

ⵜⴰⴷⵓⴷⴰⵏⵜ ⴰⴳⴷⴰⵢⵜ  
ROYAUME DU MAROC

ⵜⴰⴷⵓⴷⴰⵏⵜ ⴰⴳⴷⴰⵢⵜ

MINISTRE DE L'INTERIEUR

ⵜⴰⴷⵓⴷⴰⵏⵜ ⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⴰⴳⴷⴰⵢⵜ

REGION BENI MELLAL - KHENIFRA



المملكة المغربية

وزارة الداخلية

جهة بني ملال - خنيفرة

التصميم المديرى الجهوى  
للتكوين الخاص بأعضاء المجالس المنتخبة  
بجهة بني ملال خنيفرة  
2027-2021

أنجز من طرف دار المنتخب

2021-2027

## الفهرس

<b>4</b>	<b>تمهيد</b>
<b>5</b>	<b>أولا ، إطار المنهجي .....</b>
6	أ. السباق العام .....
7	ب. الأهداف .....
8	ج. التعاريف والمفاهيم .....
8	د. المبادئ الموجهة .....
9	هـ. مراحل الإعداد .....
9	1.هـ دراسة وتحديد الحاجيات من التكوين .....
11	2.هـ آليات دراسة وتحليل الحاجيات من التكوين .....
19	3.هـ إعداد تقرير حول تحليل الحاجيات من التكوين .....
19	4.هـ تحديد التوجهات الاستراتيجية للتكوين .....
19	5.هـ إعداد خطة التكوين .....
<b>26</b>	<b>ثانيا ، نتائج تشخيص الحاجيات من التكوين .....</b>
27	أ. تحليل بيانات الاستبيان .....
35	1.أ توزيع العينة المستهدفة حسب البروفایل السوسيو – مهني .....
35	ب. الرغبات التفضيلية لظروف التكوين .....
35	ب.1 الرغبات التفضيلية من حيث طريقة الاستفادة من التكوين .....
<b>36</b>	<b>ثالثا ، التوجهات الاستراتيجية للتكوين .....</b>
37	أ. المبادئ التوجيهية والأهداف المنشودة .....
37	1.أ المبادئ التوجيهية .....
37	2.أ الأهداف المتوخاة .....
38	ب. التوجهات الاستراتيجية للتكوين .....
38	ب.1 تصنيف محاور التكوين وفقا لثلاثة معايير .....
39	ب.2 التنمية الذاتية للمنتخبين .....
39	ب.3 مقارنة النوع الاجتماعي في التكوين .....
39	ج. ترتيب أولويات التكوين .....
42	د. تكييف التكوين وفق بروفایل المنتخب .....
43	هـ. التدابير العملية لتفعيل استراتيجية التكوين .....
43	1.هـ تنوع طرق التكوين .....
45	2.هـ خلق وسائل تحفيزية .....
47	و. جدولة برنامج للتكوين المتعدد السنوات .....
<b>48</b>	<b>رابعا المخطط التكويني .....</b>
49	أ. بنية منهج مخطط التكوين .....
52	ب. مخطط التكوين حسب موضوعات التكوين والوضع الوظيفي للمنتخب .....
52	ب.1 مخطط التكوين حسب موضوعات التكوين المشتركة .....
58	ب.2 مخطط التكوين حسب موضوعات التكوين الخاصة بالجماعات .....
64	ب.3 مخطط التكوين حسب موضوعات التكوين الخاصة بالجهة .....
67	ب.4 مخطط التكوين حسب موضوعات التكوين الخاصة بالأقاليم أو العملات .....
69	ب.5 مخطط التكوين حسب موضوعات التكوين الخاصة بالنساء المنتخبات .....
70	ب.6 مخطط التكوين حسب موضوعات التكوين الخاصة بالتنمية الذاتية للمنتخب .....
72	ج. التكلفة المقدرة للتكوين .....
72	ج.1. الكلفة التقديرية ليوم من التكوين .....

75.....	ج.2. الكلفة التقديرية لمخطط التكوين
77.....	د. البرمجة متعددة السنوات لميزانية التكوين
77.....	د.1. الجدولة الزمنية المتعددة السنوات المقترحة للتكوين
78.....	د.2. برمجة الدورات
80	خاتمة
81.....	الملاحق

## تمهيد

تشكل المعرفة البنية الأساسية لخلق التنمية. إذ لا يمكن تصور تنمية بدون رأسمال بشري مؤهل وقادر على تدير الموارد بذكاء وتسخيرها لتحقيق التنمية الشاملة. فقد ثبت أن العقل والجهد البشري هو الكفيل بخلق التطور والتقدم.

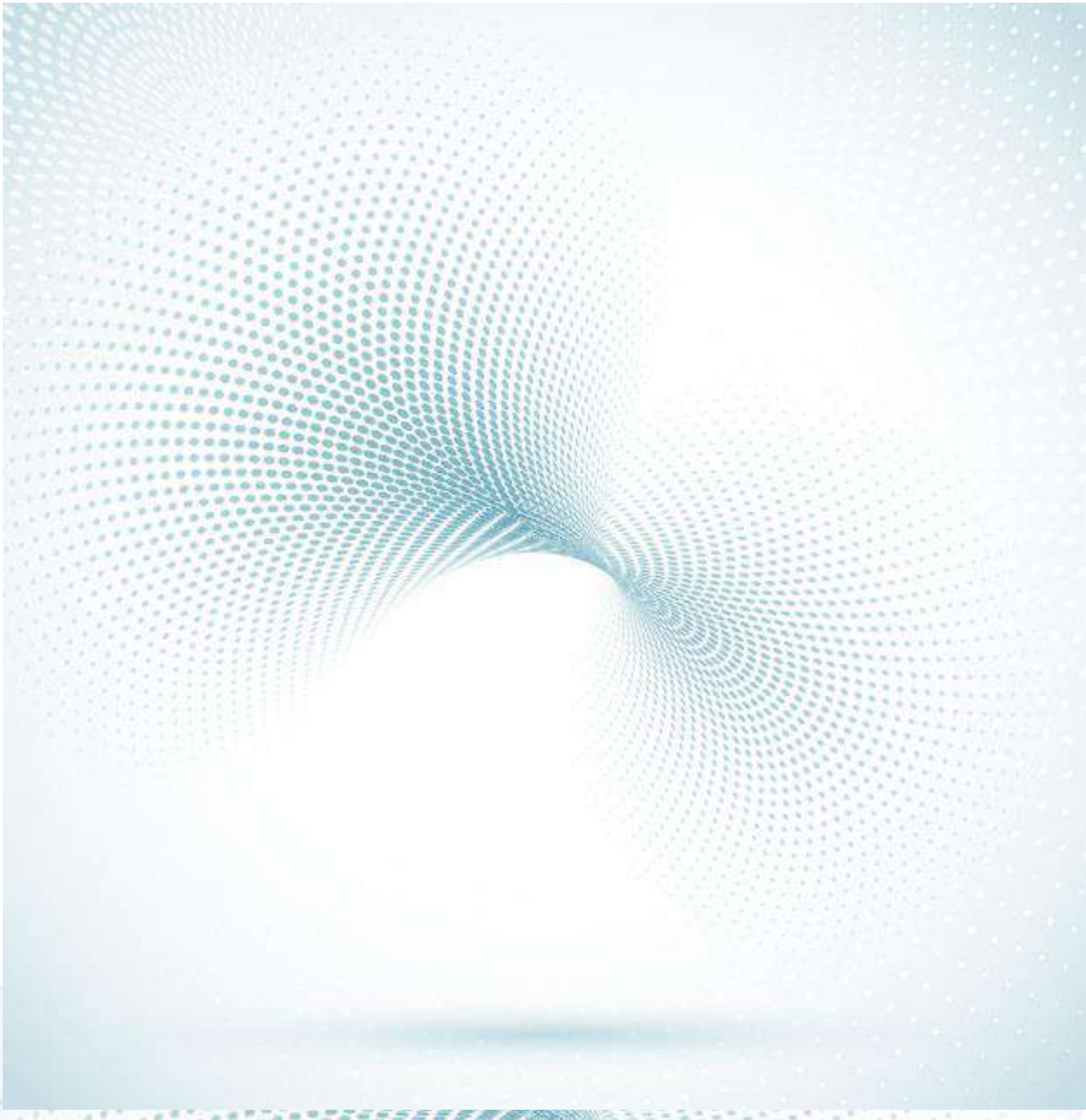
واعتبارا لما سبق، فالعنصر البشري "المؤهل" هو اللبنة الأساسية سواء تعلق الأمر بصياغة السياسات العمومية المحلية التي تحدها المجالس المنتخبة وأجهزتها التنفيذية في تناغم مع التوجهات الوطنية، أو التدير اليومي والتنفيذي لهذه السياسات. ونظرا لمتطلبات ممارسة السلطة التقديرية والسلطة التنفيذية في المجالس المنتخبة، فإن مسألة التكوين المستمر تعد من ضروريات العمل السياسي والإداري داخل كل الجماعات الترابية.

وفي هذا الإطار تعتبر مخرجات التصميم المديرى لتكوين المنتخبين نتيجة منطقية للبحث الاستقصائي الذي شمل 62.83% من مجموع منتخبي مجالس الجماعات الترابية. كما تعتبر البرامج التكوينية السنوية استجابة للاحتياجات التكوينية التي تم رصدها بعد تحليل بيانات الاستقصاء الميداني، والتي جاءت معبرة عن الحاجيات الخاصة لتنمية القدرات التديرية لمنتخبي الولاية الانتدابية 2015-2021 وفقا لخصوصيات وألويات كل جماعة ترابية.

ولضمان جودة وفعالية البرامج التكوينية وجب تحيين التصميم المديرى للتكوين لتتناسب والقدرات التديرية الفعلية لمنتخبي الولاية الانتدابية الجديدة 2021-2027. وفي هذا الإطار قامت دار المنتخب بإعداد استبيانين الكترونيين. الأول لتحين قاعدة بيانات منتخبي الجماعات الترابية بالجهة والثاني لتحديد مواضيع وألويات التكوين الخاصة بكل صنف. وللأمانة العلمية فقد تم اعتماد الهيكل البنيوي للتصميم المديرى الأول.

وبعد تحليل بيانات إجابات الجماعات الترابية على الاستبيانين والتي بلغت نسبة 60.57% ثم إعادة صياغة هذا التصميم وفق التغييرات المرتبطة بحاجيات التكوين لمنتخبي الولاية الانتدابية 2021-2027.

# أولا ، إطار المنهجى



## أ. السياق العام

تعتبر مسألة تقوية قدرات أعضاء المجالس المنتخبة على مستوى تراب الجهة بمختلف مستوياتها (الجهة والأقاليم والعمالات والجماعات) وتكوينهم بشكل كاف أحد المداخل الأساسية لمواكبة التحديات المتمثلة في متطلبات الجهوية المتقدمة وتعزيب صرح اللامركزية. كما يعتبر التكوين، بمفهومه الحديث، أحد وسائل التطوير التي يعتمد عليها في رفع مستوى الكفاءة في إدارة السياسات الترابية والبرامج الاستراتيجية والمشاريع التنموية، على اعتبار أن التكوين يشكل إطار عمل متكامل وخياراً استراتيجياً في منظومة التدبير الترابي. فضلاً على ذلك، يجب التذكير كذلك بأن مطلب تنزيل المبادئ الدستورية الجديدة التي تؤطر تدبير الشأن العمومي بشكل عام والشأن الترابي بشكل خاص (ربط المسؤولية بالمحاسبة، التدبير الحر، التفرع، الحكامة الجيدة، ...) يقتضي حتماً استيعاب هذا المنتخب للتحديات التدييرية التي تكتنف هذه المبادئ.

ولقد أولى المشرع أهمية كبرى لهذه المسألة، خصوصاً من خلال مقتضيات المادة 56 من القانون التنظيمي المتعلق بالجهات، والمادة 54 من القانون التنظيمي المتعلق بالعمالات والأقاليم وكذا المادة 53 من القانون التنظيمي المتعلق بالجماعات والتي تقر بحق أعضاء مجالس الجماعات الترابية في الاستفادة من دورات التكوين المستمر في المجالات المرتبطة بالاختصاصات المخولة لها. وقد حدد المرسوم رقم 2.16.297، بتحديد تنظيم دورات التكوين المستمر لفائدة أعضاء مجالس الجماعات الترابية ومدتها، الحد الأدنى للاستفادة من مدة التكوين، خلال مدة انتداب المجلس، في ثمانية أيام لكل عضو من أعضاء المجالس الترابية

تبعاً لذلك، أوكل المشرع للجهة من خلال المادة 82 من القانون التنظيمي المتعلق بالجهات مهمة الإشراف على التكوين المستمر لفائدة أعضاء المجالس المنتخبة على مستوى الجماعات الترابية، فضلاً عن الموظفين، في إطار ممارسة المجالس الجهوية لاختصاصاتها الذاتية. و لهذا الغرض، تتولى الجهة، بمقتضى المادة الثانية من المرسوم رقم 2.16.297، خلال السنة الأولى من مدة انتداب المجلس، وبتنسيق مع العمالات أو الأقاليم والجماعات الواقعة داخل النفوذ الترابي للجهة، إعداد التصميم المديرى الجهوي للتكوين المستمر، بما في ذلك وضع البرنامج السنوي لدورات التكوين المستمر المنبثق عن هذا التصميم. وبالتالي يستنتج بأن التكوين، في منظور المشرع، هو نشاط مخطط له مسبقاً يهدف تعزيز قدرات المنتخبين ومهاراتهم التقنية والسلوكية والإدارية، لتمكينهم من أداء فعال ومثمر يؤدي لبلوغ أهداف التنمية الترابية بأعلى كفاءة ممكنة.

ويعرف هذا التصميم على أنه وثيقة جهوية تحدد، انطلاقاً من تشخيص أولي لمؤهلات أعضاء مجالس الجماعات الترابية، والمهام التدييرية المسندة إليهم، والاختصاصات المخولة للجماعات الترابية محاور وأولويات التكوين، والمدة الزمنية التي يستغرقها والغلاف المالي الذي يتعين رصده له.

وتناط مهمة إعداد هذا التصميم إلى لجنة تسمى "اللجنة جهوية للتكوين المستمر"، طبقاً لمقتضيات المادة 4 من المرسوم رقم 2.16.29 السالف الذكر. وهي لجنة تجتمع مرتين في السنة على الأقل، تتألف من رؤساء مجالس الأقاليم والعمالات الواقعة في النفوذ الترابي للجهة، رئيسا الجماعتين اللتين تضمّان أكبر عدد من السكان على مستوى عمالة أو إقليم من العمالات أو الأقاليم المكونة للجهة ممثلو عمال العمالات والأقاليم بالجهة، رئيس اللجنة الدائمة التابعة لمجلس الجهة التي يدخل التكوين المستمر ضمن صلاحياتها، ممثل عن والي الجهة، المسؤول عن التكوين المستمر بإدارة الجهة، فضلاً عن إمكانية دعوة مسؤول عن المصالح المركزية أو أي شخص يرى فائدة في حضوره، من طرف رئيس اللجنة.

كما تجدر الإشارة أن مواكبة السلطات المكلفة بالداخلية للجهة من أجل وضع الآليات والأدوات اللازمة لمواكبة الجماعات الترابية ، تدخل في إطار تطبيق مقتضيات المادة 250 من القانون التنظيمي المتعلق بالجهات والمادة 252 من القانون التنظيمي المتعلق بالعمالات والأقاليم وكذا المادة 272 من القانون التنظيمي المتعلق بالجماعات وكذا المادة 5 من المرسوم رقم 2.16.297. ، ولاسيما في ما يتعلق بتفعيل البرامج التكوينية وتقديم الخبرة والاستشارة في مجال هندسة التكوين.

### جدول 1 : المراجع القانونية لإعداد التصميم المديرى الخاص بالتكوين المستمر لأعضاء مجالس الجهة

العناصر	المراجع القانوني
مسؤولية الإشراف على تكوين المنتخبين بالجماعات الترابية	القانون التنظيمي رقم 14-111 (المادة 82) المرسوم رقم 2.16.29 (المادة 2)
حق المنتخب في الاستفادة التكوين المستمر	المرسوم رقم 2.16.29 (المادة 7)
إعداد التصميم المديرى للجهوي للتكوين والخطة التكوينية	المرسوم رقم 2.16.29 (المادتين 4)
إحداث اللجنة الجهوية للتكوين المستمر	المرسوم رقم 2.16.29 (المادتين 6 و 2)
متطلب مواكبة المصالح المركزية لوزارة الداخلية للجهة	المرسوم رقم 2.16.29 (المادة 4) القانون التنظيمي رقم 14-111 (المادة 250) القانون التنظيمي رقم 14-112 (المادة 252) القانون التنظيمي رقم 14-113 (المادة 272)
تمويل التكوين	المرسوم رقم 2.16.29 (المادة 8)

## ب. الأهداف

يهدف كل من التصميم المديرى والمخطط التكويني المنجزين إلى توضيح التوجهات الاستراتيجية والإجراءات ذات العلاقة بخصائص الجماعات الترابية المعنية وكذا خصوصيات المنتخبين المستهدفين التكوين ، من أجل دعم قدرات المنتخبين والرفع من معارفهم أو كفاءتهم التدييرية ، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية :

- ◀ القيام بتشخيص أولي لمؤهلات أعضاء مجالس الجماعات الترابية ، والمهام التدييرية المسندة إليهم ، والاختصاصات، بغية تعزيز جوانب القوة والوقوف على نقاط الضعف المرتبطة بالأداء ومعالجتها ؛
- ◀ تمكين الجهة ، بصفتها الجهاز المشرف على تكوين المنتخبين ، من تصور واضح وتوجهات استراتيجية مهيكلية وإجراءات عملية ، تسمح بتنظيم دورات تكوينية مستجيبة من الحاجيات المرصدة في التشخيص الأولي ؛
- ◀ تطوير أنشطة التكوين بناء على الممارسات الفضلى المتعلقة بتحديد الاحتياجات التكوينية للجماعات الترابية ، ووضع خطط التكوين المستمر المطلوبة ، وتقييمها ؛
- ◀ وضع الإطار المرجعي المناسبة التي ستسمح بقياس مدى تأثير نتائج تنفيذ البرامج التكوين المستمر على الأداء الفردي والمؤسستي للمنتخبين المستفيدين من الدورات التكوينية.

## ج. التعاريف والمفاهيم

**التصميم المديرى للتكوين**: وثيقة استراتيجية تحدد ، انطلاقاً من تشخيص أولى مؤهلات الأشخاص المستهدفين ، والمهام التديرية المسندة إليهم ، والاختصاصات المخولة لهم محاور وألويات التكوين ، والمدة الزمنية التي يستغرقها والغلاف المالى الذى يتعين رصده له.

**الخطة التكوينية**: خطة إجرائية منبثقة من التصميم المديرى للتكوين ، تتضمن محاور و أشكال التكوين اللازمة لموظفيها، تحدد فيها الاحتياجات من التكوين وفقاً لجدول زمني سنوي على ضوء ميزانية للتكوين المعتمدة لها.

**البرنامج التكويني**: إطار عملي يحتوي على منهج بيداغوجي ضمن مدة تكوينية محددة تهدف إلى تزويد المنتخبين المستفيدين بالمعارف والمهارات والكفاءات اللازمة لهم وفق الخطة تكوينية معدة مسبقاً.

**حلقة التكوينية**: نشاط منبثق من البرنامج التكويني يشمل ، بصفة خاصة ، الندوات واللقاءات وحلقات وورشات التكوين وكذا التكوين المنظم عن بعد ، كما يمكن أن يشمل زيارات ميدانية مرتبطة بموضوع التكوين.

**ورشة تكوينية**: شكل تكويني يهدف إلى تكوين المنتخبين على القيام بمهام ضمن مشروع أو فريق عمل خارج نطاق عمله المباشر.

**ندوة أو لقاء**: لقاء يتم التنسيق له مسبقاً لغاية نقل الخبرات وتقديم الاستشارات وتبادل المعلومات بين المنتخبين. التكوين المنظم عن بعد :

**تكاليف التكوين**: تشمل النفقات والرسوم والمخصصات المالية التي صرفت لصالح المنتخب المستفيد أثناء استفادته من أي دورة تكوينية. إضافة لأي نفقات أخرى متعلقة بالسفر والإقامة والبدلات اليومية التي تتحملها الجهة المنظمة للدورة التكوينية.

**ميزانية التكوين**: المخصصات والمساهمات المالية المحددة للتكوين ضمن الميزانيات المعتمدة للجهة أو الجماعات الترابية الأخرى المعنية.

**تحليل احتياجات التكوين**: هي دراسة تمكن الجهة من التعرف على الاحتياجات التكوينية اللازمة للمنتخبين بحيث يتم الاستناد إليها عند إعداد التصميم المديرى الجهوي للتكوين لضمان معالجة التكوين للثغرات في المعرفة أو المهارات، والكفاءات بأسلوب فعال وتكاليف معقنة، وذلك من أجل تمكين المنتخبين من أداء مهامهم بفاعلية.

## د. المبادئ الموجهة

يستند التصميم المديرى الجهوي للتكوين المستمر إلى عدة مبادئ من أهمها:

أ. تأسيس علاقة تكاملية بين أولويات استراتيجية الجهة ، والجماعات الترابية الواقعة تحت مجالها الترابي ومتطلبات التكوين وتقوية القدرات ؛

ب. تعزيز الارتباط بين منطق التدير الترابي القائم على حسن الأداء و التصميم المديرى الجهوي للتكوين المستمر ، من حيث وضع تصور مسبق ومخطط له لتحديد الاحتياجات التكوينية وفقاً لخصوصيات و أولويات الجهة ، والجماعات الترابية المعنية؛

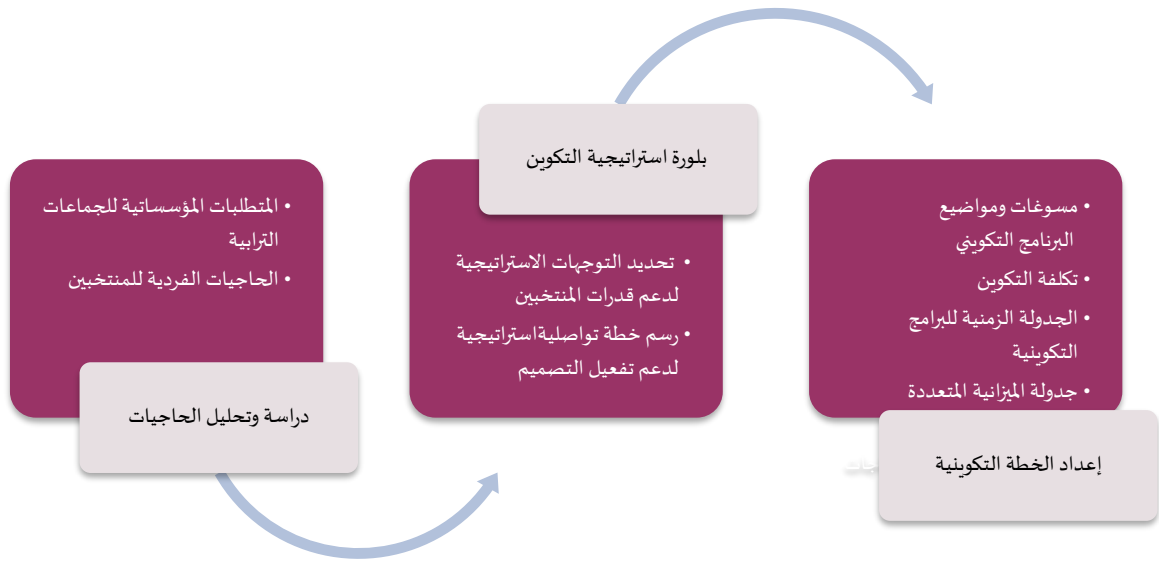
ج. ضمان الشفافية والعدالة والمساواة وتكافؤ الفرص في عملية التكوين وتقوية القدرات ، مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة المهام التي يتقلدها داخل المجلس..

د. وضع منظومة لتقييم مدى تأثير نتائج تفعيل التصميم المديرى الجهوي للتكوين والخطة التكوينية على الأداء الفردي للمنتخب المستفيد والأداء المؤسساتي للجماعة الترابية المعنية.

## هـ. مراحل الإعداد

خضعت عملية إعداد التصميم المديرى الجهوي للتكوين المستمر إلى سيرورة علمية وعملية تنضبط إلى معايير "الهندسة التكوينية" ، كما هو متعارف عليها من خلال ثلاث مسارات أساسية ومضطردة ، كما هو مبين في الرسم البياني التالي :

رسم توضيحي 1: المسارات الكبرى لإعداد التصميم المديرى للتكوين المستمر



### هـ.1. دراسة وتحديد الحاجيات من التكوين

#### ■ مداخل تحليل الحاجيات من التكوين

يشمل تحديد الحاجيات من التكوين الحاجيات المؤسساتية والحاجيات الفردية للمنتخبين :



#### ■ تحديد المتطلبات المؤسساتية للجماعات الترابية

يتم تحليل الحاجيات من التكوين أولا من خلال رصد المتطلبات المؤسسية للجماعات الترابية المستفيدة معتمدة في ذلك، بالاعتماد على مصادر متعددة تشمل:

- ◀ رزنامة الاختصاصات المنوطة بكل مستوى من الجماعات الترابية (الجهة ، العمالة أو الإقليم ، الجماعة) ، سواء منها الذاتية أو المشتركة أو المحولة ؛
- ◀ خصوصيات الجماعات الترابية المعنية ، ولاسيما فيما يتعلق بالخصوصيات المجالية والسكانية والاقتصادية ؛
- ◀ الأهداف الاستراتيجية المنبثقة من البرامج التنموية وبرامج عمل (المتعددة السنوات) الجماعات الترابية ؛
- ◀ المخطوطات (أو الهياكل) التنظيمية التي تبرز تنظيم و توزيع المهام داخل إدارات الجماعات الترابية؛
- ◀ تحديد المهام المنوطة بالمنتخبين وتمييزها عن المسؤوليات المنوطة بالموظفين بالإدارة المحلية ، خصوصا فيما يتعلق المسارات (processus) أكثر منه فيما يرتبط بالمساطر (procédures)
- ◀ تقارير الأجهزة الرقابية (الداخلية والخارجية) ، خصوصا التي أبرزت مكامن الخلل أو الضعف في ممارسة اختصاصات وهمام الجماعة الترابية المعنية ؛
- ◀ استشراف الكفاءات والقدرات والمعارف المستقبلية التي ينبغي على المنتخب بمختلف وضعياتهم الوظيفية (رئيس أو نائبه رئيس ، رئيس لجنة أو نائبه ، كاتب للمجلس أو نائبة ، بدون مهمة داخل المجلس) اكتسابها لتحقيق الأهداف التنموية لتراب الجماعة الترابية.

### ■ تحديد الحاجيات الفردية للمنتخبين

فضلا عن تحديد الحاجيات المرتبطة بطبيعية اختصاصات وبخصوصيات الجماعة الترابية المعنية ، فمدخلات التصميم المديرى الجهوي للتكوين مبنية كذلك على تقييم احتياجات المنتخبين بمختلف مشارهم ووضعياتهم الوظيفية ، من أجل تكييف مخرجات خطة التكوين مع الاحتياجات الحقيقية من تقوية القدرات من جهة ، والعمل على ترتيب أولويات التكوين ، وفقا للإمكانيات المتاحة من جهة أخرى ، وذلك من خلال إبراز :

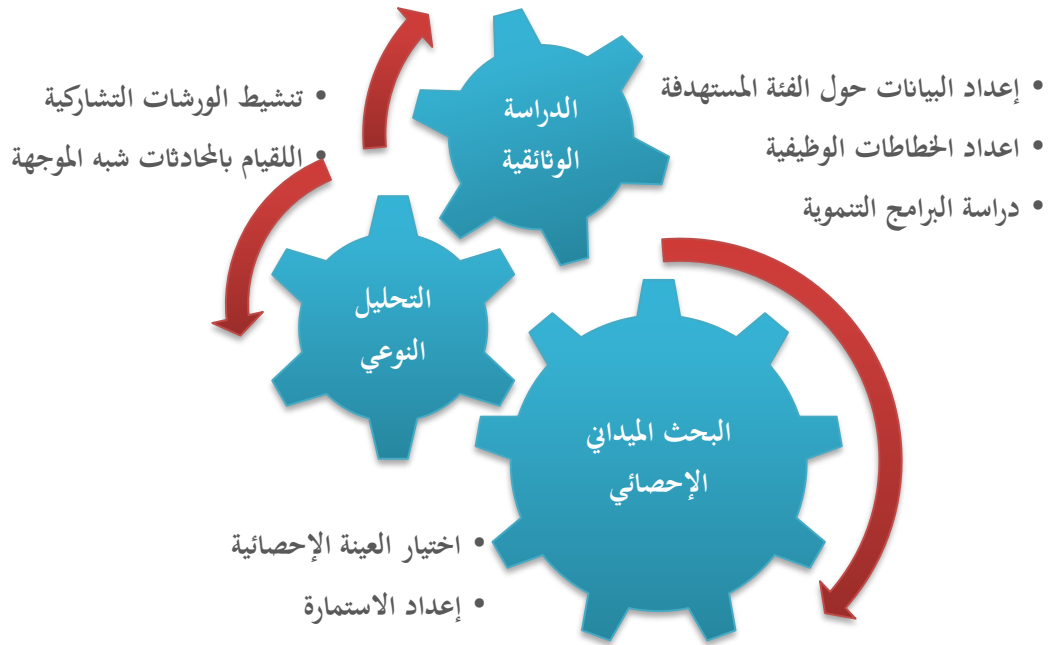
- (1) طبيعة عضوية المنتخب في المجالس (الجهة ، العمالة أو الإقليم ، الجماعة)، وذلك مراعاة تناسب الاحتياجات المعبر عنها مع طبيعة اختصاصات الموكلة للجماعة الترابية التي هو عضو في مجلسها.
- (2) النوع الاجتماعي للمنتخب (خصوصا الجنس و الفئة العمرية) ، من جهة للأخذ بعين الاعتبار وضعية المرأة المنتخبة والتي ما فتئت تعزز حضورها بالمجالس المنتخبة ، ومن جهة أخرى مراعاة معيار التشبيب داخل المجالس.
- (3) الوضعية النظامية للمنتخب داخل المجالس الترابية (رئيس أو نائبه رئيس ، رئيس لجنة أو نائبه ، كاتب للمجلس أو نائبة ، بدون مهمة داخل المجلس) ، مما سيمكن من خلق التناغم بين مخرجات التكوين والحاجيات الحقيقية للمنتخب من تعزيز المهارات اللازمة لممارسة مهامه المؤسسية داخل المجلس.
- (4) تجربة المنتخب في المجالس الترابية ، على اعتبار أنها معيار أساسي في تحديد مستوى قدرات المنتخب ، سواء كان عضوا في مكتب التسيير أو خارج مكتب التسيير.

