عمل خاصة ببرنامج شراكة الحكومة المفتوحة بتونس. وخلال الفترة الممتدة من سبتمبر 2018-سبتمبر 2020 سيتم العمل على تنفيذ 13 تعهدا في شكل مشاريع تهم مختلف محاور الحكومة المفتوحة.	60%		تنفيذ خطط العمل الوطنية لشراكة الحكومة المفتوحة	عدد التعهدات المنجزة في إطار خطط عمل شراكة الحكومة المفتوحة

5. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

- نقص في الموارد البشرية واللوجستية لدعم المشروع

بطاقة المؤشر: عدد مجموعة البيانات العمومية التي تم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة

رمز المؤشر: رقم البرنامج/ رقم الهدف /رقم المؤشر 4.1.1.1

تسمية المؤشر: عدد مجموعة البيانات العمومية التي تم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة

تاريخ تحيين المؤشر: 2019

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: برنامج التحديث الإداري
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير الإدارة الإلكترونية وإرساء الحكومة المفتوحة
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر : تطوير الإدارة الإلكترونية وإرساء الحكومة المفتوحة
4. تعريف المؤشر: عدد مجموعة البيانات العمومية التي تم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (ind de résultats) / مؤشر منتج (Ind de produit)/ مؤشر نشاط (Ind d'activité) مؤشر نتائج (ind de résultats)
6. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة (qualité)، مؤشر نجاعة (efficacité socio-)
7. التفريعات حسب البرامج الفرعية (المركزية و الجهوية (économique)، مؤشر فاعلية (efficacité)) مؤشر فاعلية (efficacité))

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): يحتسب المؤشر حسب عدد مجموعة البيانات العمومية التي تم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة وذلك انطلاقا من عملية الجرد التي يتم القيام بها في المرحلة الأولى.
2. وحدة المؤشر: عدد مجموعة البيانات العمومية التي تم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: عدد مجموعة البيانات العمومية
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر (المنظومة المعلوماتية لمتابعة الأداء، إستمارة، إستبيان...) يتم تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر عبر البوابات الوطنية للبيانات المفتوحة والمتمثلة في البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة، بوابة البيانات المفتوحة قطاع الثقافة، قطاع النقل، قطاع الصناعة، بوابة المعهد الوطني للإحصاء.
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: البوابات الوطنية للبيانات المفتوحة

6. تاريخ توفير المؤشر: حينية عبر الولوج الى البوابات الوطنية للبيانات المفتوحة
7. القيمة المستهدفة للمؤشر¹⁰ (Valeur cible de l'indicateur): 2000 عدد مجموعة البيانات العمومية التي تم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة لسنة 2020.
8. القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية
9. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: وحدة الإدارة الالكترونية

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2019	الإنجازات			الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2022	2021	2020		2018	2017	2016		
3000	2500	2000	1000	900	300	-	عدد مجموعة البيانات العمومية التي تم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة.	

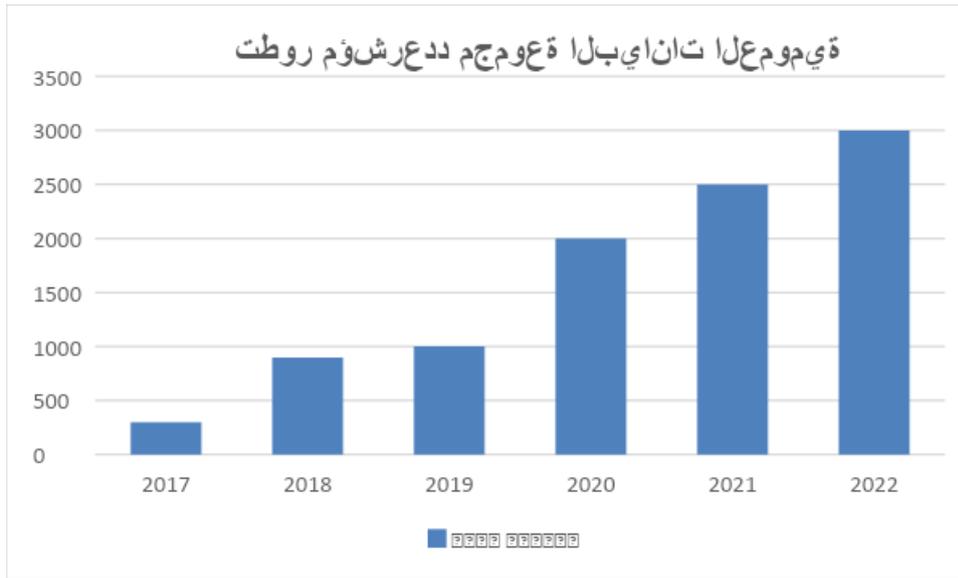
2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

تم تطوير مشروع جرد البيانات المفتوحة قصد وضع قائمة في الوثائق والمعطيات العمومية التي تنتجها او تجمعها مختلف الهياكل العمومية وذلك لتحديد البيانات التي يمكن نشرها في شكل مفتوح على مستوى البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة وبالبوابات القطاعية للبيانات المفتوحة. ويمثل الجرد جدول قيادة يمكن المسؤولين على البيانات المفتوحة بالهياكل العمومية من تحديد البيانات التي يمكن نشرها والبيانات التي يجب تجنب نشرها، دورية النشر والتحديث، إلى غير ذلك من المعايير التي يتعين التقيد بها عند نشر البيانات في شكل بيانات مفتوحة. وقد تم منذ شهر جانفي 2018 الانطلاق بعملية الجرد وذلك مع ستة هياكل نموذجية وهي على التوالي وزارة الشؤون الثقافية، وزارة النقل، وزارة الفلاحة والصيد البحري والموارد المائية، وزارة الشؤون المحلية والبيئة، والصندوق الوطني للتأمين على المرض. وقد تم جرد أكثر من 900 مجموعة بيانات وتم العمل على تحسين جودتها ويمثل مؤشر قيس الأداء في عدد مجموعة البيانات العمومية التي تم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة. وتم في هذا السياق استكمال العمل مع