(5) البروفائل سوسيو-مهنى للمنتخب (إطار ، مهندس ، مستخدم أو أجير ، رجل تعليم ، فلاح ، تاجر ، صاحب مقابلة ، طالب ، عاطل ، ... ) ، خصوصا إذا ما علمنا أن التجربة المهنية للمنتخب قد تغنيه عن المشاركة فى بعض الحلقات أو الدورات التكوينية.

(6) المؤهل التعليمى الأساسى للمنتخب (جامعى ، ثانوى ، إعدادى أو بدون أى مؤهل) ، على اعتبار أن هذا المعيار محدد فى ترتيب أولويات التكوين وتحديد محاوره. فكلما كان المؤهل التعليمى غير مرتفع ، كلما كانت الحاجة إلى التركيز على أساسيات ممارسة اللامركزية أكثر منه إلى الخوض فى مواضيع تكوينية تقتضى بعض المتطلبات من التكوين الأساسى.

## هـ.2. آليات دراسة وتحليل الحاجيات من التكوين

تعتمد عملية تحليل دراسة وتحليل الحاجيات من التكوين على عدة آليات تحليلية ، كما هو مبين فى الرسم البيانى التالى :



### ■ الدراسة الوثائقية

الدراسة الوثائقية هو بحث تمهيدي يستهدف منه تجميع المعلومات الأولية ، متى توافرت ، من خلال استغلال البيانات الموجودة والعمل على تجميعها فى بطاقات معلومات أو خطاطات تسمح بإعطاء نظرة عامة عن طبيعة البنية الإحصائية المستهدفة ، كما هو مبين أسفله :

## استغلال البيانات المتوفرة حول الجماعات الترابية المستهدفة لدى السلطات المعنية

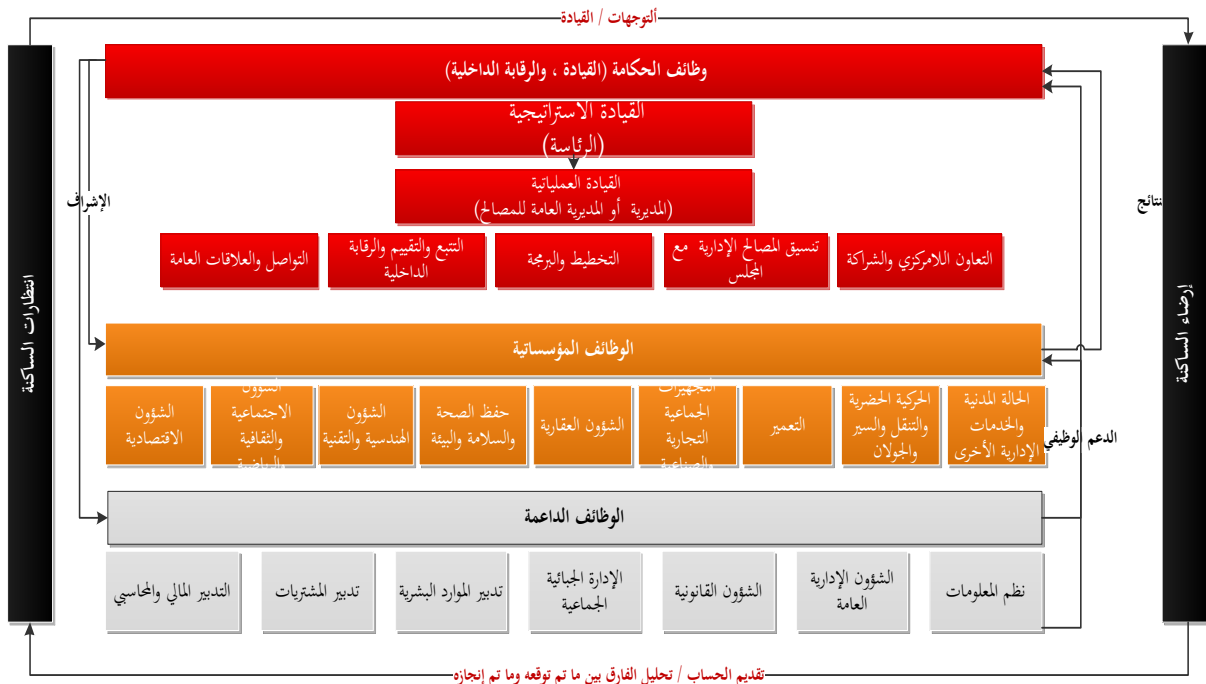
- بيانات حول الجماعات الترابية المستهدفة ك
  - عدد الجماعات وتوزيعها حسب الأقليم
  - عدد الجماعات حسب الحجم (المعيار المتبع في تحديد الهياكل التنظيمية)
  - عدد اللجان الدائمة بكل مجلس
- بيانات حول أعضاء المجالس المنتخبة:
  - عدد أعضاء كل مجلس (حسب الجنس)
  - عدد النساء الأعضاء (حسب الجنس)
  - عدد نواب الرئيس (حسب الجنس)
  - عدد أعضاء كل مكتب مجلس منتخب

## إعادة تشكيل الأهداف الاستراتيجية للجماعات الترابية المستهدفة

- المحاور الاستراتيجية لمخرجات البرامج التنموية للجماعات
- المحاور الاستراتيجية لمخرجات لبرامج التنمية للعمالات أو الأقاليم

## إعداد خطاطات تنظيمية للجماعات الترابية المستهدفة (انظر المثال اسفله)

- إبراز اختصاصات الجماعات الترابية من خلال وظائفها المؤسساتية
- إبراز الوظائف الداعمة للوظائف المؤسساتية
- إبراز وظائف الحكامة للإدارة الجماعية



## ■ البحث الميداني الإحصائي

### ◀ اختيار العينة الإحصائية:

نظرا لكبر مجتمع البحث (أعضاء مجالس الجهة و الجماعات الترابية الأخرى) وانتشاره جغرافيا على مستوى الجهة يفضل الاعتماد على العينات مع مراعاة تحديد متطلبات استخدام هذه العينات :

◀ تحديد وتعريف مجتمع البحث تعريفا واضحا ودقيقا (أعضاء المجالس ، حسب جنسهم والمجالس التي ينتمون إليها ، ووضعهم النظامي داخل المجالس ، ...)

◀ الكشف الذي يشمل أعضاء جميع أعضاء المجالس المنتخبة المعنية ، من خلال ما تم تجميعه من بيانات في الدراسة الوثائقية التمهيدية ؛

◀ تحديد وحدة المعاينة وهي المفردة التي ستوجه إليها الأسئلة ؛

◀ ميزانية البحث والتي تأخذ في اعتبارها كلا من حجم مجتمع البحث والوقت المخصص للبحث مع وجوب الدقة في استهداف عينة مجتمع البحث ؛

◀ نسبة مئوية من مجتمع البحث تراعي حجم مجتمع البحث ولا تؤثر على الميزانية والدقة المطلوبة. مثلا من باب الاستئناس شمول البحث لـ :

● 100 بالمائة من رؤساء الجماعات ، ما عدا رئيسي الجماعتين اللتين تضمّان أكبر عدد من السكان على مستوى كل عمالة أو إقليم من العملات أو الأقاليم المكونة للجهة ، والذين سيكونان موضوع تحليل نوعي وليس كمي.

● 25 بالمائة من أعضاء مكتب المجالس (نواب الرئيس)

● 25 بالمائة من رؤساء اللجان الدائمة (نواب الرئيس)

● 15 بالمائة من باقي المنتخبين الذين ليس لديهم مهمة بالمجالس

### ◀ صياغة الاستمارة الإحصائية:

الاستمارة الإحصائية هي عبارة عن استبيان يضم مجموعة من الأسئلة التي تسأل وتدون الاجابات عنها بواسطة في مقابلة شخصية مع عينة أعضاء المجالس المستهدفين. يضم كشف البحث بالاضافة للأسئلة مكان يخصص لتدوين الملاحظات ، عند الاقتضاء.

ويجب أن تتسم هذه الاستمارة بالمعايير التالية ، نظرا لطبيعة الفئة المستهدفة من البحث :

- سهولة التنفيذ.



- توفر الكثير من الوقت والجهد والموارد.

- تعطي للمنتخب المبحوث فترة زمنية كافية للتفكير قبل الاجابة عن الأسئلة.

- تجنب للمنتخب المبحوث شر الحرج إذا كان هنالك أسئلة محرجة أو حساسة.
  - تجنب الباحث الوقوع في خطأ التحيز.
- عند تصميم الاستمارة يجب الانتباه بعض الشروط التي تحسن من شكل الاستمارة وتجعلها جذابة للمنتخب المبحوث:
- ثم اعتماد الاستبيان الالكتروني في تحيين التصميم المديرى للتكوين نظرا لمزاياه الكثيرة:
- فهو يوفر تغطية شاملة لكل الجماعات الترابية ويمنح سرعة ودقة كبيرتين في تجميع المعطيات الخاصة بكل صنف من الجماعات الترابية وبكل منتخبها حسب المعايير المحددة في الاستبيان (الصفة، الجنس، الفئة العمرية الخ)
- وقد تمت مراعات تنوع الأسئلة المتضمنة بالاستبيانين لتشمل كل الجوانب ذات الصلة بمواضيع التكوين والاقتراحات الخاصة والعامّة.
- فيما يخص مضمون الاستبيان فقد تمت مراعاة ما يلي :
- استخدام لغة سليمة وسهلة حتى تكون الأسئلة واضحة خالية من الغموض واللبس.
  - تجنب الأسئلة الطويلة بقدر الامكان.
  - احتواء السؤال على فكرة واحدة فقط وأن تكون الفكرة محددة تماماً.
  - الابتعاد بقدر الامكان عن الأسئلة التي يترك فيها اسطر ليجيب المبحوث في فقرات حرة ، إذا اقتضى الأمر ذلك . يستحسن دائماً أن يضع في الاستمارة خيارات ليختار منها المبحوث ما يراه مناسباً. هذا سوف يسهل على الباحث عملية تفرغ المعلومات كما إنه سوف يوحد طبيعة اجابات المبحوثين.
  - تضمين بعض التعريفات إذا استخدم مصطلحات أو كلمات التي من الممكن أن يكون لها أكثر من معنى أو قد تفهم بعدة طرق مثل حجم الأسرة.
- ملحوظة : شمل الاستبيان الالكتروني كل أسئلة الاستمارة الورقية مع إضافة خانة خاصة بالموظفين الجماعيين لتحديد اقتراحاتهم بما يتناسب مع فحوى تكوين السيدات والسادة المنتخبين حتى نخلق الإلتقائية والتكامل في التكوين المستمر لكلى الطرفين. وقد تم الاستعانة باستبيان google drive في كل مراحل التحيين.

## استبيان تحديث المخطط المديرى للتكوين المستمر

فى إطار تعيين المخطط المديرى للجهوى للتكوين المستمر العاص بأعضاء مجالس الجماعات الترابية التابعة لجهة بني ملال خنيفرة، يرجى تعبئة الاستبيان  
بنقفة، حتى تتمكن مصالح دار المنتخب بالجهة من تعيين قاعدة البيانات الخاصة بالمؤسسة واقترح برامج تكوينية تأخذ بعين الاعتبار المستويات التعليمية و المؤهلات العلمية وكذا مقارنة النوع الإجتماعى بالنسبة للسادة المتخبين.

 mbarki.rbk@gmail.com (non partagés) [Changer de compte](#) 

\* Obligatoire

\* الإقليم

Votre réponse

\* الجماعة الترابية

Votre réponse

\* عدد المتخبين

Votre réponse

\* عدد النساء المتخبيات

Votre réponse

\* عدد الموظفين

Votre réponse

\* عدد السكان

Section 1 sur 22

## استبيان تحديث المخطط المديرى للتكوين المستمر

فى إطار تعيين المخطط المديرى الجهوى للتكوين المستمر الخاص بأعضاء مجالس الجماعات الترابية التابعة لجهة بني مائل خنيفرة، يرجى تعبئة

الإقليم \*

Texte de réponse courte

الجماعة الترابية \*

Texte de réponse courte

نوع الجماعة الترابية \*

- |    |              |
|----|--------------|
| 1. | مجلس الجهة   |
| 2. | مجلس القليبي |
| 3. | مجلس جماعي   |

### هيكلة الاستبيان

الصفة

- رئيس المجلس  
  نائب الرئيس  
  رئيس لجنة دائمة (أو نائبه)  
  كاتب المجلس (أو نائبه)  
  مستشار

الجنس

- ذكر  
  أنثى

الفئة السوسيو مهنية

- تاجر أو مفاوض  
  فلاح  
  رجل تعليم  
  مستخدم  
  موظف  
  إطار عال  
  بدون

مهنة أخرى (حدد)

الفئة العمرية

- أقل من 30 سنة  
  30-50 سنة  
  أكثر من 50 سنة

المستوى الدراسي

ابتدائي  إعدادي  ثانوي  جامعي

التجربة التمثيلية داخل المجالس المنتخبة

مرة واحدة  مرتين  أكثر من مرتين

المنتخب و التكوين المستمر

عدد المشاركات في الدورات التكوينية خلال التجربة الانتدابية (سابقا أو حاليا)

أكثر من ثلاث مرات  ثلاث مرات  مرتين  مرة واحدة  لاشيء

تحديد أولويات التكوين

المجالات المشتركة بين مختلف المجالس (ضع علامة على الخانة المناسبة)

المجال	هام جدا	هام	ثانوي
النظام الأساسي للمنتخب			
آليات التشاور والحوار			
المالية المحلية و محاسبة			
الجبائيات المحلية			
الصفقات والمشتريات			
تدبير شركات التنمية			
تدبير مجموعة الجماعات			
التدبير المفوض			
تدبير الشراكات والتعاون			
تدبير المنازعات			
منظومة الرقابة الداخلية (التدقيق ، مراقبة التسيير ، ...)			

المجالات الخاصة بمجلس الجهة (ضع علامة على الخانة المناسبة)

المجال	هام جدا	هام	ثانوي
إعداد وتفعيل برنامج التنمية الجهوية			
التخطيط الجهوي لإعداد تراب الجهة			
التنشيط الاقتصادي و دعم المقاولات			
تدبير التعاقد بين الدولة والجهة			

المجالات الخاصة بمجالس العمالات والأقاليم (ضع علامة على الخانة المناسبة)

المجال	هام جدا	هام	ثانوي
إعداد وتفعيل برنامج التنمية الإقليمي			
التنمية القروية			

			استراتيجيات الحد من الفقر والهشاشة
			التشخيص الترابى الاجتماعى

المجالات الخاصة بالمجالس الجماعية ( ضع علامة على الخانة المناسبة)

المجال	هام جدا	هام	ثانوى
إعداد وتفعيل برنامج عمل الجماعة			
التعمير			
الشرطة الإدارية			
تدبير الممتلكات الجماعية			
تدبير التجهيزات الجماعية			
الحالة المدنية			
حفظ الصحة			
البيئة والتنمية المستدامة			
الإنارة العمومية			
التنقلات الحضرية			
الطرق والشبكات المختلفة			
التطهير السائل والتطهير الصلب			

مجالات الخاصة بالنساء المنتخبيات ( ضع علامة على الخانة المناسبة)

المجال	هام جدا	هام	ثانوى
تنمية القيادة النسائية			
إدارة الوقت			
التحدث أمام العموم			
الموازنة الحساسة للنوع الاجتماعى			
لوحة القيادة لنهج النوع الاجتماعى فى الإدارة المحلية			

مجالات أفقية مرتبطة بالتنمية الذاتية للمنتخب ( ضع علامة على الخانة المناسبة)

المجال	هام جدا	هام	ثانوى
تدبير الوقت			
تدبير الاجتماعات			
ت نيات التواصل			
تقنيات اتخاذ القرارات			
تقنيات التفاوض			
تنشيط المجموعات			

.....

.....

.....

.....

.....

### 3. إعداد تقرير حول تحليل الحاجيات من التكوين

إعداد تقرير شامل حول تحليل الاحتياجات من التكوين، بناءً على عدة محاور، تشمل:

- الأهداف الاستراتيجية للتنمية الترابية؛
- خصوصيات أعضاء المجالس المستهدفة (النوع الاجتماعي، التجربة، المستوى التأهيلي، ...)
- مواضيع التكوين، حسب الأولوية؛
- تشكيلات تنظيم التكوين؛
- آراء المنتخبين حسب صفاتهم وآراء الموظفين حول حاجيات التكوين، مع الأخذ بعين الاعتبار المستجدات القانونية (قانون الحق في الحصول على المعلومة، قانون تبسيط المساطر الخ) وكذا التوجهات الجديدة للحكومة خصوصا ما يرتبط بمشاريع الرقمنة والإصلاح الإداري....

### 4. تحديد التوجهات الاستراتيجية للتكوين

هذه التوجهات ترتبط بخصوصيات الجماعات الترابية المستهدفة من جهة ومتطلبات تعزيز اللامركزية، من قبيل:

- تحديد الأهداف التي يجب أن يصبو إلى تحقيقها التكوين، بالنظر إلى مخرجات تحليل الحاجيات
- إبراز المحاور التي يجب أن يستهدفها التكوين وفق منطق الأولويات؛
- متطلبات التنزيل الجيد للتوجهات الاستراتيجية؛
- تشكيلات تنظيم ميزانية التكوين؛

### 5. إعداد خطة التكوين

إعداد مسودة خطة التكوين التي تشمل التفاصيل الموضحة والإجراءات المعتمدة للتصميم المديرى الجهوي للتكوين، والتي تهدف إلى تحديد:

- (1) مواضيع التكوين لكل مجموعة من المنتخبين؛
- (2) تحديد أهداف مواضيع التكوين؛

- (3) المدة المقررة للدورات التكوينية؛
- (4) عدد المستفيدين من الدورات التكوينية؛
- (5) الجدولة الزمنية المقترحة للتكوين؛
- (6) التكلفة الإجمالية للخطة التكوينية
- (7) وضع وبرمجة ميزانية للتكوين.
- (8) تزامن التكوين الحضورى والتكوين عن بعد فى نفس الدورة التكوينية بشكل تناوبى لكل الجماعات الترابية.
- (9) تأكيد الحضور عبر التسجيل المسبق فى بوابة التكوين المستمر

### ■ تقدير تكلفة التكوين

يتعلق الأمر بتحديد التكاليف التالية:

◀ تكاليف التكوين لجميع أشكال التكوين التى تحتوبها خطة التكوين: حلقة أو دورة تكوينية، ورشة تكوينية، ندوة، لقاء، تكوين منظم عن بعد؛

◀ مصاريف التنقل والمبيت والإطعام للمنتخب الموفد فى دورة أو برنامج تكوينى ، كلما اقتضى الأمر ذلك؛

لكن كلفة التكوين تتغير وفق شكل التكوين (حلقة تكوينية ، ندوة أو لقاء ، ...)

تقدير الكلفة اليومية لتنظيم دورة تكوينية (سيناريو 20 فردا لكل دورة)

عناصر التكلفة	الكمية	الوحدة	مجموع الكلفة	الكلفة اليومية	النسبة
تعويضات المؤطر	1	3 000,00	3 000,00	3 000,00	21%
الضريبة على الدخل (تعويضات المؤطر) 30 بالمائة	1	900,00	900,00	900,00	6%
مصاريف المبيت والمأكل	1	700,00	700,00	700,00	5%
مصاريف التنقل بالنسبة للمؤطر (أو التعويضات الكيلومترية)	1	500,00	500,00	500,00	4%
ملفات ، كراسات ، أقلام ، .. جذاذات ..	20	50,00	1 000,00	1 000,00	7%
ملف التوين	20	25,00	500,00	500,00	4%
شعاعة المشاركة	20	10,00	200,00	200,00	1%
مصاريف التسيير	1	1 000,00	1 000,00	1 000,00	7%
المجموع (دون احتساب الرسوم)			7 800,00		
الضريبة على القيمة المضافة (20 بالمائة)				1 560,00	11%
المجموع (مع احتساب الرسوم)				9 360,00	
الحالة الأولى : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين				9 360,00	
الحالة الأولى : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين بالنسبة لكل مستفيد				468,00	
كراء قاعة التكوين	1	1 000,00	1 000,00	1 000,00	7%
الضريبة على القيمة المضافة (20 بالمائة)				200,00	1%
Total 2				1 200,00	
الحالة الثانية : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام مع حجز قاعة التكوين)				10 560,00	
الحالة الأولى : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام مع حجز قاعة التكوين بالنسبة لكل مستفيد				528,00	
استراحة شاء (2)	20	60,00	1 200,00	1 200,00	9%
الإطعام	20	100,00	2 000,00	2 000,00	14%
Total (H.T.)				3 200,00	
TVA (10%)				320,00	2%
Total (3)				3 520,00	
الحالة الأولى : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين				14 080,00	
الحالة الأولى : كلفة التكوين اليومية مع مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين بالنسبة لكل مستفيد				704,00	

الكلفة اليومية لتكوين مجموعة من 20 فردا					
النسبة	الكلفة اليومية	مجموع الكلفة	الوحدة	الكمية	عناصر التكلفة
%21	3 000,00	3 000,00	3 000,00	1	تعويضات المؤطر
%6	900,00	900,00	900,00	1	الضريبة على الدخل (تعويضات المؤطر) 30 بالمائة
%5	700,00	700,00	700,00	1	مصاريف المبيت والأكل
%4	500,00	500,00	500,00	1	مصاريف التنقل بالنسبة للمؤطر (أو التعويضات الكيلومترية)
%7	1 000,00	1 000,00	50,00	20	ملفات ، كراسات ، أقلام ، . . جزايات ..
%4	500,00	500,00	25,00	20	ملف التوين
%1	200,00	200,00	10,00	20	شهادة المشاركة
%7	1 000,00	1 000,00	1 000,00	1	مصاريف التسيير
	7 800,00				المجموع (دون احتساب الرسوم)
%11	1 560,00				الضريبة على القيمة المضافة (20 بالمائة)
	<b>9 360,00</b>				المجموع (مع احتساب الرسوم)
	<b>9 360,00</b>	الحالة أولى : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين)			
	<b>468,00</b>	الحالة أولى : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين بالنسبة لكل مستفيد)			
7%	1 000,00	1000	1000	1	كراء قاعة التكوين
1%	200,00				الضريبة على القيمة المضافة (20 بالمائة)
	1 200,00	Total2			
	<b>10 560,00</b>	الحالة الثانية : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام مع حجز قاعة التكوين )			
	<b>528,00</b>	الحالة أولى : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام مع حجز قاعة التكوين بالنسبة لكل مستفيد)			
9%	1 200,00	1 200,00	60,00	20	استراحة شاء (2)
14%	2 000,00	2 000,00	100,00	20	الإطعام
	3 200,00	Total (H.T.)			
2%	320,00	TVA (10%)			
	<b>3 520,00</b>	Total (3)			
	<b>14 080,00</b>	الحالة الثالثة : كلفة التكوين اليومية (مع مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين)			
	<b>704,00</b>	الحالة الثالثة : كلفة التكوين اليومية مع مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين بالنسبة لكل مستفيد			
	<b>644,00</b>	كلفة التكوين اليومية (مصاريف الإطعام واستراحة شاي دون كراء قاعة التكوين)			
<b>644,00</b>					

دون كراء  
القاعة  
644,00

12880,00

الكلفة اليومية لتكوين مجموعة من 25 فردا

النسبة	الكلفة اليومية	مجموع الكلفة	الوحدة	الكمية	عناصر التكلفة
%19	3 000,00	3 000,00	3 000,00	1	تعويضات المؤطر
%6	900,00	900,00	900,00	1	الضريبة على الدخل (تعويضات المؤطر) 30 بالمائة
%5	700,00	700,00	700,00	1	مصاريف المبيت والأكل

3%	500,00	500,00	500,00	1	مصاريف التنقل بالنسبة للمؤطر (أو التعويضات الكيلوميتريّة)
8%	1 250,00	1 250,00	50,00	25	ملفات ، كراسات ، أقالم ، . جذاذات ..
4%	625,00	625,00	25,00	25	ملف التوين
2%	250,00	250,00	10,00	25	شهادة المشاركة
6%	1 000,00	1 000,00	1 000,00	1	مصاريف التسيير
	<b>8 225,00</b>				المجموع (دون احتساب الرسوم)
11%	1 645,00				الضريبة على القيمة المضافة (20 بالمائة)
	9 870,00				المجموع (مع احتساب الرسوم)
	<b>9 870,00</b>				الحالة أولى : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين)
	<b>394,80</b>				الحالة أولى : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين بالنسبة لكل مستفيد)
6%	1 000,00	1000	1000	1	كراء قاعة التكوين
1%	200,00				الضريبة على القيمة المضافة (20 بالمائة)
	1 200,00	Total2			
	<b>11 070,00</b>				الحالة الثانية : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام مع حجز قاعة التكوين )
	<b>553,50</b>				الحالة أولى : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام مع حجز قاعة التكوين بالنسبة لكل مستفيد)
10%	1 500,00	1 500,00	60,00	25	استراحة شاء (2)
16%	2 500,00	2 500,00	100,00	25	الإطعام
	4 000,00	Total (H.T.)			
3%	400,00	TVA (10%)			
	4 400,00	Total (3)			
	<b>15 470,00</b>				الحالة الثالثة : كلفة التكوين اليومية (مع مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين)
	<b>618,80</b>				الحالة الثالثة : كلفة التكوين اليومية مع مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين بالنسبة لكل مستفيد
	<b>570,00</b>				كلفة التكوين اليومية (مصاريف الإطعام واستراحة شاي دون كراء قاعة التكوين)

دون كراء  
القاعة

570,80

الكلفة اليومية لتكوين مجموعة من 30 فردا

14  
270,00

النسبة	الكلفة اليومية	مجموع الكلفة	الوحدة	الكمية	عناصر التكلفة
19%	3 000,00	3 000,00	3 000,00	1	تعويضات المؤطر
6%	900,00	900,00	900,00	1	الضريبة على الدخل (تعويضات المؤطر) 30 بالمائة
5%	700,00	700,00	700,00	1	مصاريف المبيت والأكل
3%	500,00	500,00	500,00	1	مصاريف التنقل بالنسبة للمؤطر (أو التعويضات الكيلوميتريّة)
10%	1 500,00	1 500,00	50,00	30	ملفات ، كراسات ، أقالم ، . جذاذات ..
5%	750,00	750,00	25,00	30	ملف التوين
2%	300,00	300,00	10,00	30	شهادة المشاركة
6%	1 000,00	1 000,00	1 000,00	1	مصاريف التسيير
	<b>8 650,00</b>				المجموع (دون احتساب الرسوم)
10%	1 730,00				الضريبة على القيمة المضافة (20 بالمائة)

	10 380,00	المجموع (مع احتساب الرسوم)			
	<b>10 380,00</b>	<b>الحالة أولى : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين)</b>			
	<b>346,00</b>	<b>الحالة أولى : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين بالنسبة لكل مستفيد)</b>			
6%	1 000,00	1000	1000	1	كراء قاعة التكوين
1%	200,00	الضريبة على القيمة المضافة (20 بالمائة)			
	1 200,00	Total2			
	<b>11 580,00</b>	<b>الحالة الثانية : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام مع حجز قاعة التكوين )</b>			
	<b>386,00</b>	<b>الحالة أولى : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام مع حجز قاعة التكوين بالنسبة لكل مستفيد)</b>			
12%	1 800,00	1 800,00	60,00	30	استراحة شاء (2)
19%	3 000,00	3 000,00	100,00	30	الإطعام
	4 800,00	Total (H.T.)			
3%	480,00	TVA (10%)			
	5 280,00	Total (3)			
	<b>16 860,00</b>	<b>الحالة الثالثة : كلفة التكوين اليومية (مع مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين)</b>			
	<b>562,00</b>	<b>الحالة الثالثة : كلفة التكوين اليومية مع مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين بالنسبة لكل مستفيد</b>			
	<b>522,00</b>	<b>كلفة التكوين اليومية (مصاريف الإطعام واستراحة شاي دون كراء قاعة التكوين)</b>			

دون كراء  
القاعة

522,00

	بالنسبة لمجموعتين	عدد الحصص	عدد المنتخبين	مجموعتين في اليوم	مجموعة في اليوم	كلفة التكوين اليومية لمجموعة من 20 فردا (مع مصاريف الإطعام و استراحة شاي)
2	40	1	20		12 880,00	25 760,00
8	160	4	80		51 520,00	103 040,00
32	640	16	320		206 080,00	412 160,00
1440	28800	720	14400		9 273 600,00	18 547 200,00
				مجموعتين في اليوم	مجموعة في اليوم	كلفة التكوين اليومية لمجموعة من 25 فردا (مع مصاريف الإطعام و استراحة شاي)
2	50	1	25		14 270,00	28 540,00
8	200	4	100		57 080,00	114 160,00
32	800	16	400		228 320,00	456 640,00
1440	36000	720	18000		10 274 400,00	20 548 800,00
				مجموعتين في اليوم	مجموعة في اليوم	كلفة التكوين اليومية لمجموعة من 30 فردا (مع مصاريف الإطعام و استراحة شاي)
2	60	1	30		15 660,00	31 320,00
8	240	4	120		62 640,00	125 280,00

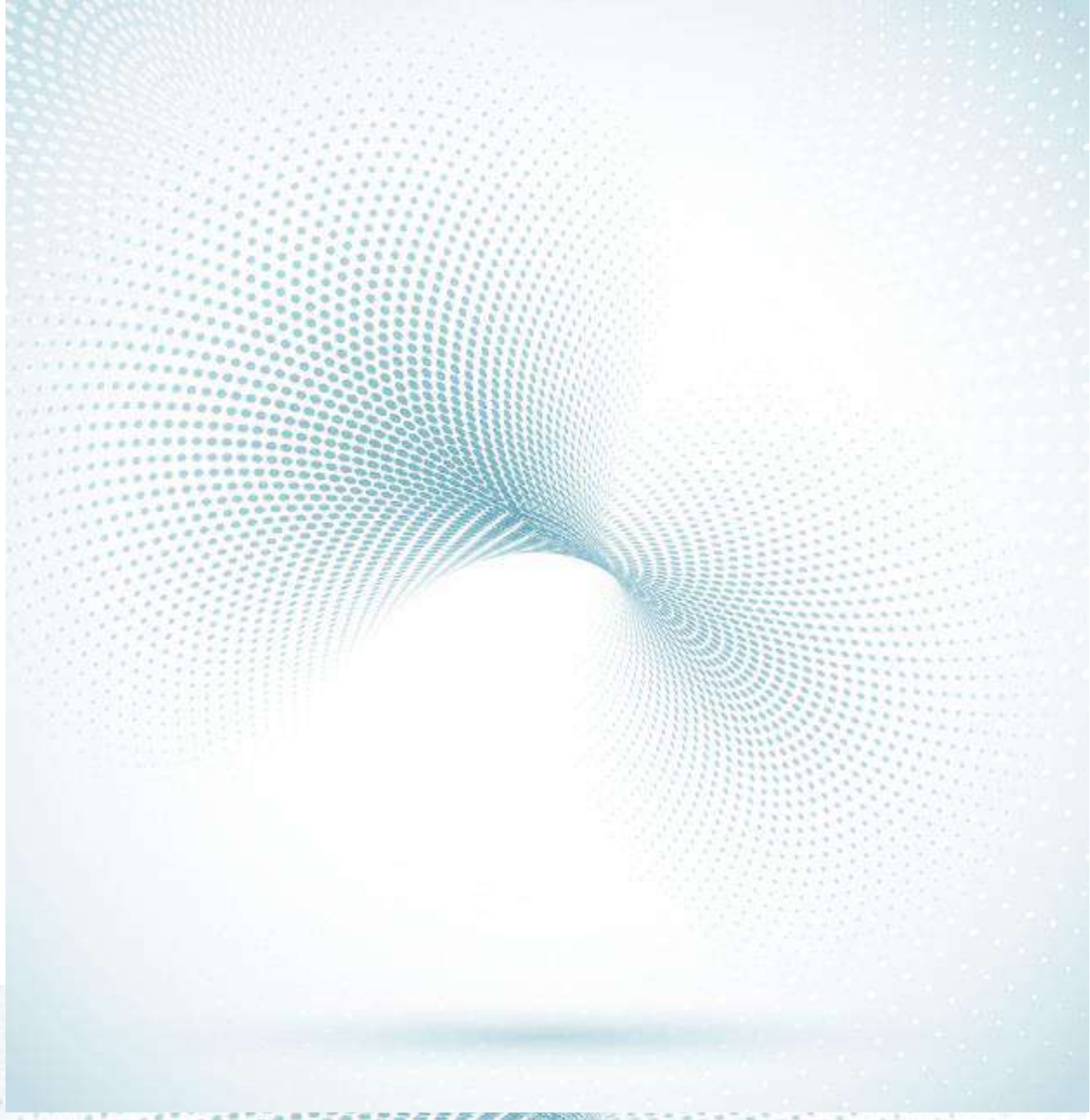
32	960	16	480	501 120,00	250 560,00	كل شهر
1440	43200	720	21600	22 550 400,00	11 275 200,00	فى 5 سنوات (45 شهرا)

## ◀ وضع ميزانية التكوين

يتم إعداد الميزانية وفق سيرورة يمكن اختزالها كما يلي :

- (1)** إنجاز مسودة الميزانية باستخدام تكلفة الشكل التكويني الواحد التي يتم تقديمها خارجياً باستخدام نموذج يتم اعتماده ؛
- (2)** حصر العدد التقريبي للمشاركين في كل دورة ويجب أن يكون ذلك مستنداً على تقييم واقعي ؛
- (3)** حساب التكلفة لجميع أشكال التكوين والميزانية الكلية المقترحة للجهة ؛
- (4)** جمع كافة عناصر الميزانية ضمن النموذج المعتمد في ميزانية شاملة واحدة ومناقشتها مع رئيس اللجنة الجهوية للتكوين ؛
- (5)** إجراء وإدخال تعديلات على الميزانية إن تطلب الأمر ذلك ؛
- (6)** الموافقة وتقديم هذه الميزانية كجزء من عملية تخصيص ميزانية الجهة

## ثانيا ، نتائج تشخيص الحاجيات من التكوين



## أ. تحليل بيانات الاستبيان

لقد تطلبت عملية تحيين المخطط المديرى للتكوين المستمر استبيانين إلكترونيين:

الاستبيان الأول شمل كل الأسئلة المرتبطة بتحيين قاعدة منتخبي الجماعات الترابية لجهة بني ملال للولاية الانتدابية 2021-2027. (الإقليم، الجماعة الترابية، عدد المنتخبين، عدد النساء المنتخبات، الاسم الكامل للمنتخب، الصفة، الفئة العمرية، المستوى الدراسي، المهنة، عدد الولايات الانتدابية، عدد مرات المشاركة في الدورات التكوينية، الخ)

الاستبيان الثاني تضمن كل الأسئلة المرتبطة بمواضيع التكوين:

-أهمية مواضيع التكوين الأساسي-التكوينات المشتركة- بالنسبة لمجلس الجهة (فئة المنتخبين)

-اقتراح مواضيع جديدة

-أهمية مواضيع التكوين الأساسي-التكوينات المشتركة- بالنسبة لمجلس الجهة (فئة الموظفين)

-اقتراح مواضيع جديدة

-أهمية مواضيع التكوين الأساسي-التكوينات المشتركة- بالنسبة للمجالس الإقليمية (فئة المنتخبين)

-اقتراح مواضيع جديدة

-أهمية مواضيع التكوين الأساسي-التكوينات المشتركة- بالنسبة للمجالس الإقليمية (فئة الموظفين)

-اقتراح مواضيع جديدة

-أهمية مواضيع التكوين الأساسي-التكوينات المشتركة- بالنسبة للمجالس الجماعية (فئة المنتخبين)

-اقتراح مواضيع جديدة

-أهمية مواضيع التكوين الأساسي-التكوينات المشتركة- بالنسبة للمجالس الجماعية (فئة الموظفين)

-اقتراح مواضيع جديدة

-أهمية مواضيع التكوين الخاص بمجلس الجهة (فئة المنتخبين)

-اقتراح مواضيع جديدة

-أهمية مواضيع التكوين الخاص بمجلس الجهة (فئة الموظفين)

-اقتراح مواضيع جديدة

-أهمية مواضيع التكوين الخاص بالمجالس الإقليمية (فئة المنتخبين)

-اقتراح مواضيع جديدة

-أهمية مواضيع التكوين الخاص بالمجالس الإقليمية (فئة الموظفين)

-اقتراح مواضيع جديدة

-أهمية مواضيع التكوين الخاص بالمجالس الجماعية (فئة المنتخبين)

-اقتراح مواضيع جديدة

-أهمية مواضيع التكوين الخاص بالمجالس الجماعية (فئة الموظفين)

-اقتراح مواضيع جديدة

بما أن البحث العلمى يسلك غالبا مسلك العينة فى جمع البيانات الخاصة بدراسة مجتمع البحث لسرعة وإمكانية البحث. لكن أسلوب الحصر يضل واردا إذا سمحت ظروف البحث العلمى، إذ أن نتائج البحث ستكون أكثر مصداقية وأكثر دقة، خصوصا فى البحث المسحى الذى يتطلب أكبر عدد من أفراد المجتمع البحثى. وبما أن عملية تحيين المخطط المديرى للتكوين المستمر اعتمدت على الاستبيان الإلكتروني فى أقرب لأسلوب الحصر منها لأسلوب العينة الممثلة لمجتمع البحث- شريطة انخراط كل الجماعات الترابية- فى تعبئة الاستبيان نظرا لكون حاجيات التكوين قد تختلف من جماعة ترابية إلى أخرى تبعا لكفاءات المنتخبين.

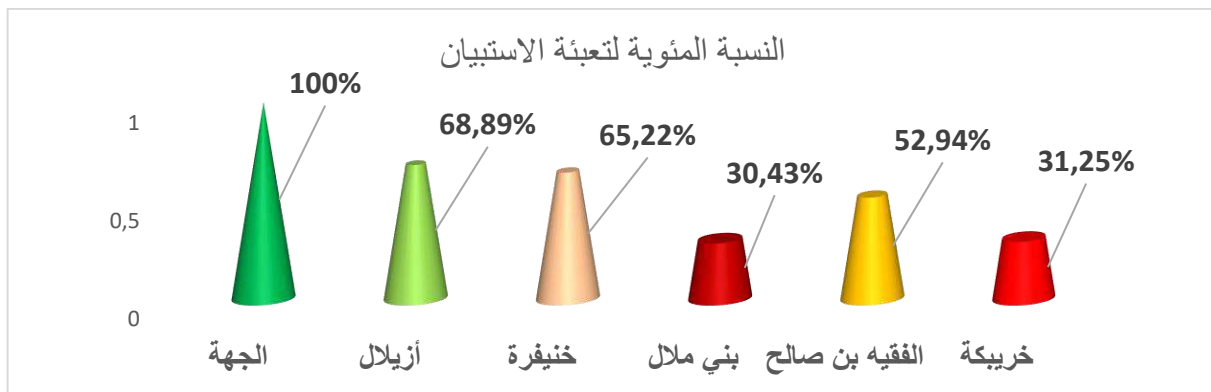
وفىما يلى النتائج الأولية لتحليل إجابات الجماعات الترابية عبر الاستبيان الإلكتروني على الشكل التالى:

## 1- الرسوم البيانية

جدول 1: أجوبة الجماعات الترابية

أزيلال	خنيفرة	بنى ملال	الفقيه بن صالح	خريبكة	
44	22	22	16	31	مجموع الجماعات
1	1	1	1	1	المجالس الإقليمية
1					مجلس الجهة
%32	%16	%16	%12	%24	النسبة المئوية للمجموع
30	15	6	9	10	أجوبة الجماعات
1	0	1	0	0	أجوبة المجالس الإقليمية
68,89%	65,22%	30,43%	52,94%	31,25%	النسبة المئوية للأجوبة/الجماعة

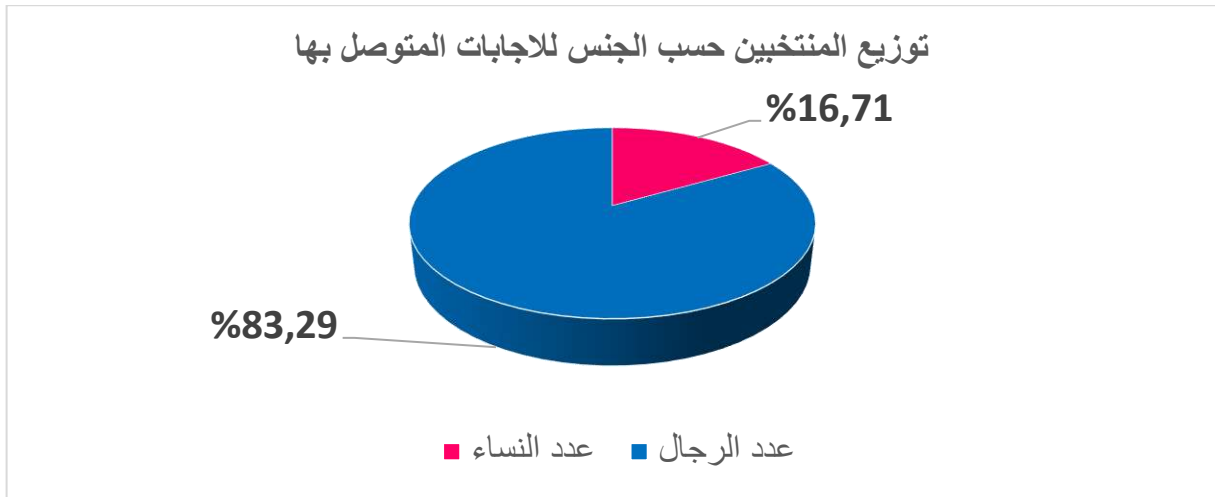
رسم بياني 1: أجوبة الجماعات الترابية



جدول 2: توزيع المنتخبين حسب الجنس

النسبة المئوية	الجهة	عدد المنتخبين
100%	3078	عدد المنتخبين
52.70% من المجموع العام	1622	عدد منتخبي الجماعات التي أجابت على الاستبيان
16.71% من مجموع الإجابات	240	عدد النساء
83.29% من مجموع الإجابات	1127	عدد الرجال

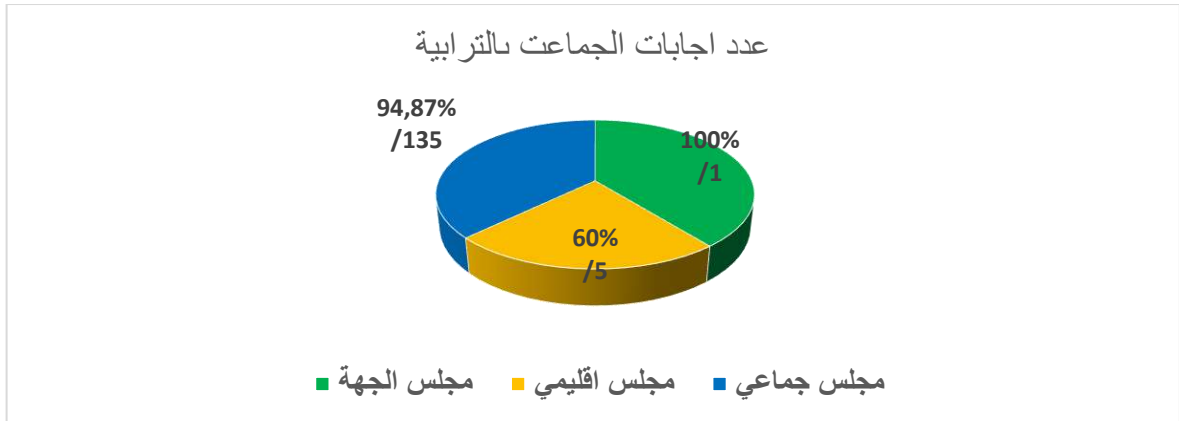
رسم بياني 2: توزيع المنتخبين حسب الجنس



جدول 3: توزيع الجماعات الترابية التي عبثت استبيان تحيين المخطط الإداري للتكوين المستمر

العدد الإجمالي	عدد الاجابات	الجماعات الترابية
1	100%	1 مجلس الجهة
5	60%	3 مجلس اقليمي
135	94,87%	74 مجلس جماعي

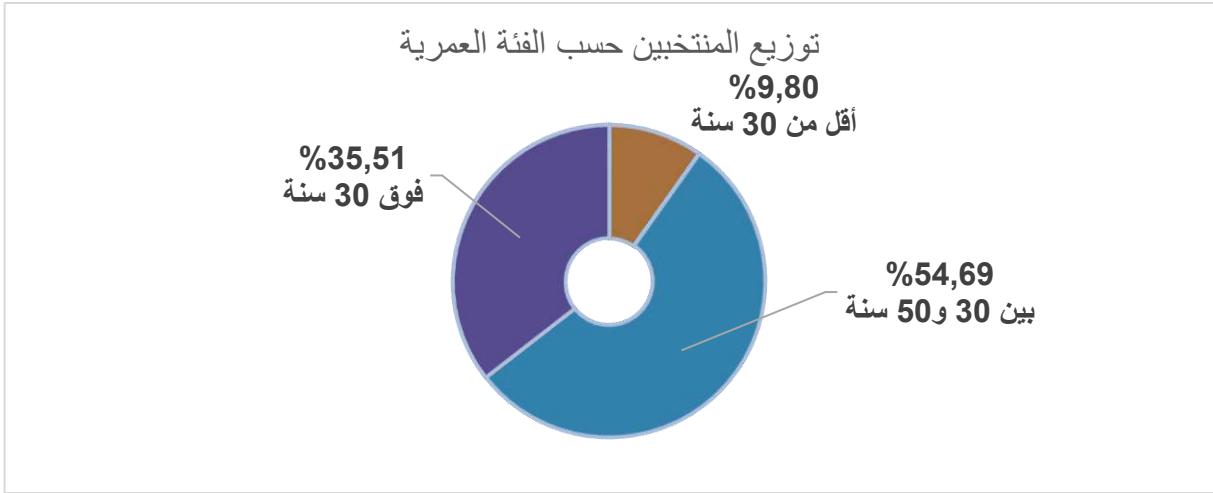
رسم بياني 3: توزيع الجماعات الترابية التي عبثت استبيان تحيين المخطط الإداري للتكوين المستمر



جدول 4: توزيع المنتخبين حسب الفئة العمرية

النسبة المئوية	العدد	الفئة العمرية لمنتخبى الجماعات التى أجابت عن الاستبيان
9,80%	159	أقل من 30 سنة
54,69%	887	بين 30 و 50 سنة
35,51%	576	أكثر من 50 سنة

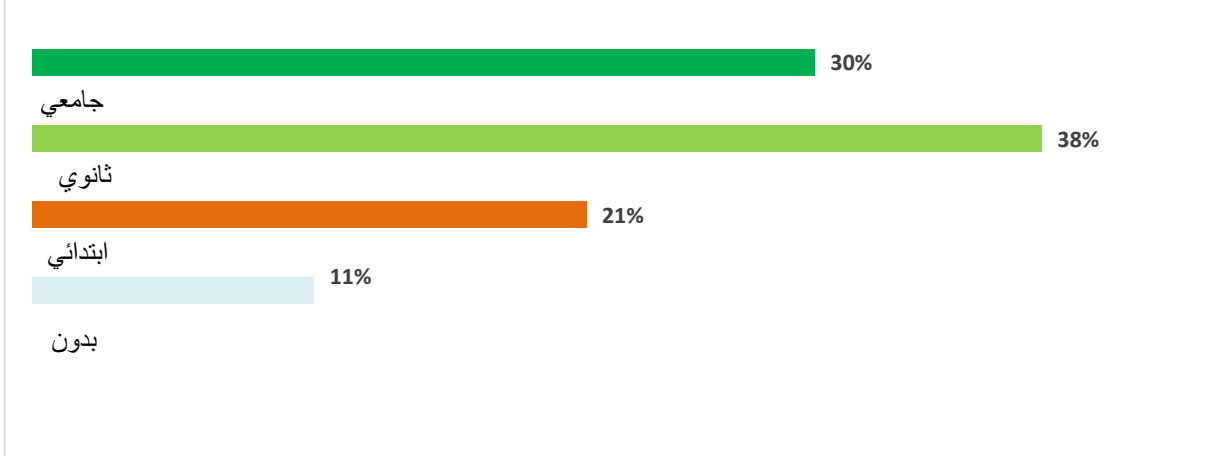
رسم بياني 4: توزيع المنتخبين حسب الفئة العمرية



جدول 5: توزيع المنتخبين حسب المستوى الثقافى

العدد	النسبة المئوية	المستوى الدراسى
174	11,00%	بدون
342	21,00%	ابتدائى
623	38,00%	ثانوى
483	30,00%	جامعى

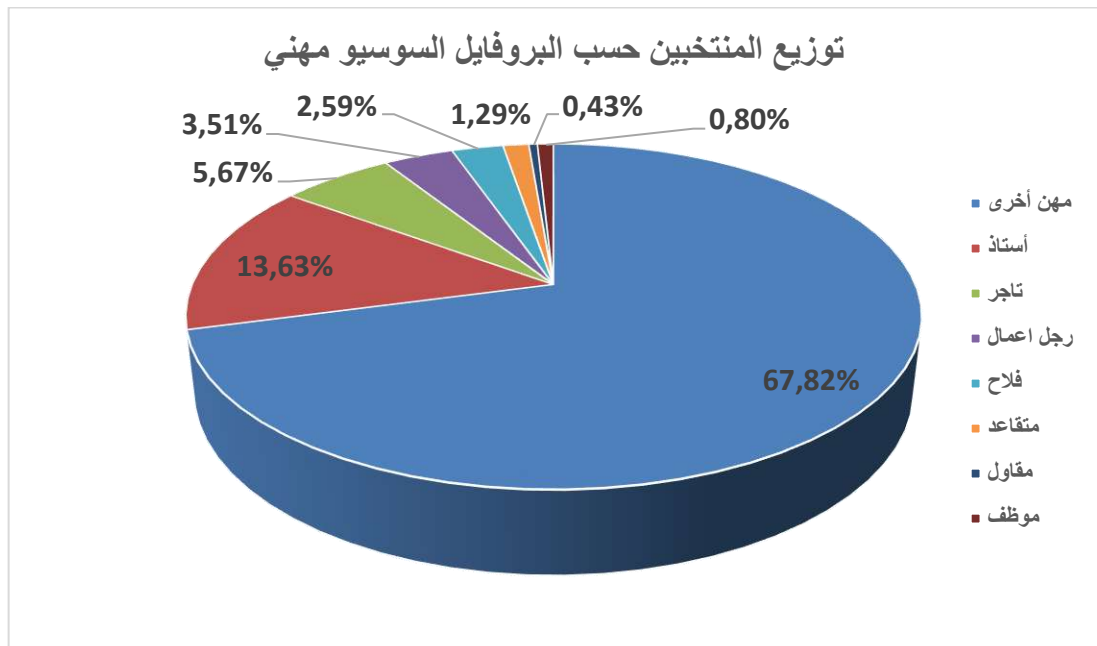
رسم بياني 5: توزيع المنتخبين حسب المستوى الثقافى



جدول 6: توزيع المنتخبين حسب البروفایل السوسيو مهني

العدد	%	البروفایل السوسيو مهني
1100	67,82	مهن أخرى
221	13,63	أستاذ
92	5,67	تاجر
57	3,51	رجل اعمال
42	2,59	فلاح
33	1,29	متقاعد
23	0,43	مقاول
54	0,80	موظف

رسم بياني 6: - توزيع المنتخبين حسب البروفایل السوسيو مهني



## 2- تحديد أولويات الاحتياجات التكوين

### أ- تحديد أولويات للتكوين الأساسى

مجالات التكوين
النظام الأساسى للمنتخب
اليات التشاور والحوار
المالية المحلية والمحاسبة
الجبايات المحلية
الصفقات والمشتريات
تدبير شركات التنمية
تدبير مجموعة الجماعات
التدبير المفوض
تدبير الشراكات والتعاون
تدبير المنازعات
منظومة الرقابة الداخلية(التدقيق، مراقبة التسيير،...)

وفقا للنتائج الأولية فإن 69.70% من المنتخبين يعتبرون أن مواضيع التكوينات المشتركة بين كافة أصناف الجماعات الترابية (جهة، إقليم أو جماعة) مهمة جدا وأن 18.60% يعتبرونها هامة بينما فقط 5.71% من يعتبرونها ثانوية.

### ب- تحديد أولويات التكوين الخاص بالجماعات

مجالات التكوين
إعداد وتفعيل برنامج عمل الجماعة
التعمير
الشرطة الإدارية
تدبير الممتلكات الجماعية
تدبير التجهيزات الجماعية
الحالة المدنية
حفظ الصحة
البيئة والتنمية المستدامة
الإنارة العمومية
التنقلات الحضرية
الطرق والشبكات المختلفة
التطهير السائل والتطهير الصلب

بعد تحليل النتائج الأولية للجماعات التي عبئت الاستبيان الالكتروني يتبين أن 56% من المنتخبين يعتبرون التكوينات الخاصة بالجماعات مهمة جدا في مقابل 33.38% يعتبرون هذه التكوينات مهمة و10.30% يعتبرونها ثانوية.

#### ج- تحديد أولويات التكوين الخاص بالمجالس الإقليمية

مجالات التكوين
إعداد وتفعيل برنامج التنمية الإقليمي
التنمية القروية
استراتيجيات الحد من الفقر والهشاشة
التشخيص الترايبي الاجتماعي
تدبير المرافق العمومية

وفقا لتحليل الإجابات الأولية عبر الاستبيان الالكتروني فإن 72.22% من المنتخبين يعتبرون هذه التكوينات هامة جدا في مقابل 27.28% يعتبرونها هامة.

#### د- تحديد أولويات التكوين الخاص بمجلس الجهة

إعداد وتفعيل برنامج التنمية الجهوية
التخطيط الجهوي لإعداد تراب الجهة
التنشيط الاقتصادي ودعم المقاولات
تدبير التعاقد بين الدولة والجهة

اعتمادا على تحليل بيانات إجابات مجلس الجهة، فإن 25% اعتبرت أن مواضيع التكوين هامة، في حين اعتبرت 75% أن هذه المواضيع جد هامة.

#### هـ- مواضيع التكوينات المقترحة إدراجها كحاجة ملحة

وفقا للتغييرات التشريعية (قانون تبسيط المساطر، قانون الحق في الحصول على المعلومة...) ووفق التوجهات الحكومية (الرقمنة والانفتاح على المواطن والمجتمع المدني الخ) فإن حاجيات الجماعات الترابية من حيث مواضيع التكوين لا بد أن تساير كل هذه المتغيرات .

المواضيع المقترحة من طرف المجالس الجماعية للتكوين
ميزانية المواطن - الحكامة
التخطيط الاستراتيجي
التواصل الاداري - حدود مسؤولية التسيير- الفساد داخل الادارة
الإدارة الإلكترونية

تقنيات التواصل
التكوين فى التسيير الادارى
تكوينات فى مجال montage de projets
تدبير الاملاك العامة والخاصة
الادارة الالىكترونية - البيات الحكامة الجيدة - تدبير المنصات الالىكترونية - اعداد مخططات التنمية - ( برنامج العمل ) .
تدبير المرافق العمومية المحلية - الشرطة الادارية والتعمير-مسطرة اعداد برنامج العمل-اهم المستجدات فى قانون تبسيط المساطر الادارية
لتعمير وعلاقته بالاستثمار - المرافق العمومية المحلية واشكالية التنمية المحلية بالحكمة بين النصوص والاکراهات
البيات الحكامة -الجيدة - الادارة الالىكترونية - مخططات التنمية ( برنامج العمل )
تكوين فى مخطط التواصل - تدبير الاجتماعات
تدبير الموارد البشرية
تقريب التكوينات الى مقر الاقاليم
ضرورة تكوين المستمر للموظفين الجماعين لكسب معرفة و الخبرة
التسيير الادارى
نقترح ان تعمم مجموعة من التطبيقات والتقنيات الحديثة و تعميم بعض التجارب الناجحة لتدبير بعض المرافق ككيفية تدبير المخزن و كيفية تتبع استهلاك الوقود و الزيوت اضافة الى كيفية قياس نجاعة الاداء عبر المؤشرات فى تنفيذ برامج العمل و شكرا
الاستفادة من جميع التكوينات لتنمية الرصيد المعرفى
ملائمة التكوين بمجال الممارسة
تكثيف الدورات التكوينية لفائدة المنتخبين خاصة اعضاء المكتب ورؤساء اللجان الدائمة
التواصل الادارى. العلاقات العامة.
النظام الاساسى للمنتخب
استمرارية التكوينات للمنتخبين
الديمقراطية المواطنة
البشرية والتنمية المستدامة

بناء على القراءة الأولية فقد شكل موضوع الإدارة الإلكترونية أهم مطلب إذ ظهر كحاجة ملحة للتكوين أكثر من 3 مرات، إضافة الى عدة مواضيع كالتخطيط الاستراتيجي وبناء المشاريع وتقنيات التواصل الإداري ...