¹⁰القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط (ثلاث سنوات أو أكثر) أو الطويل (قيمة مستمدة من توجه استراتيجي عام للبرنامج، من المخطط الخماسي...) مع ذكر السنة المتوقع بلوغ القيمة المستهدفة بها.

القطاعات المذكورة وفي هذا الخصوص حدد عدد 1000 مجموعات البيانات العمومية التي تمّ فتحها موفى أكتوبر 2019. وسيتمّ في الفترة القادمة العمل على جرد البيانات الخاصة ب: وزارة الشؤون الخارجية، وزارة التجهيز والإسكان والتهيئة الترابية، وزارة أملاك الدولة والشؤون العقارية، وزارة الدفاع الوطني، وزارة شؤون الشباب والرياضة، وزارة السياحة والصناعات التقليدية، وزارة التنمية والاستثمار والتعاون الدولي، وزارة الصحة وتمثل التقديرات عبر هذا الجرد التوصل لـ 2000 عدد مجموعة البيانات العمومية التي تمّ فتحها على بوابات البيانات المفتوحة سنة 2020.

3. رسم بياني لتطور المؤشر:



رسم بياني لتطور مؤشر عدد مجموعة البيانات العمومية التي تمّ فتحها على بوابات البيانات المفتوحة.

4. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2020	الأنشطة	التدخلات	تقديرات المؤشر لسنة 2020	القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية	القيمة المستهدفة للمؤشر	عدد مجموعة البيانات العمومية التي تمّ فتحها على بوابات
30 ألف دينار	جرد البيانات العمومية. نشر البيانات المفتوحة ببوابات البيانات المفتوحة.	يتمّ في إطار برنامج البيانات العمومية المفتوحة العمل على تنفيذ جملة من المشاريع التي تهدف إلى جث الوزارات ومختلف الهياكل	2000		نشر وتطوير جودة البيانات المفتوحة	

		<p>العمومية على نشر بياناتها العمومية في شكل مفتوح بالبوابات الوطنية للبيانات المفتوحة وبعدد من البوابات القطاعية. وفي هذا الإطار سيتم العمل على مواصلة جرد البيانات العمومية الذي شمل إلى حد الآن ستة قطاعات. كما سيتم العمل على نشر البيانات المفتوحة بالبوابات المذكورة.</p>				<p>البيانات المفتوحة</p>
--	--	---	--	--	--	--------------------------

5. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

- نقص في الموارد البشرية واللوجستية لدعم المشروع.
- نقص مشاركة الوزارات والتفاعل قصد انجاز جرد البيانات.

بطاقة مؤشر أداء برنامج القيادة والمساندة

بطاقة المؤشر: فاعلية برنامج القيادة والمساندة

رمز المؤشر: 1-1-1-9

تسمية المؤشر: فاعلية برنامج القيادة والمساندة

تاريخ تحيين المؤشر: نهاية كل سنة

I-

الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: القيادة و المساندة
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: القيادة والدعم و المساندة.
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين القيادة و التصرف في الموارد.
4. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى تقليص الإعتمادات المخصصة لبرنامج القيادة و المساندة عبر حسن توزيع الأعوان و المشاريع و نفقات التسيير بين البرامج العملية و البرامج الفرعية و الأنشطة.
5. نوع المؤشر: مؤشر فاعلية.
6. التفرعات: الإدارة العامة للمصالح المشتركة.

II-

التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: ميزانية برنامج القيادة و المساندة (المصروفة) / ميزانية مهمة الوظيفة العمومية و تحديث الإدارة و السياسات العمومية (المصروفة).
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية.
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الإعتمادات المصروفة.
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: كشوفات منظومة أدب.
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: منظومة أدب
6. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة المالية
7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج:

III-

قراءة في نتائج المؤشر

التقديرات			الإنجازات			مؤشر الأداء: قيس
						فاعلية برنامج القيادة و المساندة

--	--	--	--	--	--	--	--	--

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر :

يهدف هذا المؤشر للتقليل من الإعتمادات المخصصة لبرنامج القيادة والمساندة وإعادة توظيفها للبرامج العملية.

3. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

حسن توزيع الأعران بين البرامج العملية والبرامج الفرعية والأنشطة وتوزيع نفقات التسيير ونفقات التدخلات.

4. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر:

يحتوي برنامج القيادة والمساندة على إعتمادات غير موزعة وهو ما قد يؤثر سلبا النسبة المئوية لهذا المؤشر

03:ή η Άγγλ

03ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ
 ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ
 ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ

ή η Άγγλ - I

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ .2

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ .3

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ .4

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ .5

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ .6

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ .7

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ .8

ή η Άγγλ - II

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ .1

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ .2

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ .3

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ .4

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ .5

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ .6

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ .7

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ .8

ή η Άγγλ / 9 Γ / 2000 : ή η Άγγλ .9