ويبقى هذا التحليل قابل للتغير بعد استكمال إجابات كل الجماعات الترابية.

لا تختلف هذه النسبة كثيرا عن المعدل المسجل لدى الإناث (83%) وتعتبر هذه النسبة منطقية بموجب أن 81% منهم يمارسن أول فترتهم الانتخابية.

## أ.1. توزيع العينة المستهدفة حسب البروفائل السوسيو- مهني

من المرجح أن يؤثر البروفيل السوسيو- مهني للمنتخبين على اختياراتهم لموضوعات التكوين، وكذلك من حيث توافر ممثلي الجماعات لحضور الدورات التدريبية.

## ب. الرغبات التفضيلية لظروف التكوين

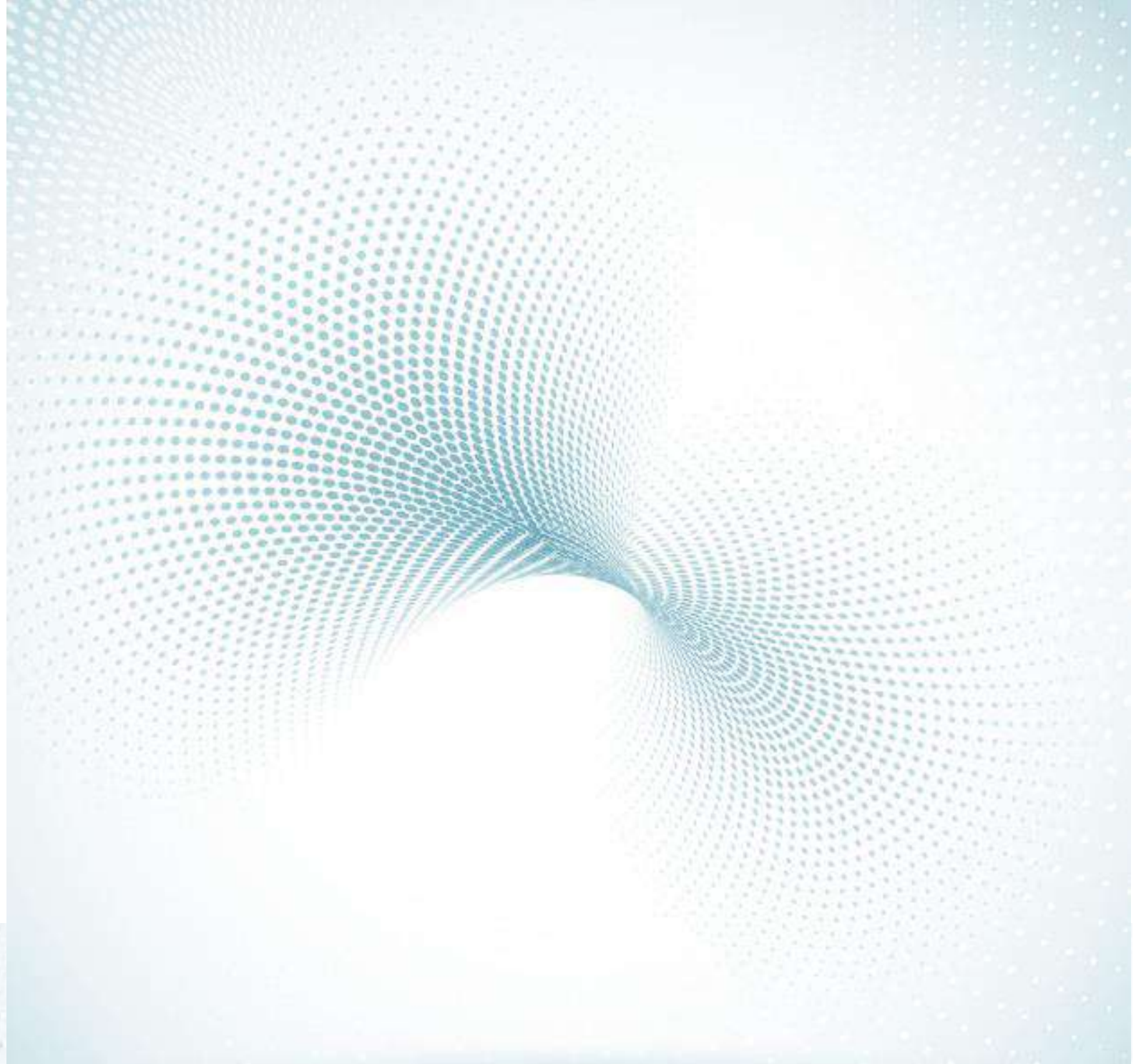
تشكل العوامل التربوية والزمنية والمناخية لظروف العمل عنصراً أساسياً لضمان جودة الدورة التكوينية. لذلك، وجب الأخذ بعين الاعتبار هذه العوامل لضمان جودة تنزيل التصميم المديرى للجهوي للتكوين المستمر لجهة بني ملال خنيفرة.

### ب.1. الرغبات التفضيلية من حيث طريقة الاستفادة من التكوين

تعتبر كيفية تنشيط التكوين عنصراً أساسياً لضمان مردودية التكوين وكذا مشاركة المسؤولين المحليين. يمكن توفير التدريب وفقاً لعدة أنماط تعليمية التي تتراوح من الندوة الكلاسيكية إلى استخدام التكنولوجيا المتقدمة (التكوين الإلكتروني المنظم عن بُعد).

ومراعاة لخصوصيات أساسيات "الأندراكوحي" في التكوين المستمر وبالرجوع لتحليل الخلفية السوسيو مهنية والمستوى الثقافي المتباينين لجل منتخبي الجهة وحرصاً على خلق تنوع بيداغوجي يراعي هذا الاختلاف، نشجع إقحام كل الأنماط التعليمية (الدورات واللقاءات، حلقات وورشات التكوين، الزيارات الميدانية، التعليم عن بعد و الموائد المستديرة). وهذا التنوع يغطي المنهجين الاستنتاجي والاستقرائي فيما يتعلق بالتكوين.

## ثالثا ، التوجهات الاستراتيجية للتكوين



## أ. المبادئ التوجيهية والأهداف المنشودة

### 1.1. المبادئ التوجيهية

#### ■ التكامل والتكوين عن قرب

فى ضوء إضفاء الطابع المؤسستى على الحق فى تكوين المنتخبين، يجب أن يشتمل التكوين جميع المنتخبين المحلىين للجماعات الترابية الثلاث، أى مستشارين الأقاليم ومستشارين الجماعات ومستشارين الجهة. من ناحية أخرى سيكون من الأرجح تنظيم هذه الأنشطة التكوينية للمنتخبين فى المجالس الأقرب إليهم. ولكن، عند النظر إلى المنتخبين المستهدفين، وخصوصية موضوع التكوين، يمكن اختيار المكان الأكثر ملاءمة بدلاً من أقرب مكان.

#### ■ التناغم بين عرض التكوين وطلب التكوين

من الضرورى الجمع بين احتياجات التكوين التى يشعر بها المنتخبون من جهة، وعروض التكوين المبادرات الواردة عن آليات تتبع الجماعات الترابية (وزارة الداخلية، الشركاء، ...) من جهة أخرى.

#### ■ الالتزام المؤسستى بضرورة تفعيل مخطط التكوين

وفقاً للمادة 82 من القانون الأساسى رقم 111-14، تشرف الجهة على التكوين المستمر لأعضاء المجلس وموظفي الجماعات الترابية. للقيام بذلك، فإن اللجنة الجهوية للتكوين المستمر التى يرأسها رئيس المجلس الجهوى أو مندوبه، ستكون الآلية المؤسسية لتفعيل مهمة هذا الإشراف من خلال: إنشاء البرنامج السنوى لدورات التكوين المستمر الأساسية وإعداد التقرير السنوى الذى يستعرض برنامج التكوين (مادة 4 المرسوم رقم 2016ء297).

#### ■ ضمان جودة التكوين

سيكون ضمان جودة المكونين ومحتوى التكوين فى قلب اهتمامات استراتيجية تكوين المنتخبين. وستتفعل هذه المراقبة من خلال المصادقة على وحدات التدريب من قبل الهيئات المرخص لها لهذا الغرض. من ناحية أخرى، يجب الاعتماد على مؤسسات وأطر ذوي القدرات اللازمة لهذه الدورات التكوينية.

#### ■ وضع آليات المراقبة والتقييم

يجب دمج نظام متابعة وتقييم نتائج التكوين من أجل ضمان استمرارية النتائج وتسهيل تحديد شوائب التكوين.

### 2.2. الأهداف المتوخاة

تتمثل الأهداف الرئيسية من خلال استراتيجية التكوين فى تعزيز قدرات المنتخبين لتزويدهم بالمهارات اللازمة لتنفيذ السياسات المتعلقة باللامركزية وسياسات التنمية المحلية وبالتالى القيام بدورهم الكامل بفعالية وكفاءة والوفاء تجاه مسؤولياتهم الممنوحة لهم بموجب القانون.

بذلك، تتمثل الأهداف الاستراتيجية للتكوين فيما يلى:

✓ تنسيق طرق تصميم وتنفيذ إجراءات التكوين؛

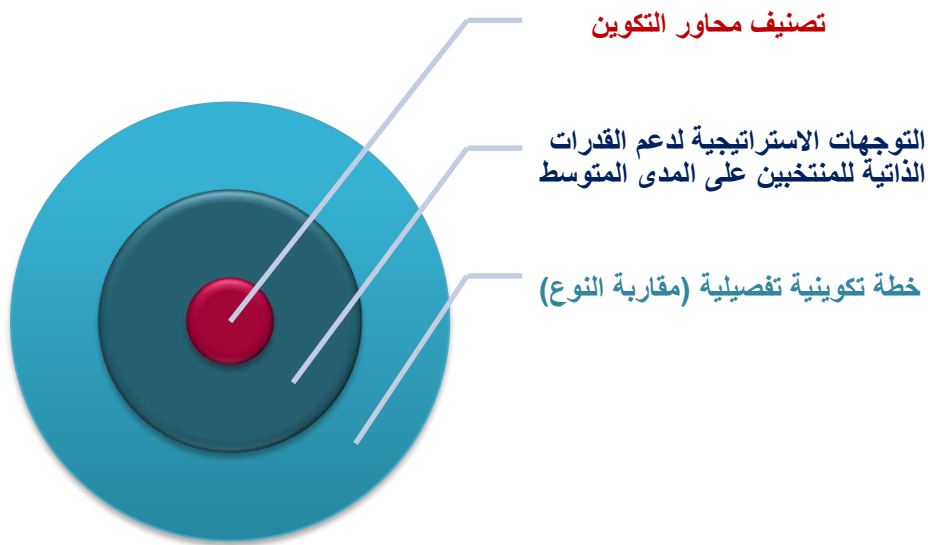
✓ إنشاء آلية لتنسيق تداخلات التكوين؛

✓ إنشاء نظام لمراقبة جودة الوحدات وتنفيذها؛

✓ وضع نظام لرصد التدريب المقدم وتقييم نتائج الدورات التدريبية التي يتم تنفيذها.

## ب. التوجهات الاستراتيجية للتكوين

تحليل النتائج المستخلصة التي أجريت من خلال الدراسات والمقابلات وورش العمل الموسعة (تقرير النتائج المستخلصة من التشخيص) قد تساهم في توجيه استراتيجية التكوين لمحاور متعددة، فمن المرجح أن تنقسم هذه المحاور إلى ثلاث ركائز رئيسية، التي تم تحديد لكل واحدة منها اقتراحا استراتيجيا للتنفيذ.



### ب.1. تصنيف محاور التكوين وفقا لثلاثة معايير

يقترح تصنيف دورات تكوين المنتخبين وفقاً لثلاثة معايير مترابطة: معيار الوضع الوظيفي للمنتخب، ومعيار المستوى المعرفي ومعيار الخصائص المترابطة بالجماعة المحلية.

#### ■ المعيار 1: الوضع الوظيفي للمنتخب

تتطلب كل مهمة أو وظيفة يتولاها المنتخب مهارات أساسية تكون جوهرية بالنسبة له لتحمل مسؤولية أعماله الإدارية.

#### ■ المعيار 2: مستوى المعرفي للمنتخبين

من تحليل النتائج المستخلصة، تبين أن 76% من المستطلعين لديهم على الأرجح مستوى ثانوي فقط مما يؤدي إلى طرح الكثير من الأسئلة المتعلقة بقدراتهم المعرفية للتعامل مع التحديات الكبرى للامركزية. بالإضافة إلى ذلك، فمن الرغم من أن بعض المنتخبين لم يتمكنوا من الحصول على شهادات تكوينية، إلا أن التجربة المكتسبة خلال مسيرتهم السياسية كمنتخبين محليين لا تمنحهم المعرفة الكافية لمشاكل الإدارية للشؤون المحلية بحيث أن 56% يمارسون أول تجربتهم التمثيلية.

ولهذا السبب، يستحسن، موازاة مع المعيار الأول، التمييز بين مستويين من التكوين: "تكوين رفع مستوى المنتخبين" و"تكوين تحسين وتعميق القدرات".

### ■ المعيار 3: الخصوصيات الفردية الجماعات الترابية المستهدفة

يجب من خلال هذا المعيار أخذ بعين الاعتبار حجم الجماعات (من حيث عدد السكان والموارد) والاختصاصات المتعلقة بكل جماعة (منطقة حضرية، منطقة قروية، الزراعية، الصناعية، إلخ). لهذا ينبغي أن تعدل برامج التكوين وفقاً لخصوصيات الجماعة التي ينتهي إليها المنتخب، وذلك لتفادي أي توحيد غير منطقي للتكوين المقترح.

### ب.2. التنمية الذاتية للمنتخبين

فهذه البرامج التكوينية تهدف إلى تحسين المعرفة الذاتية للمنتخب، واثمين مواهبه وإمكانياته، وتحقيق طموحاته وتطلعاته وبالتالي تحسين مردوديته للجماعة التي ينتهي إليها.

### ب.3. مقارنة النوع الاجتماعي في التكوين

الاهتمام بمقاربة النوع الاجتماعي في صياغة استراتيجية التكوين أو في وضع خطة التكوين لا يعني تنظيم دورات تدريبية للنساء بشكل منفصل عن الرجال. الهدف من هذه الاستراتيجية هو تعزيز قدرات المنتخبات لتعزيز قيادتهن من ناحية، ولتسليط الضوء على الخصائص المحتملة لمجالات التكوين من ناحية أخرى.

عند تطوير برنامج التكوين، ينبغي استكشاف ما إذا كان مستحب أن تشمل بعض الأنشطة مشاركة المرأة فقط إذ يمكن أن يؤثر جنس المشاركين على قدرة النساء المنتخبات على التعلم والمشاركة بفعالية في البرنامج التكويني بحيث أن أكثر من 80% من النساء يمارسن أول فترتهن الانتخابية.

### ج. ترتيب أولويات التكوين

باعتبار المعايير الثلاثة المذكورة أعلاه (الوضع الوظيفي للمنتخب، مستوى المعرفي المنتخبين وخصائص خصائص الجماعات الترابية التي ينتهي إليها المنتخب)، فإن الاحتياجات المستخلصة من نتائج التحليل يمكن تقسيمها حسب الأولوية إلى تسعة فئات رئيسية.

### ■ الأولوية 1: فهم البيئة القانونية والمؤسسية المنوطة باللامركزية والجهوية الموسعة

يعتبر فهم البيئة القانونية امرا مهما لتتبع خصوصيات الإصلاح التشريعي سواء فيما تتعلق باللامركزية في المغرب أو المستجدات التشريعية التي ما فتأت وزارة الداخلية في العمل على تحيينها وإرساءها بشتى الطرق (دوريات، دورات تكوينية ومواكبة الخ).

ويمكن تلبية هذه المطالب من خلال نوع "أولي" من التدريب يكون متاحا لجميع المنتخبين بغض النظر عن مستوى الجماعة الترابية اللتي ينتمون إليها وذلك بهدف مساعدتهم على فهم بيئتهم القانونية والمؤسسية. يمكن تلخيص هذه المجالات فيما يلي: النظام الأساسي للمنتخب من حيث الحقوق والواجبات؛ تنظيم أداء المجلس؛ تنظيم إدارة الجماعات

الترايبية؛ بالإضافة للاختصاصات الذاتية للجماعات الترايبية والاختصاصات المشتركة مع الدولة والاختصاصات المنقولة إليها من هذه الأخيرة....

### ■ الأولوية 2: تعزيز القدرة على التخطيط الإقليمي

وقد اعتبر جل المنتخبين أكثر من 88٪ عبر الاستبيان الإلكتروني أن المنتخب يحتاج إلى تعزيز قدراته في التخطيط وإدارة التنمية في منطقته.

### ■ الأولوية 3: الانفتاح على الآليات الجديدة للديمقراطية التشاركية

أظهر تحليل الوضع الحالي أن 92٪ من الممثلين المنتخبين يعتبرون أن معرفة الآليات الجديدة للديمقراطية التشاركية أمر هام، و61٪ منهم اعتبروه امر هام جدا. حيث تم تأكيد الملاحظة نفسها من قبل الممثلين المنتخبين الذين تمت مقابلتهم أثناء ورش العمل التشاركية أو المقابلات شبه الموجهة.

وعلى أساس هذه الملاحظة، لا يمكن من خلال التكوين تجاهل أهمية تمكين الممثلين المنتخبين بآليات تشاركية لإدارة العلاقات المؤسسية للجماعات لا سيما فيما يتعلق: إدارة الرسوم؛ التنسيق مع الهيئات الاستشارية؛ إدارة الشراكة مع المجتمع المدني...

### ■ الأولوية 4: كيفية الاختيار أو التحكيم بين مختلفة الطرق المتاحة لإدارة الشأن العمومي المحلي

من خلال إجابات المنتخبين حول احتياجاتهم لفهم الآليات المتاحة لإدارة الشأن العمومي المحلي (التدبير المفوض، تدبير مجموعة الجماعات، تدبير شركات التنمية، تدبير الشراكات والتعاون...)، تبين أن 78٪ من المنتخبين يعتبرون أن تعزيز القدرة في هذا المجال أمرا مهما، و44٪ منهم اعتبروه هاما جدا.

### ■ الأولوية 5: تطوير "أساليب العمل والتدبير" الخاصة بالجماعة الترايبية

وفقا لتحليل النتائج المستخلصة من التشخيص الإلكتروني، 73٪ من المنتخبين يرون أن التكوين في أساليب العمل امر هام جدا بالنسبة لكل مستويات الجماعات الترايبية.

### ■ الأولوية 6: تطوير المجالات "الداعمة" الكفيلة بحسن تسيير الجماعة الترايبية

يقصد بالمجالات "الداعمة" في هذا السياق مجالات تكوين التي من شأنها أن تسهل حسن تسيير أساليب العمل الخاصة بالجماعة كتدبير الموارد البشرية، المالية المحلية والمحاسبة، الجبايات المحلية، الصفقات والمشتريات، تدبير المنازعات ... وقد أعرب البحث على أن أكثر من 81% من المنتخبين و95% من الموظفين يرون أن تطوير المجالات الداعمة لا تتأتى إلا بتكوين الموارد البشرية بشكل يتناسب مع حاجيات العمل وتطلعات المنتخبين، خصوصا في مجال الإدارة الرقمية. و مجالات المالية والجبائية.

### ■ الأولوية 7: تطوير "الأساليب القيادية والتوجيهية"

بالإضافة إلى أساليب العمل والأساليب الداعمة، فقد أعرب 72٪ من المنتخبين، خاصة أولئك الذين لديهم مهمة قيادية كالرئيس أو نائب للرئيس، عن حاجتهم الملحة لتطوير معارفهم في هذه المجالات البالغة الأهمية.

وتفسر هذه النتائج من خلال وعى المنتخبين (ولا سيما المسؤولين المنتخبين) بأهمية إتاحة نظام رقابة داخلية داخل الجماعات الترابية مما يسمح لهم بتحليل الفوارق بين ما تم التخطيط له وما تم تحقيقه من ناحية، ومن جهة أخرى تقدير درجة الشفافية في المجالس الترابية.

في هذا الصدد، تنص الإعدادات الجديدة للمخططات التنظيمية لمختلف الجماعة الترابية، التي اقترحتها وزارة الداخلية، على ضرورة إحداث هياكل مكلفة بالرقابة الداخلية داخل المجالس.

### ■ الأولوية 8: تطوير القدرات الذاتية (المجالات الأفقية)

عبر 77% من المنتخبين على أهمية تطوير قدراتهم الذاتية في عدة مجالات مختلفة مثل: تدير الوقت، تدير الاجتماعات، تقنيات التواصل، تقنيات اتخاذ القرارات، تقنيات التفاوض، تنشيط المجموعات، تدير النزاعات...

وهذا يدل على الوعي الجماعي الذي يشعر بها ممثلو الجماعات إزاء تطوير قدراتهم الذاتية لمواكبة تحديات اللامركزية وليكونوا استباقيين باستمرار داخل بيئتهم الداخلية والخارجية.

### ■ الأولوية 9: تعزيز القدرات الخاصة بالمرأة المنتخبة

في ضوء التطورات التي تعرفها المرأة المنتخبة في شغل المزيد من المقاعد التمثيلية فإن التحليل الأولي (44%) من الأجوبة أظهرت أن عدد النساء المنتخبات بلغ 18% للولاية الانتخابية 2021-2027، في انتظار استكمال تغطية الاستبيان لكل الجماعات الترابية.

، وعلى ضوء المطالبات المتزايدة بمرافقة المزيد من النساء المنتخبات لتعزيز اندماجهم في المجال السياسي من جهة أخرى، تعد تصميم استراتيجية التكوين بمقاربة نوعية دعامة أساسية ينبغي مراعاتها.

في هذا الصدد، يمكن أن تُخصص دورات تكوينية للنساء تستهدف تطوير قدراتهم وتكييفهم على المجال السياسي، مثل: تعزيز القيادة، قدرات التواصل، تدير الوقت، إلخ ...

## د. تكييف التكوين وفق بروفایل المنتخب

تماشياً مع منطق تصنيف التكوين وفقاً للمعايير الثلاثة المذكورة أعلاه (الوضع الوظيفي للمنتخب، معيار المستوى المعرفي، ومعيار الخصائص المرتبطة بالجماعة المحلية)، يجب أن يكون محتوى برنامج التكوين متسق تماماً مع المعايير المذكورة. لذلك، يجب تصنيف برامج التدريب وفقاً لوضع ومستوى المنتخبين المستهدفين وذلك بالتمييز بين مستويين من التكوين: "تكوين رفع مستوى المنتخبين" و"تكوين تحسين وتعميق القدرات"

### ■ مستوى أولي: رفع مستوى المنتخبين - التكوين الأساسي-

بما أن الرفع من المستوى المعرفي للمنتخبين يستوجب فهمهم للجوانب الأساسية لإدارة الشؤون المحلية، فإن هذا البرنامج الأولي يقترح حزمة من المحاور الأساسية التي تشكل الحد الأدنى من المهارات العامة اللازمة لممارسة مهام الجماعات الترابية من قبل المسؤولين.

لذلك يهدف هذا المستوى من التكوين إلى فهم أفضل من قبل الممثلين المنتخبين لبيئتهم المؤسسية ويتناول كذلك مجموعة من المحاور التي تتضمن أساسيات يجب أن تكون شرطاً مسبقاً في أي مسؤول منتخب يشارك في تسيير الشأن المحلي.

#### جدول 2: مثال توضيحي لمحتويات وحدة "التكوين الأساسي"

الوحدة	محاور
الإطار القانوني للمركزية	1- مبادئ وتحديات التنظيم اللامركزي
	2- أدوار ومهارات وموارد الجماعات الترابية
	3- الاختصاصات الذاتية للجماعات والاختصاصات المشتركة مع الدولة والاختصاصات المنقولة (مبدأ التفريع)
	4- الرقابة الإدارية التي تمارسها الدولة على الجماعات
	5- النظام الأساسي للمنتخب
الإدارة العامة	1- الشرطة الإدارية لرئيس المجلس
	2- الوضع المدني

### ■ مستوى متقدم: تحسين وتعميق القدرات

يخصص هذا البرنامج التكويني للاستجابة لاحتياجات محددة للمنتخبين بحكم مستوى الجماعة التي ينتمون إليها (جهة، إقليم أو عمالة، جماعة) ووفقاً للوضع الوظيفي للمنتخب ومستواه المعرفي.

لذلك يستهدف هذا التدريب على وجه الخصوص، المنتخبين الذين استنفدوا أولاً التدريب الأولي، وثانياً، لديهم مسؤولية داخل المجلس (رئيس المجلس أو نائبه، رئيس لجنة...) مع مستوى من التعليم عالي أو خبرة كافية في مجالات متعلقة بتسيير الشأن المحلي (تراكمات انتخابية).

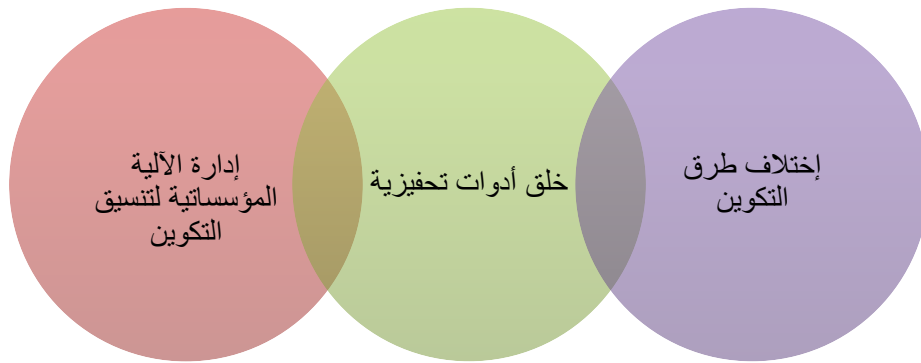
ويهدف هذا المستوى من التكويني لتمكين المنتخب بالمهارات الأساسية التي تخون له تنمية منطقتهم والسيطرة على تحديات اللامركزية.

### جدول 3: مثال توضيحي لمحتويات وحدة "تحسين وتعميق القدرات"

الوحدة	محاو
المالية المحلية والمحاسبة	1- إعداد وتفعيل برنامج عمل الجماعة الترابية
	2- الميزانية النوعية
	3- المحاسبة العمومية المحلية
	4- تحليل تقرير تنفيذ الميزانية
منظومة الرقابة الداخلية	1- التدقيق الداخلى
	2- إدارة المخاطر
	3- لوحات القيادة

## هـ. التدابير العملية لتفعيل استراتيجية التكوين

تتكون الإجراءات العملية لتنفيذ استراتيجية التكوين من 3 محاور كما هو مبين في الشكل أدناه:



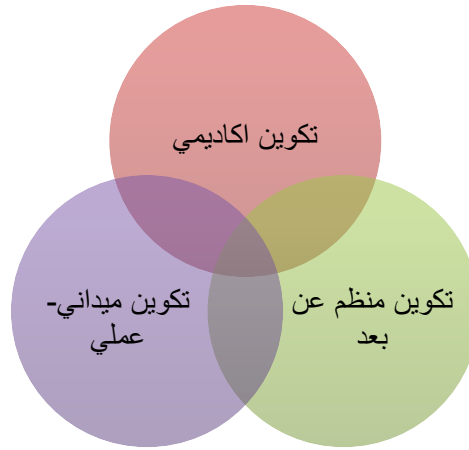
### هـ.1. تنوع طرق التكوين

أظهر تحليل الحاجيات نتائج جد متقاربة من حيث المعدلات التفضيلية لطريقة الاستفادة من التكوين. لكن التجربة أظهرت أن مواقف المنتخبين أثناء التكوين تمر ببعض التوترات كالتى:

✓ تكون واضحة عندما يأخذ محتوى التدريب دوراً أكثر نظرياً.

✓ أو حتى عندما يهدف التدريب إلى تعديل الممارسات، من المحتمل أن يظهر الإحجام عن تبني سلوكيات جديدة لأن الروتينية تطمئن أحياناً على السلوك المنتخب.

لذلك وإدارة هذه المخاطر المحتملة، يمكن اقتراح ثلاث طرق تدريس، والتي يمكن تعديلها وفقاً لأهداف التكوين، ومستوى المنتخبين وكذلك الظروف الممكنة لتنظيم الدورة التكوينية:



### الاختيار الأول: تكوين أكاديمي

هذه الطريقة تتعلق بتمكين المنتخبين من الاستحواذ على نقاط نظرية جديدة فيما يتعلق باللامركزية. ولكن لتجنب النمطية، يجب أن يتخلل العرض تبادل تفاعلي بين المتعلم (المنتخب) والمؤطر. أيضاً، لتكون هذه الطريقة أكثر فعالية، يجب على العرض أن يتميز بالحيوية، للحفاظ على اهتمام المسؤولين المنتخبين.

ويبدو أن هذا الأسلوب مناسب تماماً للتكوينات الأولية التي تهدف إلى تعميم أو رفع المستوى المعرفي للمنتخبين. وهذا صحيح بشكل خاص إذا عرفنا أن المسح أظهر أن 64٪ من المسؤولين الذين شملهم البحث الميداني يفضلون الحلقات والورشات، والندوات كطريقة للتكوين.

### الاختيار الثاني: تكوين ميداني- عملي

يركز هذا الأسلوب على إشراك المنتخبين في منهجية التكوين من خلال عمل تطبيقي يعمل كمحفز ومعبي للمجموعة. بذلك، يتم تقديم المساهمات النظرية من المعلومات المستخلصة من هذا الإجراء، وبالتالي من "المواد" التي جلبها المشاركون أنفسهم.

يهدف هذا الأسلوب من التدريب إلى وضع الممثل المحلي فيما يشبه سيناريوهات يمكن أن يلتقي بها في سياق عمله الممثل المنتخب. علاوة على ذلك، أظهر المسح أن 28٪ من المسؤولين الذين شملهم البحث الميداني يفضلون هذا النوع من التدريب، خاصة فيما يتعلق بالتدريب من خلال الزيارات التعليمية.

هذا الاختيار مناسب للتكوينات ذات طابع تنفيذي والتي تتطلب محاكاة دراسة حالة واقعية كمثال: إدارة مواقع طمر النفايات؛ إدارة المرافق العمومية (المسالخ، أسواق الأسماك، أسواق الجملة، ومحطات الحافلات، وما إلى ذلك)؛ إدارة التنقل الحضري (اللافتات، الإشارات، ...).

### الاختيار الثالث: تكوين افتراضي

صحيح أن نتائج التحليل أظهرت أن أقل من 10٪ من المسؤولين المنتخبين يفضلون التكوين المنظم عن بعد إلا أن هذه النسبة تعكس فقط مدى ضعف معرفة مزايا هذه الطريقة من التكوين لدى الممثلين المحليين نظراً لضعف نشر وتغطية هذا الأسلوب على المستوى الوطني.

فى الواقع، لبرامج التعليم الإلكتروني عدة مزايا، أبرزها توفير التكلفة المرتبطة بالسفر والإقامة اللازمة للتدريب المباشر. يمكن أيضاً استخدام التدريب عبر الإنترنت لتنظيم دورات تدريبية أكثر تكرارية. كذلك، يمكن هذا الأسلوب من تحرير الوقت الذى يجب أن يقضيه المستهدفون فى السفر، وبالتالي يمكن أن يزيد من نطاق التدريب.

## ه.2. خلق وسائل تحفيزية

يشكل مدى تحفز المنتخبين للاستفادة الكاملة من حقهم فى التكوين عاملاً هاماً فى نجاح أى استراتيجية تكوين، لذلك يمكن طرح أداتين من بين أداة أخرى كفيلتان بتحفيز المشاركين:

### ■ شهادة تكوين

على الرغم من أنها لفترة صغيرة نسبياً، فالشهادات التى يتم تسليمها فى نهاية الدورة التكوينية يمكن أن تعطي لهم تعبير ملموس عن قيمة وأهمية التكوين، كما أنها تمثل شرفاً خاصاً للمسؤولين الذين ليس لديهم تعليم أو دبلوم رسمي. تعتبر الشهادات فى بعض الأحيان إنجازاً مهنياً ويتم تضمينها فى السيرة الذاتية أو تعتبر جزءاً من عملية التمكين الذاتى. يمكن للشهادات أن تحفز المشاركين أيضاً على سبيل المثال، إذا كان المنتخبون المشاركون فى الدورة التدريبية، فى بداية البرنامج، يفهمون أنه يجب عليهم استيفاء الحد الأدنى من الشروط للحصول على شهادة، فقد يكونون أكثر ميلاً إلى متابعة البرنامج التدريبى والمشاركة فيه بنشاط.

### ■ جوائز التكوين

فىما يتعلق بممارسة حقه فى التكوين بموجب القانون كما هو موضح أعلاه، يمكن تزويد الممثل المنتخب "بجواز تكوين" يتيح له تحديد مهارته والتصديق عليها وكذلك معرفة المهارات والقدرات المهنية التى يمكن تعزيزها فى المستقبل. يشكل هذا الجواز للمنتخب "سجل" حقيقى لمسره المعرفى كمنتخب محلي والذى سيكون قادراً على تحديته بانتظام. ستكون هذه الوثيقة ذات فائدة مؤكدة إذا تبنى المشرع المغربى مبدأ "التحقق من الخبرة المكتسبة".

### ■ وضع الآليات المؤسسية لتنسيق التكوين

الهدف هنا هو التحكم فى مهام التوجيه والتنظيم والرقابة التى ستكفلها "اللجنة الإقليمية للتكوين المستمر"، التى لا تتكلف فقط بضمن جودة التكوين الذى ينفذ فحسب بل أيضاً بتنسيقه ورصده. لذلك، يجب على هذه اللجنة أن توفر لنفسها الوسائل اللازمة لتنسيق جميع التكوينات فى مجال اللامركزية على المستوى الجهوى. وينطوي تحقيق هذه الأهداف، فى رأينا، على خمسة تدابير أساسية وليست بالضرورة تراكمية، وهى:

### ■ التعزيز الوظيفى والتنظيمى للتكوين

شروط هذا التقييم الوظيفى والتنظيمى هى:

- ✓ إنشاء هيكل وظيفى ملحق بالهيئة الإدارية المسؤولة عن إدارة الموارد البشرية؛
- ✓ خلق وظائف مخصصة لإدارة التكوين؛
- ✓ تطوير هندسة التكوين على مستوى الجماعات.

### ■ اعتماد عروض التكوين

إن إخضاع التكوينات المقترحة لنظام الاعتماد (على المستوى الوطنى أو الإقليمى)، كما هو الحال فى بعض الدول، لهيئات التكوين فى مجالات اللامركزية مثلاً من شأنه أن ينتج العوامل إيجابية أبرزها:

- ✓ المساهمة فى إنشاء وتطوير شبكات الجودة لهيئات التكوين؛
- ✓ إدارة الشهادات الممنوحة للمسؤولين المنتخبين؛
- ✓ توحيد نظام التدريب من خلال تعميم المواصفات.

### ■ إنشاء مركز تكوين جهوى

يمكن إنشاء مركز التكوين جهوى من طرف الجهة وتحت إشراف اللجنة الجهوية للتكوين المستمر. يمكن أن تحدث هذه المراكز:

- ✓ إمكانية 1: إنشاء مؤسسة تعاون الجماعات الترابية؛
- ✓ إمكانية 2: شراكة مع وزارة الداخلية (مركز التكوين تحت إشراف المديرية العامة للجماعات المحلية)؛
- ✓ إمكانية 3: إنشاء شركة تنمية؛

### ■ تصميم نظام معلوماتى

إن تدير عملية التكوين (التخطيط التنفيذ التقييم) تضم عدد هائل من المنتخبين المؤهلين للتكوين (بالآلاف) يتطلب تصميم نظام معلومات يسمح بما يلى: دعم ورصد البيانات المتعلقة بتنفيذ خطة التكوين؛ تنسيق وتسلسل إجراءات التدريب فى الزمان والمكان؛ إتاحة تقرير عن إجراء التكوين الذى نفذ.

### ■ إنشاء مجموعة من المؤطرين الداخليين

هدف هو بناء مجموعة من المدرسين الداخليين وتزويدهم بتقنيات اللازمة لتيسير المجموعة لضمان مضاعفة أنشطة التكوين للمسؤولين المنتخبين. يمكن إنشاء هذا التجمع تحت إشراف المديرية العامة للجماعات المحلية.

## و. جدولة برنامج للتكوين المتعدد السنوات

لتمكين المنتخبين الجدد بعد الانتخابات المحلية بالمهارات والقدرات اللازمة لأداء واجباتهم، يستحسن توزيع برنامج التكوين على خمس سنوات والتي تنقسم إلى ثلاث مراحل.

### ■ المرحلة الأولى: التكوين الأساسي

تهدف هذه المرحلة إلى تزويد الممثل المحلي بالحد الأدنى من الكفاءات اللازمة لتسيير المجلس المحلي. ويجب أن تخصص هذه الدورات خلال السنة الأولى من التجربة التمثيلية وفي الأشهر الستة الأولى. يعتبر هذا البرنامج الأساسي بمثابة النواة المشتركة لدورة تكوين المسؤولين المنتخبين.

### ■ المرحلة الثانية: تكوين متخصص (تكوين متقدم)

إبتداء من السنة الثانية من ولاية المنتخبين المحليين، تبدأ الاستفادة من محاور التكوين المخصصة. يتم تحديد هذه الوحدات وفقاً لملف للأدوار والمسؤوليات داخل المجلس وكذلك الأهداف والسياق. تتوافق هذه المرحلة مع مرحلة التخصص أو "تعميق القدرات" في دورة تكوين الممثلين المحليين.

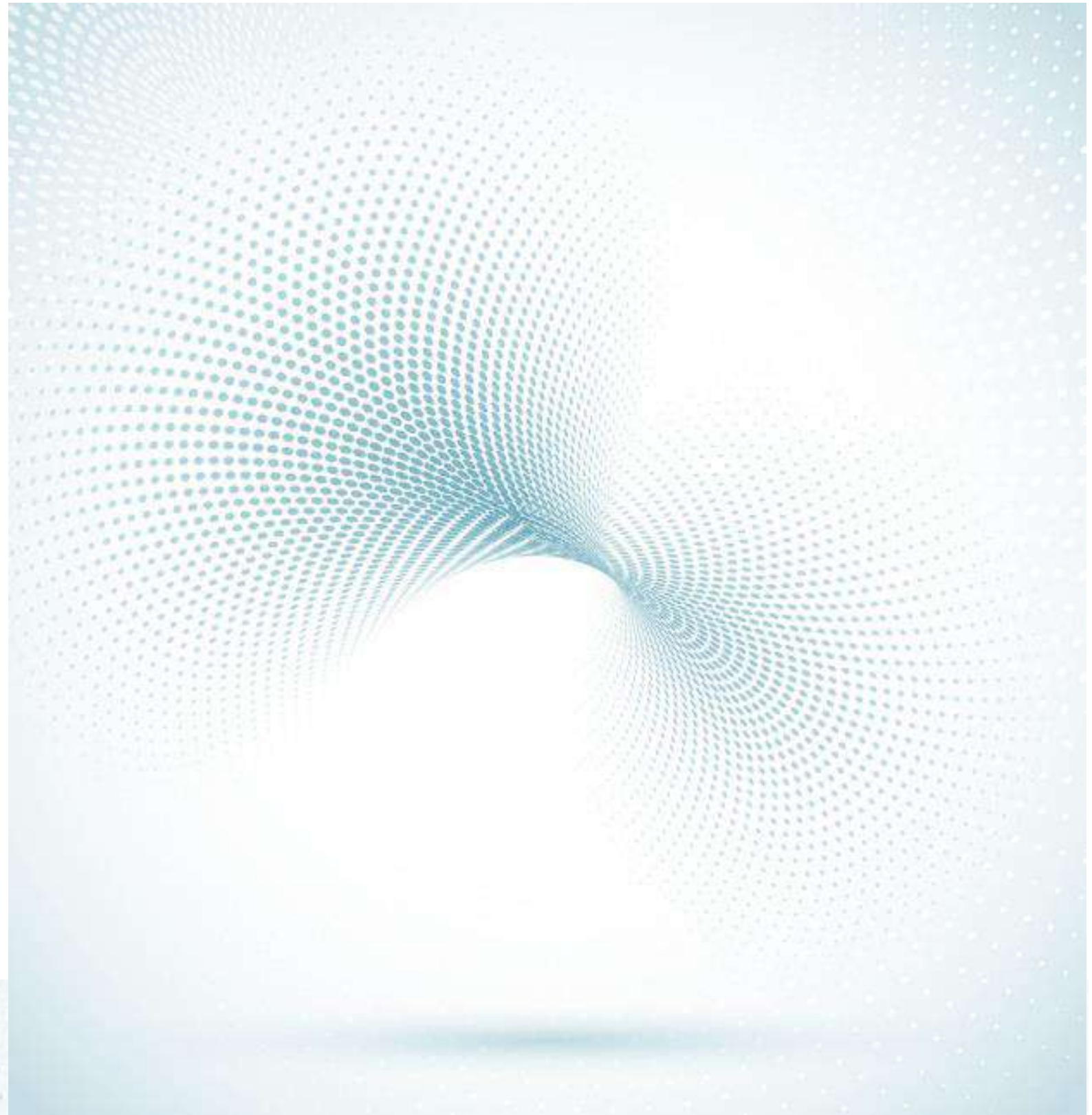
### ■ المرحلة الثالثة: تكوين جد متقدم في نهاية الولاية الانتخابية

بعد الوحدات الأساسية والتخصصية، يمكن تطوير برنامج يهدف إلى تعميق قدرات المنتخبين من جهة، وقياس الفجوة بين المهارات المكتسبة والمهارات المطلوبة للممارسة المسؤولة التمثيلية بفعالية من جهة أخرى. يمكن أن تشمل هذه المرحلة وحدات تكوينية تخص إعادة التدوير، المحاكاة، دراسة حالات واقعية طرأت أثناء الفترة الانتخابية...

#### جدول 4 : الجدولة الزمنية المقترحة للتكوين

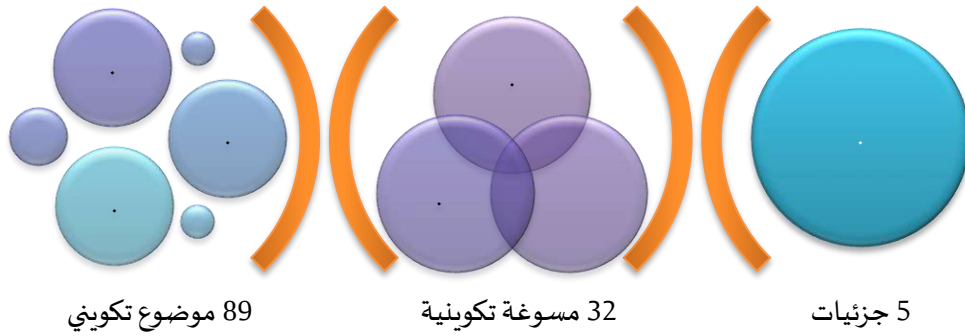
2022	2023	2024	2025	2026
المرحلة الأولى: بداية الولاية	المرحلة الثانية: وسط الولاية الانتخابية			المرحلة الثالثة: نهاية الولاية
تكوين "أولي أساسي" متاح لجميع المنتخبين المحليين	تكوين "متقدم": تكوين محدد حسب الوضع الوظيفي للمنتخب داخل المجلس ومستواه (المعرفي، ووفقاً لمستوى الجماعة التي ينتمي إليها (جهة، إقليم أو عمالة، جماعة			تكوين "متقدم" مع مراعاة الفترة المتزامنة مع سنة ما قبل الانتخابات

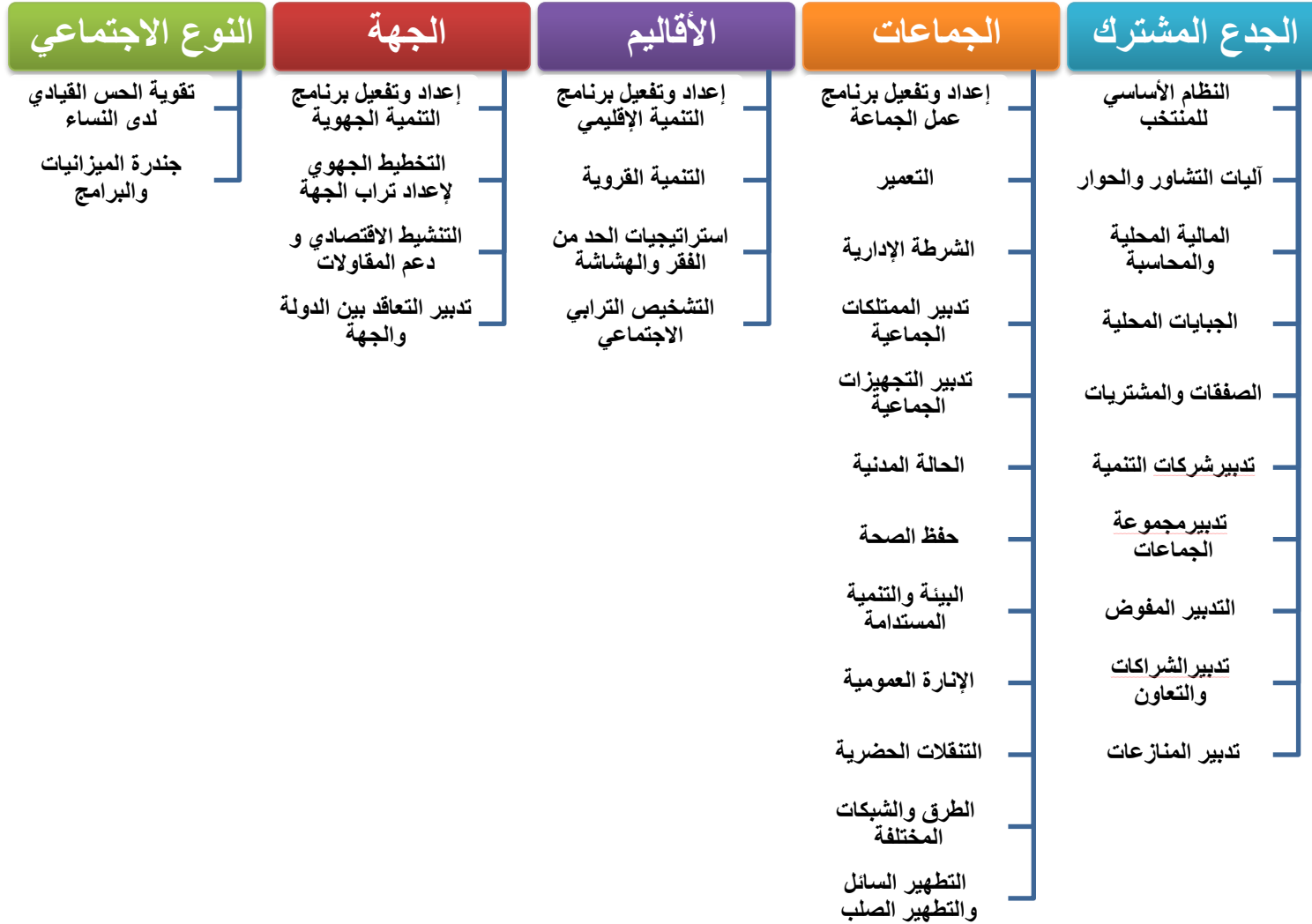
## رابعاً المخطط التكويني



- يمثل مخطط التكوين وثيقة تسهل تطبيق استراتيجية التكوين إذ يهدف إلى:
- الوفاء بالالتزامات القانونية الموضوعة للتكوين بموجب اللوائح المعمول بها؛
  - حسن تذيير التكوين من خلال مراعاة الاحتياجات من المهارات اللازمة للمنتخبين مع الأخذ بعين الاعتبار قيود الوقت والسفر الخاصة بهم؛
  - تعزيز تنظيم دورات تكوينية مشتركة بين الجماعات وتكييفها مع خصوصيات كل جماعة وفقا لحجمها.
- في هذا الصدد، يخول انخراط الجماعات في هذا المشروع مجموعة من الامتيازات أبرزها: توقع أفضل للاحتياجات، حسن التذيير وهيئة أفضل لمحتوى الدورة التكوينية، تعميم الفائدة على نطاق أوسع...

## أ. بنية منهج مخطط التكوين





## الهدف التربوي للمسوعة التكوينية

الهدف التربوي للمسوعة التكوينية

"تقع في قلب المشروع وتهدف إلى:

تمرير المعرفة التي ستمكن المسؤولين المحليين من الحصول على التعليم والمهارات اللازمة لكل منتخب، بغض النظر عن مستوى جماعته. رفع المستوى المعرفي لجميع المسؤولين المنتخبين من أجل استيعاب القضايا المتعلقة باللامركزية وإدارة الشأن المحلي."

درجة الكثافة	يتكون المنهج التكويني هذا من 34 مسوعة تكوينية تحشد مواضيع تستجيب للمشاكل المتعلقة باللامركزية والمتطلبات المسبقة لإدارة الشأن المحلي في المغرب.
الفئة المستهدفة	جميع أعضاء المجالس الجماعية بمختلفة المستويات مع النظر في حالة الوضع الوظيفي للمنتخبين: رئيس مجلس أو نائب رئيس مجلس، رئيس اللجنة الدائمة أو نائب رئيس اللجنة الدائمة، كاتب المجلس أو فقط عضو (مستشار) في مجلس دون مسؤولية وظيفية خاصة.
عناصر التقدم	<input checked="" type="checkbox"/> تكوين أساسي <input checked="" type="checkbox"/> تكوين متقدم

## ب. مخطط التكوين حسب موضوعات التكوين والوضع الوظيفي للمنتخب

### ب.1. مخطط التكوين حسب موضوعات التكوين المشتركة

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) -	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبون المستهدفون	المنتخبون المستهدفون (بدون مسؤولية) وفقا لحجم الجماعة					المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية					عدد	عدد	عدد الأيام	المواضيع
		بدون	ابتدائي	اعدادي	ثانوي		مجموع	11-14 (37%)	15-23	24-39 (27%)	مجموع	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	كاتب	رئيس لجنة	مجموع				
118	118	24	66 2	10 40	63 8	236 3	824	305	297	222	152 9	135	554	27 4	56 6	1	9	1	اللامركزية وعدم التركيز بالمغرب	
118	118	24	66 2	10 40	63 8	236 3	824	305	297	222	152 9	135	554	27 4	56 6	1	9	1	النظام الأساسي للمنتخب	
118	118	24	66 2	10 40	63 8	236 3	824	305	297	222	152 9	135	554	27 4	56 6	1	9	1	تنظيم المالية المحلية	
42	21	4	11 8	18 5	11 3	420	0	0	0	0	418	135	0	0	28 3	1	1	2	برمجة الميزانية	

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) -	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبين المستهدفون	المنتخبون المستهدفون (بدون مسؤولية) وفقا لحجم الجماعة					المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية					عدد	عدد	عدد الأيام	المواضيع		
		بدون	ابتدائي	اعدادي	ثانوي		مجموع	11-14 (37%)	15-23	24-39 (27%)	مجموع	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	كاتب	رئيس لجنة	مجموع					مجموع	مجموع
14	14	3	78	12 3	75	279	0	0	0	0	276 ,5	135	0	0	14 1,5	1	1	1	المحاسبة العمومية للجماعات			
118	118	24	66 2	10 40	63 8	236 3	824	305	297	222	152 9	135	554	27 4	56 6	1	9	1	تحليل مراجعات تنفيذ الميزانية			
7	7	1	38	60	37	137	0	0	0	0	135	135	0	0	0	1	1	1	الأمر بالصرف مسؤوليات			
104	104	21	58 2	91 5	56 2	208 0	824	305	297	222	124 6	135	554	27 4	28 3	1	9	1	اساسيات الجبايات المحلية			
14	14	3	76	12 0	73	272	0	0	0	0	270	135	135	0	0	1	1	1	تنظيم إدارة الجبايات المحلية			

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) -	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبين المستهدفون	المنتخبون المستهدفون (بدون مسؤولية) وفقا لحجم الجماعة					المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية					عدد	عدد	عدد الأيام	المواضيع
		بدون	ابتدائي	اعدادي	ثانوي		مجموع	11-14 (37%)	15-23	24-39 (27%)	مجموع	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	كاتب	رئيس لجنة	مجموع				
28	28	6	15 5	24 4	15 0	555	0	0	0	0	553	135	135	0	28 3	1	1	1	تقييم القدرات الجبايات للجماعات المحلية	
208	104	21	58 2	91 5	56 2	208 0	824	305	297	222	124 6	135	554	27 4	28 3	1	9	2	أساسيات قانون الصفقات العمومية	
27	14	3	76	12 0	73	272	0	0	0	0	270	135	135	0	0	1	1	2	تدبير مشاريع الاشغال المحلية	
27	14	3	76	12 0	73	272	0	0	0	0	270	135	135	0	0	1	1	2	تدبير المشتريات	
27	14	3	76	12 0	73	272	0	0	0	0	270	135	135	0	0	1	1	2	اجراءات تدبير المنازعات للجماعات المحلية	

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) -	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبين المستهدفون	المنتخبون المستهدفون (بدون مسؤولية) وفقا لحجم الجماعة					المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية					عدد	عدد	عدد الأيام	المواضيع
		بدون	ابتدائي	اعدادي	ثانوي		مجموع	11-14 (37%)	15-23	24-39 (27%)	مجموع	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	كاتب	رئيس لجنة	مجموع				
14	14	3	76	120	73	272	0	0	0	0	270	135	135	0	0	1	1	1	الوساطة والتحكيم	
104	104	21	585	919	564	2089	824	305	297	222	1255	135	554	0	566	1	9	1	أساسيات ش.ع.م وطرق إدارتها	
74	74	15	414	651	399	1479	222	0	0	222	1255	135	554	0	566	1	1	1	تدبير شركات التنمية	
148	74	15	414	651	399	1479	222	0	0	222	1255	135	554	0	566	1	1	2	تدبير المفوضة الإدارية	
74	74	15	414	651	399	1479	222	0	0	222	1255	135	554	0	566	1	1	1	تدبير مجموعة الجماعات	

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) -	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبين المستهدفون	المنتخبون المستهدفون (بدون مسؤولية) وفقا لحجم الجماعة					المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية					عدد	عدد	عدد الأيام	المواضيع		
		بدون	ابتدائي	اعدادي	ثانوي		مجموع	11-14 (37%)	15-23	24-39 (27%)	مجموع	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	كاتب	رئيس لجنة	مجموع					مجموع	مجموع
209	104	21	58	91	56	208	824	305	297	222	125	135	554	0	56	1	9	2	مبادئ الديمقراطية التشاركية			
104	104	21	58	91	56	208	824	305	297	222	124	135	554	27	28	1	9	1	تدبير الشركات والتعاون			
14	14	3	76	12	73	272	0	0	0	270	135	135	0	0	1	1	1	1	تدبير الشركات مع المجتمع المدني			
14	14	3	76	12	73	272	0	0	0	270	135	135	0	0	1	1	1	1	تدبير الالتماسات			
7	7	1	38	60	37	137	0	0	0	135	135	0	0	0	1	1	1	1	عقد التعاون اللامركزي			
7	7	1	38	60	37	137	0	0	0	135	135	0	0	0	1	1	1	1	الرقابة الإدارية في الجماعات الترابية			

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) -	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبين المستهدفون	المنتخبون المستهدفون (بدون مسؤولية) وفقا لحجم الجماعة					المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية					عدد	عدد	عدد الأيام	المواضيع
		بدون	ابتدائي	اعدادي	ثانوي		مجموع	11-14 (37%)	15-23	24-39 (27%)	مجموع	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	كاتب	رئيس لجنة	مجموع				
14	7	1	38	60	37	137	0	0	0	0	135	135		0	0	0	1	1	2	التدقيق في الجماعات الترابية
7	7	1	38	60	37	137	0	0	0	0	135	135		0	0	0	1	1	1	تدبير المخاطر في الجماعات الترابية
14	7	1	38	60	37	137	0	0	0	0	135	135		0	0	0	1	1	2	استراتيجية التواصل للجماعات المحلية
1772	1414																1	9		

ب.2. مخطط التكوين حسب موضوعات التكوين الخاصة بالجماعات

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) - (20)	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبين المستهدفون	المنتخبون المستهدفون (بدون مسؤولية) وفقا لحجم الجماعة				المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية					عدد الأيام	المواضيع
		ثانوي	اعدادي	ابتدائي	بـون		مجموع	11-14 (37%)	15-23	24-39 (27%)	مجموع	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	كاتب	رئيس لجنة		
111	111	22	62 4	98 0	60 1	2227	824	305	297	222	140 3	135	554	27 4	44 0	1	إمكانات الجماعة
111	111	22	62 4	98 0	60 1	2227	824	305	297	222	140 3	135	554	27 4	44 0	1	تنظيم الإدارة الجماعية
223	111	22	62 4	98 0	60 1	2227	824	305	297	222	140 3	135	554	27 4	44 0	2	اعداد مخطط عمل الجماعة
18	18	4	99	15 6	96	355	0	0	0	0	355	135	0	0	22 0	1	التسويق الترابي للجماعة

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) - (20)	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبون المستهدفون	المنتخبون المستهدفون (بدون مسؤولية) وفقا لحجم الجماعة					المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية					عدد الأيام	المواضيع
		ثانوي	اعدادى	ابتدئى	بشون		مجموع	11-14 (37%)	15-23	24-39 (27%)	مجموع	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	كاتب	رئيس لجنة	مجموع		
66	66	13	36 8	57 8	35 5	1314	824	305	297	222	490	135	135	0	22 0	1	مؤهلات المنطقة في مجال التخطيط الحضري	
25	25	5	13 7	21 6	13 2	490	0	0	0	0	490	135	135	0	22 0	1	إدارة النافذة الواحدة	
14	14	3	76	11 9	73	270	0	0	0	0	270	135	135	0	0	1	مراقبة التخطيط العمراني	
34	34	7	19 3	30 3	18 6	689	0	0	0	0	689	135	554	0	0	1	ممارسة الشرطة الإدارية	
100	100	20	56 2	88 3	54 2	2007	824	305	297	222	118 3	135	554	27 4	22 0	1	تدبير الممتلكات	

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) - (20)	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبين المستهدفون	المنتخبون المستهدفون (بدون مسؤولية) وفقا لحجم الجماعة					المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية					عدد الأيام	المواضيع	
		ثانوي	اعدادي	ابتدائي	ثانوي		مجموع	11-14 (37%)	15-23	24-39 (27%)	مجموع	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	كاتب	رئيس لجنة				
59	59	12	33	52	31	1183	0	0	0	0	1183	135	554	27	22	4	0	1	إدارة المجال العام
25	25	5	13	21	13	490	0	0	0	0	490	135	135	0	22	0	0	1	إدارة المجال الخاص
13	7	1	37	58	36	133	0	0	0	0	133	36	36	0	60	0	0	2	إدارة المسالخ و احواض الأسماك
13	7	1	37	58	36	133	0	0	0	0	133	36	36	0	60	0	0	2	إدارة أسواق الجملة للفواكه والخضروات
7	7	1	37	58	36	133	0	0	0	0	133	36	36	0	60	0	0	1	إدارة الأسواق الأسبوعية
13	7	1	37	58	36	133	0	0	0	0	133	36	36	0	60	0	0	2	إدارة محطات الطرق للمسافرين

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) - (20)	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبين المستهدفون	المنتخبون المستهدفون (بدون مسؤولية) وفقا لحجم الجماعة					المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية					عدد الأيام	المواضيع
		ثانوي	اعدادي	ابتدائي	بشون		مجموع	11-14 (37%)	15-23	24-39 (27%)	مجموع	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	كاتب	رئيس لجنة			
100	100	20	56 2	88 3	54 2	2007	824	305	297	222	118 3	135	554	27 4	22 0	1	مهام الجماعة في ما يتعلق بالنظافة	
25	25	5	13 7	21 6	13 2	490	0	0	0	0	490	135	135	0	22 0	1	شرطة الجنازات	
25	25	5	13 7	21 6	13 2	490	0	0	0	0	490	135	135	0	22 0	1	مؤهلات الجماعة فيما يتعلق بالبيئة والتنمية المستدامة	
31	15	3	86	13 6	83	309	0	0	0	0	309	85	85	0	13 9	2	إدارة التنظيف وجمع النفايات الصلبة	
27	14	3	76	11 9	73	270	0	0	0	0	270	85	85	0	13 9	2	إدارة مكب النفايات العامة	

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) - (20)	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبين المستهدفون	المنتخبون المستهدفون (بدون مسؤولية) وفقا لحجم الجماعة					المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية					عدد الأيام	المواضيع
		ثانوي	اعدادي	ابتدائي	بشون		مجموع	11-14 (37%)	15-23	24-39 (27%)	مجموع	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	كاتب	رئيس لجنة	مجموع		
7	7	1	37	58	36	133	0	0	0	0	133	36	36	0	60	1	الطاقة المتجددة	
7	7	1	37	58	36	133	0	0	0	0	133	36	36	0	60	1	إدارة التنقل في المناطق الحضرية	
7	7	1	37	58	36	133	0	0	0	0	133	36	36	0	60	1	إدارة الطريق	
7	7	1	37	58	36	133	0	0	0	0	133	36	36	0	60	1	إدارة الإضاءة العامة	
7	7	1	37	58	36	133	0	0	0	0	133	36	36	0	60	1	إدارة المياه والصرف الصحي	
7	7	1	37	58	36	133	0	0	0	0	133	36	36	0	60	1	التداول والتنقلات	
25	25	5	137	216	132	490	0	0	0	0	490	135	135	0	220	1	أساسيات الحالة المدنية	

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) - (20)	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسى				عدد المنتخبون المستهدفون	المنتخبون المستهدفون (بدون مسؤولية) وفقا لحجم الجماعة				المنتخبون المستهدفون دوى مسؤولية					عدد الأيام	المواضيع	
		ثانوى	اعدادى	ابتدى	ثون		مجموع	11-14 (37%)	15-23	24-39 (27%)	مجموع	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	كاتب	رئيس لجنة			
25	25	5	13	21	13	490	0	0	0	0	490	135	135	0	22	0	1	الأعمال الإدارية الصادرة أو المعتمدة من الجماعات
15	15	3	86	13	83	309	0	0	0	0	309	85	85	0	13	9	1	تطوير الأنشطة الاجتماعية الثقافية المحلية
7	7	1	37	58	36	133	0	0	0	0	133	36	36	0	60	0	1	للأنشطة الاجتماعية الرياضية المحلية
1150	990																	

ب.3. مخطط التكوين حسب موضوعات التكوين الخاصة بالجهة

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) - (20) شخص	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبين المستهدفون	المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية							عدد الأيام	المواضيع
		ثانوي	اعدادي	ابتدائي	بشرون		مجموع	المنتخبون المستهدفون	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	رئيس اللجنة	كاتب			
													رئيس اللجنة		
3	3	1	16	25	15	57	57	40	1	8	2	6	1	إمكانيات الجهة	
6	3	1	16	25	15	57	57	40	1	8	2	6	2	تنظيم الإدارة الجماعية	
3	3	1	16	25	15	57	57	40	1	8	2	6	1	اعداد و تتبع برنامج التنمية الجهوية	
3	3	1	16	25	15	57	57	40	1	8	2	6	1	التسويق الإقليمي للجهة	
3	3	1	16	25	15	57	57	40	1	8	2	6	1	التنمية السياحية في الجهة	
1	1	0	1	2	1	4	4	0	1	1	0	2	1	تشجيع الاستثمار والتوظيف في الجهة	
1	1	0	1	2	1	4	4	0	1	1	0	2	1	مؤهلات المنطقة في التخطيط الحضري	

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) - (20) شخص	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبين المستهدفون	المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية						عدد الأيام	المواضيع
		ثانوي	اعدادي	ابتدائي	بازون		مجموع	المنتخبون المستهدفون	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	رئيس العالم	رئيس لجانة		
1	1	0	1	2	1	4	4	0	1	1	0	2	1	اعداد المخطط الجهوي للتخطيط الترابي
1	1	0	1	2	1	4	4	0	1	1	0	2	1	مؤهلات الجهة فيما يتعلق بالبيئة والتنمية المستدامة
1	1	0	1	2	1	4	4	0	1	1	0	2	1	الحفاظ على الموارد الطبيعية للجهة
1	1	0	1	2	1	4	4	0	1	1	0	2	1	الحفاظ على المناطق المحمية في الجهة
1	1	0	1	2	1	4	4	0	1	1	0	2	1	الحفاظ على الانظمة الإيكولوجية للغابات في الجهة
1	1	0	1	2	1	4	4	0	1	1	0	2	1	اعداد استراتيجيات لتوفير المياه والطاقة
1	1	0	1	2	1	4	4	0	1	1	0	2	1	الطاقة المتجددة
1	1	0	1	2	1	4	4	0	1	1	0	2	1	سياسة انفتاح العالم القروي

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) - (20) شخص	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبين المستهدفون	المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية						عدد الأيام	المواضيع	
		ثانوي	اعدادي	ابتدائي	بجرون		مجموع	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	رئيس الامانة	رئيس المنتخبون المستهدفون	رئيس لجنة			كاتب
1	1	0	1	2	1	4	4	0	1	1	0	2	1	إنشاء اقطاب زراعية في الجهة	
1	1	0	1	2	1	4	4	0	1	1	0	2	1	حكاية المؤسسات الثقافية	
1	1	0	1	2	1	4	4	0	1	1	0	2	1	استراتيجية لإعادة تأهيل و تقييم التراث التاريخي للجهة	
1	1	0	1	2	1	4	4	0	1	1	0	2	1	استراتيجية تقييم التراث غير المادي للجهة	
1	1	0	1	2	1	4	4	0	1	1	0	2	1	اعداد مخطط النقل على مستوى الجهة	
32	29						40								

ب.4. مخطط التكوين حسب موضوعات التكوين الخاصة بالأقاليم أو العملات

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) - (20)	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبين المستهدفون	المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية						عدد الأيام	المواضيع
		ثانوي	اعدادي	ابتدائي	بشون		مجموع	المنتخبون المستهدفون	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	رئيس اللجنة	كاتب		
5	5	1	28	44	27	101	101	51	5	15	10	20	1	إمكانيات الإقليم
5	5	1	28	44	27	101	101	51	5	15	10	20	1	النظام الأساسي لمستشاري الاقليم
10	5	1	28	44	27	101	101	51	5	15	10	20	2	اعداد و تتبع برنامج التنمية الاقليمية
5	5	1	28	44	27	101	101	51	5	15	10	20	1	سياسة انفتاح العالم القروي
5	5	1	28	44	27	101	101	51	5	15	10	20	1	منهجية التشخيص الاجتماعي
10	5	1	28	44	27	101	101	51	5	15	10	20	2	سياسة مكافحة الفقر
40	30						40							



ب.5. مخطط التكوين حسب موضوعات التكوين الخاصة بالنساء المنتخبات

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) - (20)	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبين المستهدفون	المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية						عدد الأيام	المواضيع
		ثانوي	اعدادي	ابتدائي	بيون		مجموع	المنتخبون المستهدفون	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	رئيس اللجنة	كاتب		
20	20	8	95	190	107	396	396	160	1	102	36	97	1	تنمية القيادة النسائية
20	20	8	95	190	107	396	396	160	1	102	36	97	1	إدارة الوقت
40	20	8	95	190	107	396	396	160	1	102	36	97	2	التحدث أمام العموم
40	20	8	95	190	107	396	396	160	1	102	36	97	2	الموازنة الحساسة للنوع الاجتماعي
40	20	8	95	190	107	396	396	160	1	102	36	97	2	لوحة القيادة لنهج النوع الاجتماعي في الإدارة المحلية

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) - (20)	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبين المستهدفون	المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية						عدد الأيام	المواضيع
		بدون	ابتدائي	اعدادي	ثانوي		مجموع	المنتخبون المستهدفون	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	كاتب	رئيس لجنة		
158	99					40								

ب.6. مخطط التكوين حسب موضوعات التكوين الخاصة بالتنمية الذاتية للمنتخب

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) -	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبين المستهدفون	المنتخبون المستهدفون (بدون مسؤولية) وفقا لحجم الجماعة					المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية			عدد	عدد	عدد الأيام	المواضيع	
		بدون	ابتدائي	اعدادي	ثانوي		مجموع	11-14 (37%)	15-23	24-39 (27%)	مجموع	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	كاتب	رئيس لجنة	مجموع	مجموع		مجموع
41	41	8	23	36	22	824	0	0	0	0	810	135	675	0	0	5	9	1	دينامية المجموعة

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) -	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبين المستهدفون	المنتخبون المستهدفون (بدون مسؤولية) وفقا لحجم الجماعة					المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية					عدد	عدد	عدد الأيام	المواضيع
		بدون	ابتدائي	اعدادي	ثانوي		مجموع	11-14 (37%)	15-23	24-39 (27%)	مجموع	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	كاتب	رئيس لجنة	مجموع				
41	41	8	23 1	36 3	22 2	824	0	0	0	0	810	135	675	0	0	5	9	1	قيادة الاجتماعات	
41	41	8	23 1	36 3	22 2	824	0	0	0	0	810	135	675	0	0	5	9	1	تدبير الوقت	
41	41	8	23 1	36 3	22 2	824	0	0	0	0	810	135	675	0	0	5	9	1	تدبير الإجهاد	
41	41	8	23 1	36 3	22 2	824	0	0	0	0	810	135	675	0	0	5	9	1	تقنيات صنع القرار	
41	41	8	23 1	36 3	22 2	824	0	0	0	0	810	135	675	0	0	5	9	1	التحدث أمام العموم	

عدد أيام التكوين / الدورة	عدد المجموعات (3) -	المنتخبون بدون مهمة حسب المستوى الدراسي				عدد المنتخبين المستهدفون	المنتخبون المستهدفون (بدون مسؤولية) وفقا لحجم الجماعة					المنتخبون المستهدفون ذوي مسؤولية					عدد	عدد	عدد الأيام	المواضيع
		بدون	ابتدائي	اعدادي	ثانوي		مجموع	11-14 (37%)	15-23	24-39 (27%)	مجموع	رئيس المجلس	نائب رئيس المجلس	كاتب	رئيس لجنة	مجموع				
41	41	8	23 1	36 3	22 2	824	0	0	0	0	810	135	675	0	0	5	9	1	إدارة النزاعات	
41	41	8	23 1	36 3	22 2	824	0	0	0	0	810	135	675	0	0	5	9	1	إدارة العلاقات مع الصحافة	
330	330																			

### ج. التكلفة المقدرة للتكوين

#### ج.1. الكلفة التقديرية ليوم من التكوين

#### ■ هيكل تكاليف خدمات التكوين

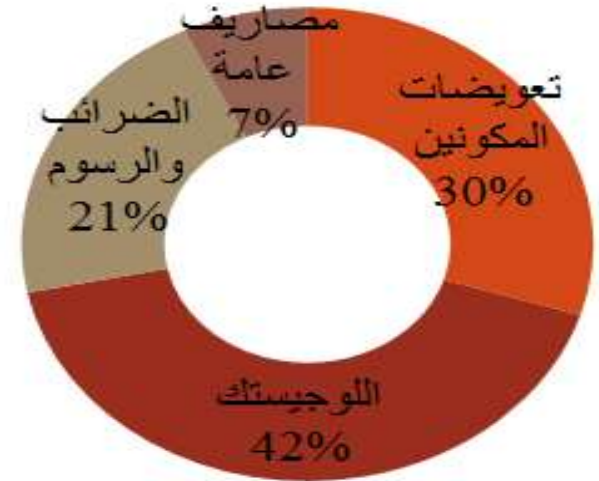
افتراضات التكاليف الأساسية:

✓ تشمل تكلفة التكوين التدريب 4 مكونات (تكلفة ونفقات المؤطر، الأدوات اللوجستية والطعام، الضرائب والرسوم، مصاريف عامة)؛

✓ مدة جلسة التكوينية هي يوم واحد كحد أقصى و3 أيام كحد أقصى؛

✓ قد تتغير تكلفة التكوين حسب المتغيرات والأسلوب المعتمد؛

✓ يمكن الاستعانة بمصادر خارجية لخدمات التكوين في خطوة أولى على أمل إنشاء مركز تكوين يمكن من خلاله تنفيذ خطة التكوين بتكلفة أقل.



عناصر التكلفة	الكمية	الوحدة	مجموع الكلفة	الكلفة اليومية	النسبة
تعويضات المؤطر	1	3 000,00	3 000,00	3 000,00	21%
الضريبة على الدخل (تعويضات المؤطر) 30 بالمائة	1	900,00	900,00	900,00	6%
مصاريف المبيت والمأكل	1	700,00	700,00	700,00	5%
مصاريف التنقل بالنسبة للمؤطر (أو التعويضات الكيلوميتريّة)	1	500,00	500,00	500,00	4%

النسبة	الكلفة اليومية	مجموع الكلفة	الوحدة	الكمية	عناصر التكلفة
7%	1 000,00	1 000,00	50,00	20	ملفات ، كراسات ، أقلام ، . . جزايات ..
4%	500,00	500,00	25,00	20	ملف التوين
1%	200,00	200,00	10,00	20	شعاعة المشاركة
7%	1 000,00	1 000,00	1 000,00	1	مصاريف التسيير
	7 800,00				المجموع (دون احتساب الرسوم)
11%	1 560,00				الضريبة على القيمة المضافة (20 بالمائة)
	9 360,00				المجموع (مع احتساب الرسوم)
	9 360,00	الحالة الأولى : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين			
	468,00	الحالة الأولى : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين بالنسبة لكل مستفيد			
7%	1 000,00	1 000,00	1 000,00	1	كراء قاعة التكوين
1%	200,00				الضريبة على القيمة المضافة (20 بالمائة)

النسبة	الكلفة اليومية	مجموع الكلفة	الوحدة	الكمية	عناصر التكلفة
	1 200,00	Total 2			
	10 560,00	الحالة الثانية : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام مع حجز قاعة التكوين)			
	528,00	الحالة الأولى : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام مع حجز قاعة التكوين بالنسبة لكل مستفيد			
9%	1 200,00	1 200,00	60,00	20	استراحة شاي (2)
14%	2 000,00	2 000,00	100,00	20	الإطعام
	3 200,00	Total (H.T.)			
2%	320,00	TVA (10%)			
	3 520,00	Total (3)			
	14 080,00	الحالة الأولى : كلفة التكوين اليومية (دون مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين			
	704,00	الحالة الأولى : كلفة التكوين اليومية مع مصاريف الإطعام و مصاريف حجز قاعة التكوين بالنسبة لكل مستفيد			

## ج.2. الكلفة التقديرية لمخطط التكوين

المسوغات	عدد المجموعات (الأفواج)	عدد أيام التكوين	التكلفة الكلية المقدرة لتكوين المنتخبين		
			المتغيرات 1	المتغيرات 2	المتغيرات 3
جدع مشترك	1405	1761	21 385 170,00	24 352 020,00	33 054 780,00
جماعة 135	985	1144	13 293 244,20	15 048 574,20	20 197 542,20
5 أقاليم	30	40	567 216,00	639 936,00	853 248,00
جهة	29	32	353 808,00	399 168,00	532 224,00
النساء المنتخبات	99	158	2 594 592,00	2 927 232,00	3 902 976,00
المهترات الذاتية	330	330	3 085 056,00	3 480 576,00	4 640 768,00
		المجموع	41 279 086,20	46 847 506,20	63 181 538,20
		الجهة (25%)	10 319 771,55	11 711 876,55	15 795 384,55
		الجماعات الترابية الأخرى (75%)	30 959 314,65	35 135 629,65	47 386 153,65

مجموع / المنتخبون في 5 سنوات	16 558,00	18 791,62	25 343,58
مجموع / المنتخبون في سنة	3 311,60	3 758,32	5 068,72
تطور تكلفة التكوين حسب المتغيرات		12%	35%

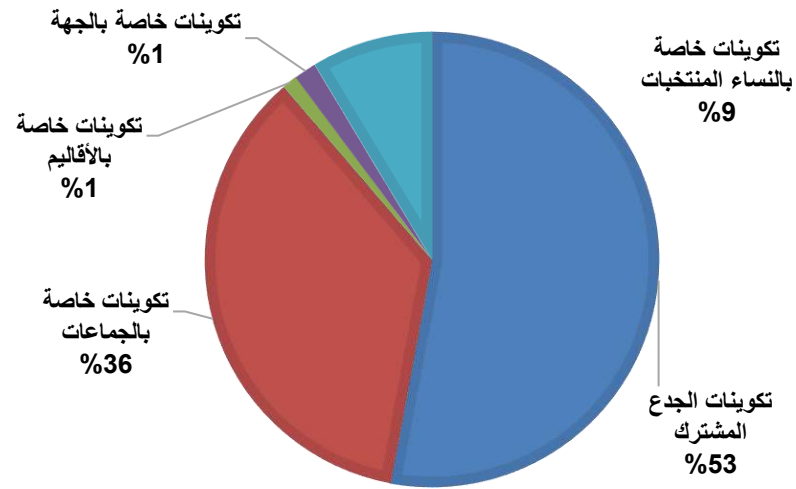
## د. البرمجة متعددة السنوات لميزانية التكوين

### د.1. الجدولة الزمنية المتعددة السنوات المقترحة للتكوين

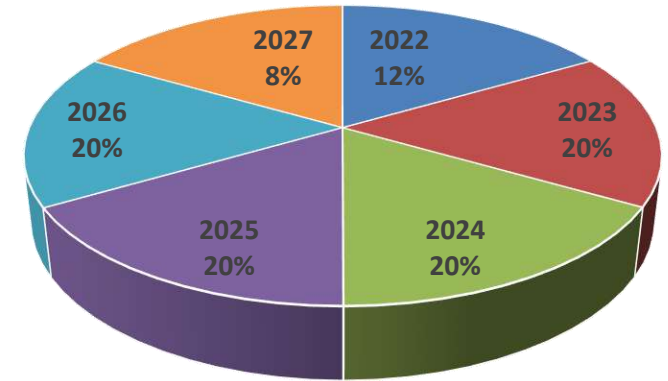
يتم إعداد الميزانية وفق سيرورة يمكن اختزالها كما يلي:

- إنجاز مسودة ميزانية التكوين المستمر؛
- احتساب التكلفة لجميع أشكال التكوين والميزانية الكلية المقترحة للجهة؛
- جمع كافة عناصر الميزانية ومناقشتها في إطار المساطر المعتمدة؛

توزيع 1836 يوم تكويني حسب الفئات المستهدفة خلال 5 سنوات حسب الفئات المستهدفة



التوزيع السنوي لنسب التكوين



برمجة الدورات الخاصة بالجبهة

المجموع	2027	2026	2025	2024	2023	2022	
21	2	3	4	4	4	4	عدد الدورات
%100	%10	%14	%19	%19	%19	%19	النسبة
32	3	5	6	6	6	6	عدد الأيام

برمجة الجدة المشترك

المجموع	2027	2026	2025	2024	2023	2022	
27	0	3	6	6	6	6	عدد الدورات
%100	%0	%12	%22	%22	%22	%22	النسبة
1761	0	237	381	381	381	381	عدد الأيام

برمجة الدورات الخاصة بالأقاليم

المجموع	2027	2026	2025	2024	2023	2022	
8	0	1	1	1	2	3	عدد الدورات
%100	0	%13	%13	%13	%25	%36	النسبة
40		6	6	6	10	12	عدد الأيام

برمجة الدورات الخاصة بالجماعات

المجموع	2027	2026	2025	2024	2023	2022	
36	3	7	7	8	7	4	عدد الدورات
%100	%8	%20	%20	%20	%20	%12	النسبة
1144	94	228	228	228	228	138	عدد الأيام

## برمجة الدورات الخاصة بالنساء المنتخبات

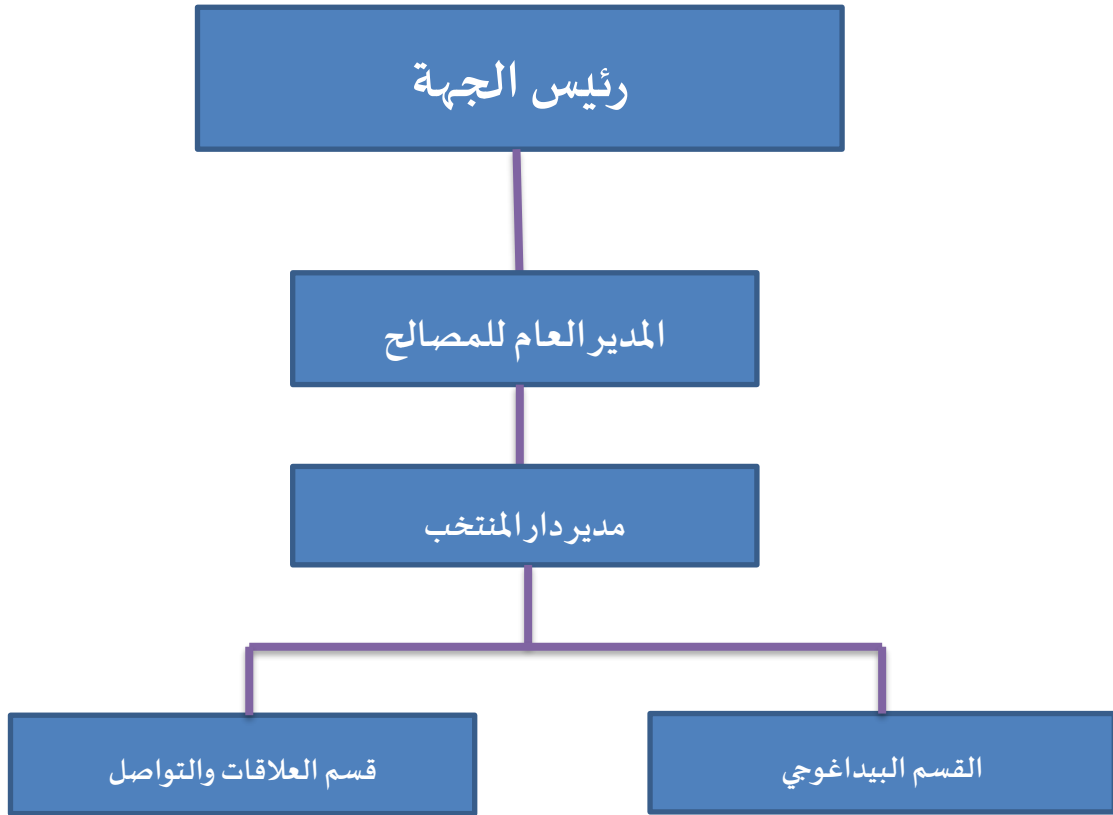
المجموع	2027	2026	2025	2024	2023	2022	
8	0	0	2	3	2	1	عدد الدورات
%100	%0	%0	%25	%36	%25	%14	النسبة
158	0	0	40	57	40	21	عدد الأيام

### خاتمة

إن تأسيس علاقة تكاملية بين الأولويات التدييرية والتنموية ومتطلبات التكوين لا تتأتى إلا بخلق وتعزيز الارتباط بين نظام الحكامة الترابية ونظام التكوين ودعم قدرات المنتخبين. وهذا الأمر يتطلب هيكلة دار المنتخب من خلال بناء هيكل تنظيمي يمكن من توجيه الأنشطة على نحو فعال وسلس، وذلك من خلال التوزيع المناسب للمسؤوليات بتوافق مع الخطط الاستراتيجية والتنفيذية، بغية تحقيق الأهداف المعلنة والقيام بالدور المنوط بدار المنتخب بشكل فعال.

## الملاحق:

- ✓ قرار اللجنة الجهوية للتكوين المستمر
- ✓ ميزانية دار المنتخب
- ✓ الاتفاقية النموذجية للشراكة
- ✓ الهيكل التنظيمي لدار المنتخب



من والي جهة بني ملال-خنيفرة  
وعامل إقليم بني ملال  
إلى

السيد: رئيس مجلس جهة بني ملال - خنيفرة

ملاحظات	العدد	بيان الإرسال
<p>" تحال عليكم، قصد الإخبار ولكل غاية مفيدة."</p>  <p>والي جهة بني ملال-خنيفرة خطيب الهبيل</p>	03	<p>- نسخ أصلية من اتفاقية التعاون و الشراكة بين ولاية جهة بني ملال-خنيفرة ومجلس جهة بني ملال-خنيفرة، المتعلقة بمركز التكوين المستمر المتواجد بالنادي الرياضي ببني ملال.</p> <p>- نسخة موجهة إلى السيد: - رئيس ديوان السيد الوالي "قصد الإخبار"</p> <p>Arrivée ..... 6.7.31 Le ... 1.6.DEC..2019</p> <p>DI: DACP... DO: م.الركاب DE: Dar elmontaklab DAT: DIT DAJC: DIT</p>

اتفاقية تعاون وشراكة

بين

ولاية جهة بني ملال خنيفرة

و

مجلس جهة بني ملال خنيفرة

تجسيدا للإرادة الملكية السامية التي أكدت على أن رفع الجماعات الترابية لتحديات التنمية المحلية والمستدامة، رهين بقدرتها على تعزيز قنوات التشاور وتبادل الأفكار والخبرات، و أن نجاح المغرب في رفع تحدي التنمية المحلية الجهوية. يقتضي توافر النخب المؤهلة؛

وبناء على القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.15.83 صادر في 20 من رمضان 1436 (7 يوليوز 2015)، لاسم البند الخامس من المادة 80 الذي جعل العمل على تحسين القدرات التدبيرية للموارد البشرية وتكوينها من المهام المنوطة بالجهة، و المادة 82 التي وضعت الإشراف على التكوين المستمر لفائدة أعضاء المجالس وموظفي الجماعات الترابية من الاختصاصات الذاتية للجهات، والمادة 162 التي تمكن الجهات في إطار الاختصاصات المخولة لها أن تبرم فيما بينها اتفاقيات للتعاون أو الشراكة من أجل إنجاز مشروع أو نشاط ذي فائدة مشتركة لا يقتضي اللجوء إلى إحداث شخص اعتباري خاضع للقانون العام أو الخاص؛

ومن أجل دعم قدرات وإمكانيات الجماعات الترابية في مجالات مختلفة تهم التنظيم والتسيير، صياغة وتدبير المشاريع، التخطيط والبرمجة، التواصل وتبادل الخبرات، تطوير الخبرة التقنية في مجال اختصاصات الجماعات الترابية للقيام بالمهام والوظائف المنتظرة؛



وتنفيذنا البرنامج السنوي للتكوين المستمر لقائدة اعضاء مجالس الجماعات  
التراية بجهة بني ملال خنيفرة تم الاتفاق بين مجلس جهة بني ملال خنيفرة و  
ولاية جهة بني ملال خنيفرة على ما يلي:

#### المادة الأولى: موضوع الاتفاقية

تهدف هذه الاتفاقية إلى وضع مركز التكوين المستمر المتواجد بالنادي الرياضي ،  
رهن إشارة مجلس جهة بني ملال خنيفرة، قصد استغلاله وتديره كدار للمنتخب  
من أجل مواكبة المجلس في تنفيذ الاختصاصات المسندة له في إطار التكوين  
المستمر، مع العلم ان ادارة النادي الرياضي لبني ملال تحتفظ بحق استغلال هذا  
المركز كلما دعت الضرورة لذلك.

#### المادة الثانية: التزامات الأطراف

يلتزم مجلس جهة بني ملال خنيفرة من خلال هذه الاتفاقية ب:

- استغلال المركز كدار للمنتخب لأجل تنفيذ التكوين المستمر لقائدة أعضاء  
وموظفي الجماعات التراية؛
- الحفاظ على مرافق المركز والقيام بصيانتها كلما دعت الضرورة لذلك ؛
- أداء المستحقات والوجبات المالية المترتبة على استغلال هذا المركز ؛
- تجهيز الفضاء بالوسائل والمعدات السمعية والبصرية التي تمكن القيام بالتكوين  
المستمر في أفضل الظروف؛ وتسجيلها ضمن ممتلكات الجهة.
- تجهيز قاعات التكوين والمكاتب الإدارية بكل المسلتزمات المكتبة والإدارية ؛  
وتسجيلها ضمن ممتلكات الجهة.
- تجهيز مكتبة والعمل على تزويدها بالمجلات والكتب والمراجع العلمية والقانونية  
المرتبطة بمهام المنتخب الجماعي؛ وتسجيلها ضمن ممتلكات الجهة.



- وضع الموارد البشرية التي تتولى إدارة المركز و سهر على حسن تديره؛  
- إعداد تقرير سنوي عن حصيلة استغلال المركز أو كلما دعت الضرورة لذلك.  
تلتزم ولاية جهة بني ملال خنيفرة ب :  
- وضع مركز التكوين بالنادي الرياضي لبني ملال لفائدة مجلس جهة بني ملال خنيفرة قصد استغلاله كدار للمنتخب.

المادة الثالثة: مدة الاتفاقية

يسري مفعول هذه الاتفاقية من تاريخ التوقيع عليها من طرف الشركاء.

المادة الرابعة: حل النزاعات

يتم البت في المنازعات المحتملة بخصوص تنفيذ وتأويل مضامين هذه الاتفاقية عن طريق التراضي والتوافق.

المادة الخامسة: لجنة المتبع

تحدد لجنة لتتبع مكونة من السيد الكاتب العام للولاية و السيد مدير العام للمصالح بالجهة والسيد مدير دار المنتخب أو من ينوب عنهم ، لسهر على تنفيذ هذه الاتفاقية.

حرر ببني ملال في :.....

السيد رئيس مجلس جهة بني ملال خنيفرة



السيد والي جهة بني ملال خنيفرة



بني ملال في نسبي  
2018

71 - 70  
2018

المملكة المغربية  
وزارة الداخلية  
ولاية جهة بني ملال - خنيفرة  
عمالة إقليم بني ملال  
الكتابة العامة  
عدد: 9179  
ع/ع

والي جهة بني ملال - خنيفرة  
و عامل إقليم بني ملال  
إلى

السيد: رئيس مجلس جهة بني ملال - خنيفرة

### ورقة الإرسال

ملاحظات	العدد	بيان الإرسال
<p>" تحال عليكم بعد التأشير عليها من طرف المصالح المركزية " ✓</p>  <p>والي جهة بني ملال - خنيفرة عبد السلام بركات</p>		<p>- اتفاقية شراكة بين جهة بني ملال خنيفرة والجماعات التابعة للأقاليم بالجهة من أجل التكوين المستمر. ✓</p>

د/ العنتي  
Région Béni Me'jal - Khenifra  
ARRIVEE

DATE : 02 NOV 2018  
N° : 4322

الخطاب

الاتفاقية النموذجية رقم : 45 / 2017

بين

مجلس جهة بني ملال خنيفرة

و

والجماعات الترابية بالجهة

(حول التكوين المستمر)



## ديباجة

- تطبيقا للتوجيهات الملكية السامية المتعلقة بالتكوين وتأهيل الموارد البشرية:  
«... اعتبار الرأسمال البشري رافعة للتقدم وخلق الثروات...»؛ خطاب العرش لسنة 2000؛  
«... وبظل العائق الثالث بل التحدي الأكبر هو تأهيل الموارد البشرية...»؛ خطاب العرش 2010؛  
«...الوضع الحالي، يتطلب إعطاء عناية خاصة، لتكوين وتأهيل الموظفين، الحلقة الأساسية في علاقة المواطن بالإدارة، وتمكينهم من فضاء ملائم للعمل، مع استعمال آليات التحفيز والمحاسبة والعقاب...»؛ الخطاب الملكي بمناسبة افتتاح السنة التشريعية 14 أكتوبر 2016.
- بناء على مقتضيات القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات الصادرة بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.15.83 بتاريخ 20 رمضان 1436 (7 يوليوز 2015) ولاسيما المادة 56 و 82 منه،
- بناء على مقتضيات القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.15.84 بتاريخ 20 رمضان 1436 (7 يوليوز 2015) ولاسيما المادة 54 منه.
- بناء على مقتضيات القانون التنظيمي رقم 113.14 المتعلق بالجماعات الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.15.85 بتاريخ 20 رمضان 1436 (7 يوليوز 2015) ولاسيما المادة 53 منه.
- بناء على مرسوم رقم 2-17-449 الصادر في 4 ربيع الاول 1439 ( 23 نوفمبر 2017) بسن نظام المحاسبة العمومية للجهات ومجموعاتها.
- بناء على مرسوم رقم 450 -17-2 الصادر في 4 ربيع الاول 1439 ( 23 نوفمبر 2017) بسن نظام المحاسبة العمومية للعمالات والأقاليم ومجموعاتها.
- بناء على مرسوم رقم 451 -17-2 الصادر في 4 ربيع الاول 1439 ( 23 نوفمبر 2017) بسن نظام المحاسبة العمومية للجماعات ومؤسسات التعاون بين الجماعات.
- وبناء على المرسوم رقم 2.16.297 الصادر في 23 رمضان 1437 (29 يونيو 2016) بتحديد كفايات تنظيم دورات التكوين المستمر لفائدة أعضاء مجالس الجماعات الترابية ومدتها وشروط الاستفادة منها ومساهمة الجماعات الترابية في تغطية مصاريفها.
- ونظرا للدور الهام الذي تلعبه تقوية قدرات الفاعلين الترابيين المحليين بتراب جهة بني ملال خنيفرة في مجالات التنمية الجهوية.
- ونظرا لكون الدراسات والتشاور مع المنتخبين والمسؤولين على الإدارات العمومية المحلية، آليات عن يمينه أحداث دار للمنتخب كآلية تعاونية وتشاركية من أجل المساهمة في صقل وتقوية قدرات المنتخبين في مجال تدبير الشأن المحلي.
- وبناء على برنامج التنمية الجهوية المصادق عليه بالإجماع من طرف أعضاء المجلس الجهوي لجهة بني ملال خنيفرة برسم دورته العادية لشهر مارس 2017 والذي يعتبر مشروع دار المنتخب لجهة بني ملال خنيفرة من المشاريع الواعدة التي يتضمنها هذا البرنامج،

- وبناء على مقرر مجلس الجهة المتخذ في دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 11 مايو 2017 .
- بناء على مقرر المجلس الإقليمي لأزيلال المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 11 شتنبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لأزيلال المتخذ خلال دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 17 نونبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لدمنات المتخذ خلال دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 13 نونبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لأكودي نلخير المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 5 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لتامدة نومرصيد المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 6 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لأيت محمد المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 6 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لأيت عباس المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 5 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لتبات المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 5 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لأيت بولولي المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 4 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لزاوية أحنصال المتخذ خلال دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 18 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لأبزو المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 5 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لأرفالة المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 3 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لتنانث المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 10 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لأيت تكللا المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 6 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لفم الجمعة المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 6 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لتباية المتخذ خلال دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 31 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لبني حسان المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 5 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لمولاي عيسى بن ادريس المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 6 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لتسقي المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 3 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لتاونزة المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 5 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لامليل المتخذ خلال دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 6 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لتفني المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 3 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لسيدي بولخلف المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 3 أكتوبر 2017.



- بناء على مقرر المجلس الجماعي لأيت بلال المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 5 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لـواولي المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 5 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لأيت ماجضن المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 6 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لتديلي فطواكة المتخذ خلال دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 30 ماي 2018.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لأنزو المتخذ خلال دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 4 شتنبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لسيدي يعقوب المتخذ خلال دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 16 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لأيت تمليل المتخذ خلال دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 23 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لأيت امديس المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 2 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لـراويزغت المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 5 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لاسمسي المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 6 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لبين الوبدان المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 5 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لتناكلفت المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 6 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لأيت أوقلي المتخذ خلال دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 6 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لتيفرت نايت حمزة المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 4 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لتيلوكيت المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 6 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لتبروشث المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 12 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لأيت مازيغ المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 2 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لأنركي المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 6 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لأفورار المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 2 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لتيمويلت المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 4 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لأيت وعرضي المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 3 أكتوبر 2017.
- بناء على مقرر المجلس الجماعي لبني عياط المتخذ خلال دورته العادية المنعقدة بتاريخ 4 أكتوبر 2017.



## تم الاتفاق على ما يلي

### المادة الأولى : موضوع وأهداف الاتفاقية.

تهدف هذه الاتفاقية إلى تفعيل الآليات والإجراءات والمقتضيات القانونية المنصوص عليها في القوانين التنظيمية للجماعات الترابية بمستوياتها الثلاث (الجهة، مجالس العمالات والأقاليم، والجماعات المواد 56 و 82 من القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات، المادة 54 مقتضيات القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم والمادة 53 من القانون التنظيمي رقم 113.14 المتعلق بالجماعات)، المتعلقة بالتكوين المستمر وتقوية قدرات الموارد البشرية وتعزيز التعاون بين المجلس الجهوي لجهة بني ملال خنيفرة والجماعات الترابية التابعة لتراب الجهة في هذا المجال.

- تحديد مساهمة الجهة و الجماعات الترابية في ميزانية دار المنتخب لجهة بني ملال خنيفرة .

### المادة الثانية: مهام دار المنتخب.

تقوم جهة بني ملال خنيفرة عن طريق مؤسسة دار المنتخب في المساهمة في تعزيز قدرات المنتخبين والموارد البشرية للجماعات الترابية بالجهة في الميادين التالية:

- التنظيم والتدبير

- صياغة وتدبير المشاريع

- التخطيط والبرمجة

- التواصل وتبادل الخبرات

- تطوير الخبرة التقنية في مجال اختصاصات الجماعات المحلية

- تطوير آليات التعاون والشراكة

ومن أجل ذلك، تقوم دار المنتخب بما يلي:

- تنظيم اللقاءات وتشجيع تبادل الخبرات بين المنتخبين

- تنظيم وتنشيط دورات تكوينية وإعلامية لفائدة المنتخبين

- توفير فضاء للتواصل والبحث العلمي والدعم والمشورة ذات الصلة بمهام المنتخب.

- تيسير المشاركة في المؤتمرات والندوات والقيام بالزيارات على المستويين الوطني والدولي.

- تنظيم معارض جهوية والمساهمة في تنظيم معارض وطنية ودولية والتعريف بالمؤهلات الاقتصادية والثقافية والسياحية للجهة.

### المادة الثالثة: الانضمام لدار المنتخب

تعتبر عضوا في دار المنتخب كل جماعة ترابية يوافق مجلسها التداولي على شروط هذه الاتفاقية. وكل جماعة ترابية أو مؤسسة قبلت الانضمام إلى هذه الاتفاقية، تكون ملزمة بأداء مساهمتها المالية بالميزانية الملحقه بميزانية الجهة (ميزانية دار المنتخب).

- تتحمل الجهة نسبة 25 % على الأقل من مصاريف البرنامج السنوي للتكوين المستمر الذي تعده اللجنة الجبوية المنصوص عليها في المادة 4 من المرسوم رقم 2.16.297 الصادر في 23 رمضان 1437 (29 يونيو 2016) بتحديد كفايات تنظيم دورات التكوين المستمر لفائدة أعضاء مجالس الجماعات الترابية ومدتها وشروط الاستفادة منها ومساهمة الجماعات الترابية في تغطية مصاريفها وتحول مساهمتها الى الميزانية الملحقة (دار المنتخب).

- تحدد مساهمة الجماعات الترابية في مبلغ لا يقل عن 0,3% من ميزانية تسييرها، وتعتبر هذه المساهمة إجبارية للجماعات المنضمة للاتفاقية ويتم تحويلها إلى ميزانية الجهة (الميزانية الملحقة) فور المصادقة على ميزانياتها.

- يمكن لمؤسسات عمومية وهيئات ومنظمات وطنية أو أجنبية أخرى المساهمة في دعم الميزانية الملحقة للجهة (ميزانية دار المنتخب) وستحدد مساهمتها في إطار شراكات معها تخضع للقوانين الجاري بها العمل.

### المادة الرابعة : مدة الصلاحية.

تحدد مدة صلاحية هذه الاتفاقية في الفترة الانتدابية الحالية للمجالس المنتخبة ابتداء من تاريخ التوقيع عليها.

### المادة الخامسة : مقتضيات عامة.

لا يمكن تنفيذ بنود هذه الاتفاقية إلا بعد موافقة الأطراف المعنية والتأشير عليها من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية.

### المادة السادسة: تسوية المنازعات.

في حالة وقوع نزاع في تفسير أو تنفيذ محتويات هذه الاتفاقية، يتم حله بشكل توافقي حيبا وبالتراضي، وإذا تعذر ذلك يمكن فسخ هذه الاتفاقية بطلب من أحد الطرفين بإعلان مسبق في غضون ستة أشهر.



اتفاقية التكوين المستمر

السيد عامل إقليم أزيلال، السيد رئيس مجلس جهة بني ملال خنيفرة

عن الرئيس ورئيسة منحه أمين المجلس  
النائب الثامن للرئيس

المملكة المغربية  
الاعمال  
أزيلال  
الوزارة الداخلية

العضو  
امضاء:  
محمد عطاوي

توقيعات رؤساء مجالس الجماعات الترابية - إقليم أزيلال-

<p>رئيسة المجلس الجماعي لأزيلال</p> <p>الرئيسة: عاشقة أيت محمد</p> 	<p>رئيس المجلس الاقليمي لأزيلال</p> <p>رئيس المجلس الاقليمي النائب محمد بن قاسم</p> 
<p>رئيس المجلس الجماعي لتمدانومرصيد</p> <p>رئيس المجلس علي بن مسعود</p> 	<p>رئيس المجلس الجماعي لدمنات</p> <p>جميلة الخوات</p> 
<p>رئيس المجلس الجماعي لأيت عباس</p> <p>رئيس المجلس امضاء: محمد أزيار</p> 	<p>رئيس المجلس الجماعي لأيت امحمد</p> <p>الرئيس: محمد علي</p> 
<p>رئيس المجلس الجماعي لأيت بواولي</p> <p>الرئيس محمد احمدو LE PRÉSIDENT Mohamed AHMEDOU</p> 	<p>رئيس المجلس الجماعي لتبانت</p> <p>الرئيس: خالد تكوكين</p> 
<p>رئيس المجلس الجماعي لأبزو</p> <p>الامضاء: مولود بركاني رئيس جماعة أبزو</p> 	<p>رئيس المجلس الجماعي لزاوية احصال</p> <p>امضاء الرئيس سعيد اتقلاص</p> 

## اتفاقية التكوين المستمر

<p>رئيس المجلس الجماعي لتناث</p> <p>رئيس المجلس الجماعي لتناث الجماعة القروية لتناث أعضاء: إدريس الحسني</p> 	<p>رئيس المجلس الجماعي لأرقالة</p> <p>أعضاء: مصطفى أبو كمال رئيس الجماعة أرقالة</p> 
<p>رئيس المجلس الجماعي لعم الجمعة</p> <p>رئيس المجلس Mohamed CHAOUKI Président du Conseil</p> 	<p>رئيس المجلس الجماعي لأيت تكلال</p> <p>الرئيس: محمد المير</p> 
<p>رئيس المجلس الجماعي لتابية</p> <p>الرئيس: <b>أحمد بن سينا</b> رئيس الجماعة لتابية</p> 	<p>رئيس المجلس الجماعي لبني حسان</p> <p>الرئيس: محمد حسان</p> 
<p>رئيس المجلس الجماعي لتسقي</p> <p>الرئيس: عبد الوهاب مشوري</p> 	<p>رئيس المجلس الجماعي لمولاي عيسى</p> <p>الرئيس: <b>عبد بنور أبو عبد الله فرسي</b> رئيس جماعة مولاي عيسى بن أبيه</p> 
<p>رئيس المجلس الجماعي لإمليل</p> <p>الرئيس: عبد الحكيم الحريبي</p> 	<p>رئيس المجلس الجماعي لتاونزة</p> <p>الرئيس: <b>أشفيخ محمد</b> رئيس الجماعة لتاونزة</p> 
<p>رئيس المجلس الجماعي لسيدي بولخلف</p> <p>الرئيس: حسن تمسولت</p> 	<p>رئيس المجلس الجماعي لتفني</p> <p>الرئيس: عبد البصري</p> 
<p>رئيس المجلس الجماعي لئاوولي</p> <p>الرئيس: <b>عبد الوهاب الموحى</b> رئيس المجلس</p> 	<p>رئيس المجلس الجماعي لأيت بلال</p> <p>الرئيس: عبد الحليم التمشوري</p> 
<p>رئيس المجلس الجماعي لتديلي فطاوكة</p> <p>الرئيس: عبد العزيز التمشوري</p> 	<p>رئيس المجلس الجماعي لأيت ماجضن</p> <p>الرئيس: محمد أبراهم</p> 



اتفاقية التكوين المستمر

<p>رئيس المجلس الجماعي لأثري</p> 	<p>رئيس المجلس الجماعي لأيت مازيغ</p> <p>الرئيس محمد زكري</p> 
<p>رئيس المجلس الجماعي لتموليت</p> 	<p>رئيس المجلس الجماعي لأفورار</p> <p>المستطفي الزماد الرئيس</p> 
<p>رئيس المجلس الجماعي لبني عياط</p> <p>الرئيس أخيم تمنتاوي</p> 	<p>رئيس المجلس الجماعي لأيت واعرضي</p> <p>الرئيس ناجي الحسين</p> 
	<p>رئيس المجلس الجماعي لأكودي نلخير</p> 

عن وزير الداخلية وتفويض منه  
الوالي المدير العام للجماعات المحلية  
مكتسم خلك سفير

22 أكتوبر 2018

خنيفرة

الاتفاقية النموذجية رقم : 45 | 2017

بين

مجلس جهة بني ملال خنيفرة

و

والجماعات الترابية بالجهة

(حول التكوين المستمر)



# ديباجة

- تطبيقا للتوجيهات الملكية السامية المتعلقة بالتكوين وتأهيل الموارد البشرية؛  
«... اعتبار الرأسمال البشري رافعة للتقدم وخلق الثروات...»؛ خطاب العرش لسنة  
2000 ؛
- «...ويظل العائق الثالث بل التحدي الأكبر هو تأهيل الموارد البشرية...» ، خطاب  
العرش 2010 ؛
- « ... الوضع الحالي، يتطلب إعطاء عناية خاصة لتكوين وتأهيل الموظفين ، الحلقة  
الأساسية في علاقة المواطن بالإدارة ، وتمكينهم من قضاء ملاتم للعمل ، مع استعمال  
آليات التحفيز والمحاسبة والعقاب ... » ، الخطاب الملكي بمناسبة افتتاح السنة  
التشريعية 14 أكتوبر 2016 .
- بناء على مقتضيات القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات الصادرة بتنفيذه  
الظهير الشريف رقم 1.15.83 بتاريخ 20 رمضان 1436 (7 يوليوز 2015 )  
ولاسيما المادة 56 و82 منه ؛
- بناء على مقتضيات القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم  
الصادرة بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.15.84 بتاريخ 20 رمضان 1436 (7 يوليوز  
2015 )ولاسيما المادة 54منه.
- بناء على مقتضيات القانون التنظيمي رقم 113.14 المتعلق بالجماعات الصادرة  
بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.15.85 بتاريخ 20 رمضان 1436 (7 يوليوز 2015 )  
ولاسيما المادة 53 منه .
- بناء على مرسوم رقم 2-17-449 الصادر في 4 ربيع الاول 1439 ( 23 نوفمبر  
2017 ) بسن نظام المحاسبة العمومية للجهات ومجموعاتها.
- بناء على مرسوم رقم 451 -17-2 الصادر في 4 ربيع الاول 1439 ( 23 نوفمبر  
2017 ) بسن نظام المحاسبة العمومية للجماعات ومؤسسات التعاون بين الجماعات.
- بناء على مرسوم رقم 450 -17-2 الصادر في 4 ربيع الاول 1439 ( 23 نوفمبر  
2017 ) بسن نظام المحاسبة العمومية للعمالات والأقاليم ومجموعاتها.
- وبناء على المرسوم رقم 2.16.297 الصادر في 23 رمضان 1437 (29 يونيو  
2016) بتحديد كفايات تنظيم دورات التكوين المستمر لفائدة أعضاء مجالس الجماعات  
الترابية ومندوبيها وشروط الاستفادة منها ومساهمة الجماعات الترابية في تغطية  
مصاريفها

- ونظرا للدور الهام الذي تلعبه تقوية قدرات الفاعلين الترابيين المحليين بتراب جهة بني ملال خنيفرة في مجالات التنمية الجهوية.

- ونظرا لكون الدراسات والتشاور مع المنتخبين والمسؤولين على الإدارات العمومية المحلية أبانت عن نجاعة إحداث دار للمنتخب كآلية تعاونية وتشاركية من أجل المساهمة في صقل وتقوية قدرات المنتخبين في مجال تدبير الشأن المحلي .

- وبناء على برنامج التنمية الجهوية المصادق عليه بالإجماع من طرف أعضاء المجلس الجهوي لجهة بني ملال خنيفرة برسم دورته العادية لشهر مارس 2017 والذي يعتبر مشروع دار المنتخب لجهة بني ملال خنيفرة من المشاريع الواعدة التي يتضمنها هذا البرنامج،

- وبناء على مقرر مجلس الجهة المتخذ في دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 11 ماي 2017 .

- وبناء على مقررات المجالس الجماعية والإقليمية المعنية رفقته بخصوص هذه الاتفاقية.

## تم الاتفاق على ما يلي

### المادة الأولى: موضوع وأهداف الاتفاقية

- تهدف هذه الاتفاقية إلى تفعيل الآليات والإجراءات والمقتضيات القانونية المنصوص عليها في القوانين التنظيمية للجماعات الترابية بمستوياتها الثلاث ( الجهة، مجالس العمالات والأقاليم والجماعات في المواد 56 و82 من القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات و54 من القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم والمادة 53 من القانون التنظيمي رقم 113.14 المتعلق بالجماعات )، المتعلقة بالنكويين المستمر وتقوية قدرات الموارد البشرية وتعزيز التعاون بين المجلس الجهوي لجهة بني ملال خنيفرة والجماعات الترابية التابعة لتراب الجهة في هذا المجال.

- تحديد مساهمة الجهة والجماعات الترابية في ميزانية دار المنتخب لجهة بني ملال خنيفرة .

### المادة الثانية: مهام دار المنتخب

تقوم جهة بني ملال خنيفرة عن طريق مؤسسة دار المنتخب بالمساهمة في تعزيز قدرات المنتخبين والموارد البشرية للجماعات الترابية بالجهة في الميادين التالية :

التنظيم والتدبير

صياغة وتدبير المشاريع



- التخطيط والبرمجة

- التواصل وتبادل الخبرات

- تطوير الخبرة التقنية في مجال اختصاصات الجماعات الترابية .

- تطوير آليات التعاون والشراكة

ومن أجل ذلك، تقوم دار المنتخب بما يلي:

- تنظيم اللقاءات وتشجيع تبادل الخبرات بين المنتخبين

- تنظيم وتنشيط دورات تكوينية وإعلامية لفائدة المنتخبين

- توفير فضاء للتواصل والبحث العلمي والدعم والمشورة ذات الصلة بمهام المنتخب.

- تيسير المشاركة في المؤتمرات والندوات والقيام بالزيارات على المستويين الوطني والدولي.

- تنظيم معارض جهوية والمساهمة في تنظيم معارض وطنية ودولية والتعريف بالمؤهلات الاقتصادية والثقافية والسياحية للجهة.

### **المادة الثالثة : الانضمام لدار المنتخب**

تعتبر عضوا في دار المنتخب كل جماعة ترابية يوافق مجلسها التداولي على شروط هذه الاتفاقية.

وكل جماعة ترابية أو مؤسسة قبلت الانضمام إلى هذه الاتفاقية، تكون ملزمة بإداء مساهماتها المالية بالميزانية الملحقة بميزانية الجهة (ميزانية دار المنتخب) .

- تتحمل الجهة نسبة 25 % على الأقل من مصاريف البرنامج السنوي للتكوين المستمر الذي تعده اللجنة الجهوية المنصوص عليها في المادة 4 من المرسوم رقم 2.16.297 الصادر في 23 رمضان 1437 (29 يونيو 2016) بتحديد كفايات تنظيم دورات التكوين المستمر لفائدة أعضاء مجالس الجماعات الترابية ومدتها وشروط الاستفادة منها ومساهمة الجماعات الترابية في تغطية مصاريفها. وتحول مساهمتها إلى الميزانية الملحقة (دار المنتخب) .

- تُحدد مساهمة الجماعات الترابية في مبلغ لا يقل عن 0,3% من ميزانية تسييرها، وتعتبر هذه المساهمة إجبارية للجماعات المنضمة للاتفاقية ويتم تحويلها إلى ميزانية الجهة (الميزانية الملحقة) فور المصادقة على ميزانياتها.



- يمكن لمؤسسات عمومية وهيئات ومنظمات وطنية أو أجنبية أخرى المساهمة في دعم الميزانية الملحقه للجهة (ميزانية دار المنتخب). وستحدد مساهمتها في إطار شراكات معها تخضع للقوانين الجاري بها العمل .

#### **المادة الرابعة: المدة والتعديل والفسخ**

تحدد مدة صلاحية هذه الاتفاقية في الفترة الانتدابية الحالية للمجالس المنتخبة ابتداء من تاريخ التوقيع عليها.

#### **المادة الخامسة: مقتضيات عامة**

لا يمكن تنفيذ بنود هذه الاتفاقية إلا بعد موافقة الأطراف المعنية والتأشير عليها من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية .

#### **المادة السادسة : تسوية المنازعات**

في حالة وقوع نزاع في تفسير أو تنفيذ محتويات هذه الاتفاقية، يتم حله بشكل توافقي حيبا وبالتراضي، وإذا تعذر ذلك يمكن فسخ هذه الاتفاقية بطلب من أحد الطرفين بإعلان مسبق في غضون ستة أشهر.



التوقيعات الخاصة  
باتفاقية شراكة حول التكوين المستمر

	<p>رئيس جهة بني ملال خنيفرة</p>  <p>عن الرئيس وبمقتضى أدريس أشبال المدير العام للمصالح</p> 
<p>عامل إقليم خنيفرة</p>  <p>محمد قطاح</p> 	<p>رئيس المجلس الإقليمي لخنيفرة</p>  <p>صالح لوزغناح رئيس المجلس الإقليمي لخنيفرة</p> 
<p>رئيس جماعة مريوت</p>  <p>محمد كمال</p> 	<p>رئيس جماعة خنيفرة</p>  <p>أعيا إبراهيم</p> 

رئيس جماعة لهري

  
المصطفى منصور

رئيس جماعة أكلهام أزكرا

  
حسن علاوي

رئيس جماعة البرج

  
العضو العام  
الجماعة البرج  
العضو العام  
الجماعة البرج

رئيس جماعة موحى أو هو الزباني

  
محمد المرشيت

رئيس جماعة سيدي امعرو

  
العضو العام  
الجماعة سيدي امعرو

رئيس جماعة سيدي لامين

  
العضو العام  
الجماعة سيدي لامين

رئيس جماعة سيدي يحيى أو ساعد

  
العضو العام  
الجماعة سيدي يحيى

رئيس جماعة القياص

  
العضو العام  
الجماعة القياص  
LE PRESIDENT  
HIDI MOHAMMED FADILI

رئيس جماعة واومنة

  
العضو العام  
الجماعة واومنة

رئيس جماعة آيت إسحاق

  
العضو العام  
الجماعة آيت إسحاق

رئيس جامعة آيت سعدلي

الرئيس  
لحسن أو محمد بويان

رئيس جامعة كروشن

الرئيس  
إسماعيل محمد انقبلي

رئيس جامعة مولاي بوعزة

الرئيس  
محمد المصطفى بن بواتوش  
NABIL ARIFI

رئيس جامعة تيفساليين

الرئيس  
نابيل عمار قيسي  
NABIL ARIFI

رئيس جامعة حد بوحسوسن

الرئيس  
محمد الدرويش  
الرئيس

رئيس جامعة سبت آيت رحو

الرئيس  
العلاري ميمون

رئيس جامعة سيدي احسين

الرئيس  
سيدي احسين

رئيس جامعة أجلموس

الرئيس محمد بادلو  
Président  
Mohamed BADDOU

رئيس جامعة الحمام

الرئيس  
حكيمه غرمال

رئيس جامعة أم الربيع

الرئيس  
محمد الحجاجي

عن وزير الداخلية / بتفويض منه  
الوالي المدير العام للجماعات المحلية

إسماعيل محمد انقبلي

22 أكتوبر 2018

المجلس  
العمومي  
البلدي

رقم : 45 / 2017

# الاتفاقية النموذجية

بين

مجلس جهة بني ملال خنيفرة

و

والجماعات الترابية بالجهة

(حول التكوين المستمر)



## حريـاـجـة

تطبيقا للتوجيهات الملكية السامية المتعلقة بالتكوين وتأهيل الموارد البشرية؛

«... اعتبار الرأسمال البشري رافعة للتقدم وخلق الثروات...»؛ خطاب العرش لسنة 2000 ؛

«...ويظل العائق الثالث بل التحدي الأكبر هو تأهيل الموارد البشرية...»؛ خطاب العرش 2010 ؛

«...الوضع الحالي، يتطلب إعطاء عناية خاصة ، لتكوين وتأهيل الموظفين ، الحلقة الأساسية في علاقة المواطن بالإدارة ، وتمكينهم من فضاء ملائم للعمل ، مع استعمال آليات التحفيز والمحاسبة والعقاب ...»؛ الخطاب الملكي بمناسبة افتتاح السنة التشريعية 14 أكتوبر 2016.

بناء على مقتضيات القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات الصادرة بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.15.83 بتاريخ 20 رمضان 1436 (7 يوليوز 2015) ولاسيما المادة 56 و82 منه،

بناء على مقتضيات القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم الصادرة بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.15.84 بتاريخ 20 رمضان 1436 (7 يوليوز 2015) ولاسيما المادة 54 منه.

بناء على مقتضيات القانون التنظيمي رقم 113.14 المتعلق بالجماعات الصادرة بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.15.85 بتاريخ 20 رمضان 1436 (7 يوليوز 2015) ولاسيما المادة 53 منه.

- بناء على مرسوم رقم 2-17-449 الصادر في 4 ربيع الاول 1439 ( 23 نوفمبر 2017) بسن نظام المحاسبة العمومية للجهات ومجموعاتها.

- بناء على مرسوم رقم 451 -17-2 الصادر في 4 ربيع الاول 1439 ( 23 نوفمبر 2017) بسن نظام المحاسبة العمومية للجماعات ومؤسسات التعاون بين الجماعات.

بناء على مرسوم رقم 450 -17-2 الصادر في 4 ربيع الاول 1439 ( 23 نوفمبر 2017) بسن نظام المحاسبة العمومية للعمالات والأقاليم ومجموعاتها.

بناء على المرسوم رقم 2.16.297 الصادر في 23 رمضان 1437 (29 يونيو 2016) ولاسيما المادة 53 منه.



ومنتها وشروط الاستفادة منها ومساهمة الجماعات الترابية في تغطية مصاريفها.

- ونظرا للدور الهام الذي تلعبه تقوية قدرات الفاعلين الترابيين المحليين بتراب جهة بني ملال خنيفرة في مجالات التنمية الجهوية.

- ونظرا لكون الدراسات والتشاور مع المنتخبين والمسؤولين على الإدارات العمومية المحلية، أبانت عن نجاعة إحداث دار للمنتخب كآلية تعاونية وتشاركية من أجل المساهمة في صقل وتقوية قدرات المنتخبين في مجال تدبير الشأن المحلي.

وبناء على برنامج التنمية الجهوية المصادق عليه بالإجماع من طرف أعضاء المجلس الجهوي لجهة بني ملال خنيفرة برسم دورته العادية لشهر مارس 2017 والذي يعتبر مشروع دار المنتخب لجهة بني ملال خنيفرة من المشاريع الواعدة التي يتضمنها هذا البرنامج،

- وبناء على مقرر مجلس الجهة المتخذ في دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 11 مايو 2017 .

-وبناء على مقررات المجالس الجماعية والإقليمية المعنية بخصوص هذه الاتفاقية.

## تم الاتفاق على ما يلي

### المادة الأولى: موضوع وأهداف الاتفاقية.

- تهدف هذه الاتفاقية إلى تفعيل الآليات والإجراءات والمقتضيات القانونية المنصوص عليها في القوانين التنظيمية للجماعات الترابية بمستوياتها الثلاث (الجهة، مجالس العمالات والأقاليم، والجماعات المواد 56 و82 من القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات، و54 مقتضيات القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم والمادة 53 من القانون التنظيمي رقم 113.14 المتعلق بالجماعات)، المتعلقة بالتكوين المستمر وتقوية قدرات الموارد البشرية وتعزيز التعاون بين المجلس الجهوي لجهة بني ملال خنيفرة والجماعات الترابية التابعة لتراب الجهة في هذا المجال.

- تحديد مساهمة الجهة و الجماعات الترابية في ميزانية دار المنتخب لجهة بني ملال خنيفرة .

### المادة الثانية: مهام دار المنتخب.

جهة بني ملال خنيفرة عن طريق مؤسسة دار المنتخب في المساهمة في تعزيز

وإدارة الموارد البشرية للجماعات الترابية بالجهة في الميادين التالية:

- التنظيم والتدبير



- صياغة وتدبير المشاريع
- التخطيط والبرمجة
- التواصل وتبادل الخبرات
- تطوير الخبرة التقنية في مجال اختصاصات الجماعات المحلية
- تطوير آليات التعاون والشراكة
- ومن أجل ذلك، تقوم دار المنتخب بما يلي:
- تنظيم اللقاءات وتشجيع تبادل الخبرات بين المنتخبين
- تنظيم وتنشيط دورات تكوينية وإعلامية لفائدة المنتخبين
- توفير فضاء للتواصل والبحث العلمي والدعم والمشورة ذات الصلة بمهام المنتخب.
- تيسير المشاركة في المؤتمرات والندوات والقيام بالزيارات على المستويين الوطني والدولي.
- تنظيم معارض جهوية والمساهمة في تنظيم معارض وطنية ودولية والتعريف بالمؤهلات الاقتصادية والثقافية والسياحية للجهة.

#### المادة الثالثة: الانضمام لدار المنتخب

- تعتبر عضوا في دار المنتخب كل جماعة ترابية يوافق مجلسها التداولي على شروط هذه الاتفاقية.
- وكل جماعة ترابية أو مؤسسة قبلت الانضمام إلى هذه الاتفاقية، تكون ملزمة بأداء مساهماتها المالية بالميزانية الملحقة بميزانية الجهة (ميزانية دار المنتخب).
- تتحمل الجهة نسبة 25 % على الأقل من مصاريف البرنامج السنوي للتكوين المستمر الذي تعده اللجنة الجهوية المنصوص عليها في المادة 4 من المرسوم رقم 2.16.297 الصادر في 23 رمضان 1437 (29 يونيو 2016) بتحديد كفايات تنظيم دورات التكوين المستمر لفائدة أعضاء مجالس الجماعات الترابية ومدتها وشروط الاستفادة منها ومساهمة الجماعات الترابية في تغطية مصاريفها. وتحول مساهمتها إلى الميزانية الملحقة (دار المنتخب).
  - تتحمل الجهة نسبة 25 % على الأقل من مصاريف البرنامج السنوي للتكوين المستمر الذي تعده اللجنة الجهوية المنصوص عليها في المادة 4 من المرسوم رقم 2.16.297 الصادر في 23 رمضان 1437 (29 يونيو 2016) بتحديد كفايات تنظيم دورات التكوين المستمر لفائدة أعضاء مجالس الجماعات الترابية ومدتها وشروط الاستفادة منها ومساهمة الجماعات الترابية في تغطية مصاريفها. وتحول مساهمتها إلى الميزانية الملحقة (دار المنتخب).
  - تتحمل الجهة نسبة 25 % على الأقل من مصاريف البرنامج السنوي للتكوين المستمر الذي تعده اللجنة الجهوية المنصوص عليها في المادة 4 من المرسوم رقم 2.16.297 الصادر في 23 رمضان 1437 (29 يونيو 2016) بتحديد كفايات تنظيم دورات التكوين المستمر لفائدة أعضاء مجالس الجماعات الترابية ومدتها وشروط الاستفادة منها ومساهمة الجماعات الترابية في تغطية مصاريفها. وتحول مساهمتها إلى الميزانية الملحقة (دار المنتخب).
- وتعتبر هذه المساهمة إجبارية للجماعات المنضمة للاتفاقية ويتم تحويلها إلى ميزانية الجهة (الميزانية الملحقة دار المنتخب) فور المصادقة على ميزانيتها.





يمكن لمؤسسات عمومية وهيئات ومنظمات وطنية أو أجنبية أخرى المساهمة في دعم الميزانية الملحقه للجهة (ميزانية دار المنتخب) وستحدد مساهمتها في إطار شكل الكيات معها تخضع للقوانين الجاري بها العمل.

#### المادة الرابعة: المدة والتعديل والفسخ.

تحدد مدة صلاحية هذه الاتفاقية في الفترة الانتدابية الحالية للمجالس المنتخبة ابتداء من تاريخ التوقيع عليها.

#### المادة الخامسة: مقتضيات عامة.

لا يمكن تنفيذ بنود هذه الاتفاقية إلا بعد موافقة الأطراف المعنية والتأشير عليها من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية.

#### المادة السادسة : تسوية المنازعات.

في حالة وقوع نزاع في تفسير أو تنفيذ محتويات هذه الاتفاقية، يتم حله بشكل توافقي حيبا وبالتراضي، وإذا تعذر ذلك يمكن فسخ هذه الاتفاقية بطلب من أحد الطرفين بإعلان مسبق في غضون سنة أشهر.

السيد رئيس مجلس جهة بني ملال

خليفة  
مجلس  
عن الرئيس ومعه  
السيد  
النائب الثاني للرئيس

السيد عامل إقليم الفقيه بن صالح

مملكة المغرب  
عمالة إقليم الفقيه بن صالح  
عامل إقليم الفقيه بن صالح  
أبضاء محمد فرناشي



يمكن لمؤسسات عمومية وهيئات ومنظمات وطنية وأجنبية أخرى المساهمة في دعم مشاريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية في إطار شراكة مع القطاع الخاص. وستحدد مساهمتها في إطار شراكة مع القطاع الخاص. معها تخضع للقوانين الجاري بها العمل.

#### المادة الرابعة: المدة والتعديل والفسخ.

تحدد مدة صلاحية هذه الاتفاقية في الفترة الانتدابية الحالية للمجالس المنتخبة ابتداء من تاريخ التوقيع عليها.

#### المادة الخامسة: مقتضيات عامة.

لا يمكن تنفيذ بنود هذه الاتفاقية إلا بعد موافقة الأطراف المعنية والتأشير عليها من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية.

#### المادة السادسة : تسوية المنازعات.

في حالة وقوع نزاع في تفسير أو تنفيذ محتويات هذه الاتفاقية، يتم حله بشكل توافقي حيبا وبالتراضي، وإذا تعذر ذلك يمكن فسخ هذه الاتفاقية بطلب من أحد الطرفين بإعلان مسبق في غضون سنة أشهر.

السيد رئيس مجلس جهة بني ملال

خنيفرة  
مجلس جهة بني ملال خنيفرة  
عن الرئيس والمختصين منه  
السيد  
النائبة الثانية للرئيس

السيد عامل إقليم الفقيه بن صالح

المملكة المغربية  
السلطة المحلية  
إقليم الفقيه بن صالح  
عامل إقليم الفقيه بن صالح  
ليضاء محمد فرناشي

توقيعات رؤساء مجالس الجماعات الترابية المصادقة على اتفاقية التكوين المستمر

- إقليم الفقيه بن صالح -

<p><u>رئيس جماعة كريفات</u></p>  <p><b>رشيد جيجل</b> RACHID JIJEL رئيس جماعة كريفات Président de la C.T. KRIPAT</p>	<p><u>رئيس جماعة أولاد عياد</u></p>  <p><b>صالح حيس</b> رئيس المجلس الجماعي جماعة أولاد عياد مجلس إقليم الفقيه بن صالح</p>
<p><u>رئيس جماعة بني شكال</u></p>  <p><b>محمد الشافعي</b> رئيس المجلس جماعة بني شكال</p>	<p><u>رئيس جماعة بني وكيل</u></p>  <p><b>محمد المصطفى العابد</b> رئيس المجلس جماعة بني وكيل</p>
<p><u>رئيس جماعة سدى حمادي</u></p>  <p><b>محمد المصطفى العابد</b> رئيس المجلس جماعة سدى حمادي</p>	<p><u>رئيس جماعة هل مربع</u></p>  <p><b>يوسف عبيد خطاط</b> رئيس جماعة هل مربع</p>
<p><u>رئيس جماعة دار ولد زيدوح</u></p>  <p><b>عبد الباقى العبدوي</b> رئيس المجلس جماعة دار ولد زيدوح</p>	<p><u>رئيس جماعة أولاد ناصر</u></p>  <p><b>عبد الباقى العبدوي</b> رئيس المجلس جماعة أولاد ناصر</p>

رئيس جماعة حد بوموسى



**عبد الباقى العبدوي**  
رئيس المجلس الجماعي  
جماعة حد بوموسى  
Elbadaoui EL ABDELLAOUI  
Président du Conseil  
Had Bou-Moussa

عن وزير الداخلية وبتفويض منه  
الوالي المدير العام للجماعات المحلية  
مختار خالفة سكير

خزينة

رقم : 45 / 90H

# الاتفاقية النموذجية

بين

مجلس جهة بني ملال خنيفرة

و

والجماعات الترابية بالجهة

(حول التكوين المستمر)



# ديباجة

تطبيقاً للتوجيهات الملكية السامية المتعلقة بالتكوين وتأهيل الموارد البشرية،

«... اعتبار الرأسمال البشري رافعة للتقدم وخلق الثروات...»؛ خطاب العرش لسنة 2000 ؛

«...ويظل العائق الثالث بل التحدي الأكبر هو تأهيل الموارد البشرية...»؛ خطاب العرش 2010 ؛

«...الوضع الحالي، يتطلب إعطاء عناية خاصة ، لتكوين وتأهيل الموظفين ، الحلقة الأساسية في علاقة المواطن بالإدارة ، وتمكينهم من فضاء ملائم للعمل ، مع استعمال آليات التحفيز والمحاسبة والعقاب ...»؛ الخطاب الملكي بمناسبة افتتاح السنة التشريعية 14 أكتوبر 2016.

بناء على مقتضيات القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.15.83 بتاريخ 20 رمضان 1436 (7 يوليوز 2015) ولاسيما المادة 56 و82 منه،

بناء على مقتضيات القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.15.84 بتاريخ 20 رمضان 1436 (7 يوليوز 2015) ولاسيما المادة 54 منه.

بناء على مقتضيات القانون التنظيمي رقم 113.14 المتعلق بالجماعات الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.15.85 بتاريخ 20 رمضان 1436 (7 يوليوز 2015) ولاسيما المادة 53 منه.

- بناء على مرسوم رقم 2-17-449 الصادر في 4 ربيع الاول 1439 ( 23 نوفمبر 2017) بسن نظام المحاسبة العمومية للجهات ومجموعاتها.

- بناء على مرسوم رقم 451 -17-2 الصادر في 4 ربيع الاول 1439 ( 23 نوفمبر 2017) بسن نظام المحاسبة العمومية للجماعات ومؤسسات التعاون بين الجماعات.

- وبناء على مرسوم رقم 450 -17-2 الصادر في 4 ربيع الاول 1439 ( 23 نوفمبر 2017) بسن نظام المحاسبة العمومية للعمالات والأقاليم ومجموعاتها.

- وبناء على المرسوم رقم 2.16.297 الصادر في 23 رمضان 1437 (29 يونيو 2016) بتحديد كفايات تنظيم دورات التكوين المستمر لفائدة أعضاء مجالس الجماعات الترابية ومنتها وشروط الاستفادة منها ومساهمة الجماعات الترابية في تغطية مصاريفها.



-وبناء على مقرر المجلس الجماعي للفقراء في إطار دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ  
24 نونبر 2017

-وبناء على مقرر المجلس الجماعي لأولاد عزوز في إطار دورته العادية لشهر  
أكتوبر 2017 المنعقدة بتاريخ 04 أكتوبر 2017

-وبناء على مقرر المجلس الجماعي للمعادنة في إطار دورته العادية لشهر  
أكتوبر 2017 المنعقدة بتاريخ 04 أكتوبر 2017

-وبناء على مقرر المجلس الجماعي لقصبة الطرش في إطار دورته العادية لشهر  
أكتوبر 2017 المنعقدة بتاريخ 05 أكتوبر 2017

-وبناء على مقرر المجلس الجماعي للكناديز في إطار دورته العادية لشهر  
أكتوبر 2017 المنعقدة بتاريخ 04 أكتوبر 2017

-وبناء على مقرر المجلس الجماعي للبراكسة في إطار دورته العادية لشهر  
أكتوبر 2017 المنعقدة بتاريخ 03 أكتوبر 2017

-وبناء على مقرر المجلس الجماعي لأولاد بوغادي في إطار دورته الاستثنائية المنعقدة  
بتاريخ 25 دجنبر 2017

-وبناء على مقرر المجلس الجماعي لايت عمار في إطار دورته الاستثنائية المنعقدة  
بتاريخ 17 غشت 2017

-وبناء على مقرر المجلس الجماعي لبني سمير في إطار دورته الاستثنائية المنعقدة  
بتاريخ 09 يناير 2018

-وبناء على مقرر المجلس الجماعي لأولاد فنان في إطار دورته الاستثنائية المنعقدة  
بتاريخ 10 نونبر 2017

-وبناء على مقرر المجلس الجماعي لأولاد افتاتة في إطار دورته الاستثنائية المنعقدة  
بتاريخ 07 نونبر 2017

-وبناء على مقرر المجلس الجماعي لأولاد عيسى في إطار دورته العادية لشهر ماي  
2018 المنعقدة بتاريخ 04 ماي 2018

-وبناء على مقرر المجلس الجماعي لبني زرنقل في إطار دورته العادية لشهر  
أكتوبر 2017 المنعقدة بتاريخ 04 أكتوبر 2017

-وبناء على مقرر المجلس الجماعي للشكران في إطار دورته العادية لشهر  
أكتوبر 2017 المنعقدة بتاريخ 03 أكتوبر 2017

-وبناء على مقرر المجلس الجماعي للرواشد في إطار دورته العادية لشهر  
أكتوبر 2017 المنعقدة بتاريخ 04 أكتوبر 2017



-وبناء على مقرر المجلس الجماعي بني بتاو في إطار دورته العادية لشهر أكتوبر 2017 المنعقدة بتاريخ 04 أكتوبر 2017

-وبناء على مقرر المجلس الجماعي لتاشرافت في إطار دورته العادية لشهر أكتوبر 2017 المنعقدة بتاريخ 06 أكتوبر 2017

-وبناء على مقرر المجلس الجماعي لعين قيشر في إطار دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 22 غشت 2017

-وبناء على مقرر المجلس الجماعي لأولاد كواوش في إطار دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 05 شتنبر 2017

-وبناء على مقرر المجلس الجماعي لبوخريص في إطار دورته العادية لشهر ماي 2018 المنعقدة بتاريخ 04 ماي 2018

## تم الاتفاق على ما يلي

### المادة الأولى: موضوع وأهداف الاتفاقية.

- تهدف هذه الاتفاقية إلى تفعيل الآليات والإجراءات والمقتضيات القانونية المنصوص عليها في القوانين التنظيمية للجماعات الترابية بمستوياتها الثلاث (الجهة، مجالس العمالات والأقاليم، والجماعات المواد 56 و82 من القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات، و54 مقتضيات القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم والمادة 53 من القانون التنظيمي رقم 113.14 المتعلق بالجماعات)، المتعلقة بالتكوين المستمر وتقوية قدرات الموارد البشرية وتعزيز التعاون بين المجلس الجهوي لجهة بني ملال خنيفرة والجماعات الترابية التابعة لتراب الجهة في هذا المجال.

- تحديد مساهمة الجهة و الجماعات الترابية في ميزانية دار المنتخب لجهة بني ملال خنيفرة

### المادة الثانية: مهام دار المنتخب.

جهة بني ملال خنيفرة عن طريق مؤسسة دار المنتخب في المساهمة في



- التنظيم والتدبير

- صياغة وتدبير المشاريع

- التخطيط والبرمجة

- التواصل وتبادل الخبرات

- تطوير الخبرة التقنية في مجال اختصاصات الجماعات المحلية

- تطوير آليات التعاون والشراكة

ومن أجل ذلك، تقوم دار المنتخب بما يلي:

- تنظيم اللقاءات وتشجيع تبادل الخبرات بين المنتخبين

- تنظيم وتنشيط دورات تكوينية وإعلامية لفائدة المنتخبين

- توفير فضاء للتواصل والبحث العلمي والدعم والمشورة ذات الصلة بمهام المنتخب.

- تيسير المشاركة في المؤتمرات والندوات والقيام بالزيارات على المستويين الوطني والدولي.

- تنظيم معارض جهوية والمساهمة في تنظيم معارض وطنية ودولية والتعريف بالمؤهلات الاقتصادية والثقافية والسياحية للجهة.

لمادة الثالثة: الانضمام لدار المنتخب

تعتبر عضوا في دار المنتخب كل جماعة ترابية يوافق مجلسها التداولي على شروط هذه الاتفاقية.

وكل جماعة ترابية أو مؤسسة قبلت الانضمام إلى هذه الاتفاقية، تكون ملزمة بأداء مساهمتها المالية بالميزانية الملحقة بميزانية الجهة (ميزانية دار المنتخب).

- تتحمل الجهة نسبة 25 % على الأقل من مصاريف البرنامج السنوي للتكوين المستمر الذي تعده اللجنة الجهوية المنصوص عليها في المادة 4 من المرسوم رقم 2.16.297 الصادر في 23 رمضان 1437 (29 يونيو 2016) بتحديد كفايات تنظيم دورات التكوين المستمر لفائدة أعضاء مجالس الجماعات الترابية ومدتها وشروط الاستفادة منها ومساهمة الجماعات الترابية في تغطية مصاريفها وتحول مساهمتها إلى الميزانية الملحقة (دار المنتخب).

- تحدد مساهمة الجماعات الترابية في مبلغ لا يقل عن 0,3% من ميزانية تسييرها، وتعتبر هذه المساهمة إجبارية للجماعات المنضمة للاتفاقية ويتم تحويلها إلى ميزانية الجهة (الميزانية الملحقة) فور المصادقة على ميزانياتها.

مجلس جهة  
بنسب بلاتكن  
خليفة  
1437  
الميزانية الملحقة للجهة (ميزانية دار المنتخب) وستحدد مساهمتها في إطار شراكات معها تخضع للقوانين الجاري بها العمل.



### المادة الرابعة: المدة والتعديل والفسخ.

تحدد مدة صلاحية هذه الاتفاقية في الفترة الانتدابية الحالية للمجالس المنتخبة ابتداء من تاريخ التوقيع عليها.

### المادة الخامسة: مقتضيات عامة.

لا يمكن تنفيذ بنود هذه الاتفاقية إلا بعد موافقة الأطراف المعنية والتأشير عليها من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية.

### المادة السادسة: تسوية المنازعات.

في حالة وقوع نزاع في تفسير أو تنفيذ محتويات هذه الاتفاقية، يتم حله بشكل توافقي حيا وبالتراضي، وإذا تعذر ذلك يمكن فسخ هذه الاتفاقية بطلب من أحد الطرفين بإعلان مسبق في غضون ستة أشهر.

السيد رئيس مجلس جهة بني ملال خنيفرة

السيد عامل إقليم خريبكة  
السيد النائب التتالي لرئيس



توقعات رؤساء مجالس الجماعات الترابية المصادقة على اتفاقية التكوين المستمر

- إقليم خريبكة -

رئيس جماعة بطنان  
المصطفى بوعال  
رئيس

رئيس جماعة وادي زم

رئيس جماعة وادي زم  
إمضاء: خالد بن عبد الله  
Président de la commune d'ouad-zam  
Signé : Khalifa BAFCI

رئيس جماعة خريبكة

الشوقي  
رئيس

رئيس جماعة بني يخلف

الترقيوي  
السحراني بوطويل

رئيس جماعة أولاد عبدون

المصطفى  
Président de la commune d'ouad-ebdon  
Signé : Mouti

رئيس جماعة القراء

رئيس  
DINE KHARRACH

رئيس جماعة أولاد عزوز

رئيس المجلس  
حلال  
Président du conseil  
KHASSI

رئيس جماعة بنر مزوي

رئيس  
Président de la Commune  
DADET ABDEL AEF

رئيس جماعة لكفاف

رئيس  
Province de Khrouf

رئيس جماعة الكناديز

رئيس جماعة الكناديز  
عبد الهادي قانز

رئيس جماعة أولاد فتاة  
OIAFI DRIF PRESIDENT  
C.R. O'YATA

رئيس جماعة بولنوار

الرئيس  
محمد حفيد

رئيس جماعة أولاد بوغادي  
إمام : محمد حفيد

رئيس جماعة المفايس

رئيس جماعة المفايس  
عبد الله صراوي

رئيس جماعة بني سمير

عبد الله صراوي

رئيس جماعة أولاد فنان

لاشهاب مكنوني

رئيس جماعة البراكسة

عبد الحفيظ مكنوني

رئيس جماعة بوخرخيص

عبد الحفيظ مكنوني

رئيس جماعة بني زرتن

الدين  
السعيد الطيبي

رئيس جماعة الشكران

رئيس جماعة الشكران  
إمام : محمد مكنوني

رئيس جماعة قصبة الطرش

إمام : محمد حفيد

رئيس جماعة أولاد عيسى

إمام : محمد حفيد

رئيس جماعة عين قبشر

إمام : محمد حفيد

رئيس جماعة بني بتاو

محمد موجان

رئيس جماعة أيت عمار

عبد الله صراوي

رئيس جماعة المعانة

عبد الله صراوي

رئيس جماعة تشارفت

عبد الله صراوي

رئيس جماعة أولاد كواوش

عبد الله صراوي

رئيس جماعة الرواشد

عبد الله صراوي

X  
عن وزير الداخلية وتفويض منه  
الوالي المدير العام للجماعات المحلية  
إمام : محمد حفيد

22 أكتوبر 2018

بني ملال

رقم : 45/47/2017  
الاتفاقية النموذجية

بين

مجلس جهة بني ملال خنيفرة

و

والجماعات الترابية بالجهة

(إقليم بني ملال)

حول التكوين المستمر

## ديباجة

- تطبيقا للتوجيهات الملكية السامية المتعلقة بالتكوين وتأهيل الموارد البشرية؛

«... اعتبار الرأسمال البشري رافعة للتقدم وخلق الثروات...»؛ خطاب العرش لسنة 2000 ؛

«...ويظل العائق الثالث بل التحدي الأكبر هو تأهيل الموارد البشرية...»؛ خطاب العرش 2010 ؛

«...الوضع الحالي، يتطلب إعطاء عناية خاصة ، لتكوين وتأهيل الموظفين ، الحلقة الأساسية في

علاقة المواطن بالإدارة ، وتمكينهم من فضاء ملائم للعمل ، مع استعمال آليات التحفيز والمحاسبة

والعقاب...»، الخطاب الملكي بمناسبة افتتاح السنة التشريعية 14 أكتوبر 2016.

- بناء على مقتضيات القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات الصادر بتنفيذه الظهير

الشريف رقم 1.15.83 بتاريخ 20 رمضان 1436 (7 يوليوز 2015) ولاسيما المادتين 56 و82 منه،

- بناء على مقتضيات القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم الصادر بتنفيذه

الظهير الشريف رقم 1.15.84 بتاريخ 20 رمضان 1436 (7 يوليوز 2015) ولاسيما المادة 54 منه.

- بناء على مقتضيات القانون التنظيمي رقم 113.14 المتعلق بالجماعات الصادر بتنفيذه الظهير

الشريف رقم 1.15.85 بتاريخ 20 رمضان 1436 (7 يوليوز 2015) ولاسيما المادة 53 منه.

- بناء على مرسوم رقم 2-17-449 الصادر في 4 ربيع الاول 1439 ( 23 نوفمبر 2017 )

بسن نظام المحاسبة العمومية للجهات ومجموعاتها.

- بناء على مرسوم رقم 451 -17-2 الصادر في 4 ربيع الاول 1439 ( 23 نوفمبر 2017 ) بسن

نظام المحاسبة العمومية للجماعات ومؤسسات التعاون بين الجماعات.

- بناء على مرسوم رقم 450 -17-2 الصادر في 4 ربيع الاول 1439 ( 23 نوفمبر 2017 ) بسن

نظام المحاسبة العمومية للعمالات والأقاليم ومجموعاتها.

- وبناء على المرسوم رقم 2.16.297 الصادر في 23 رمضان 1437 (29 يونيو 2016) بتحديد  
كيفية تنظيم دورات التكوين المستمر لفائدة أعضاء مجالس الجماعات الترابية ومدتها وشروط الاستفادة  
منها ومساهمة الجماعات الترابية في تغطية مصاريفها.

- نظرا للدور الهام الذي تلعبه تقوية قدرات الفاعلين الترابيين المحليين بتراب جهة بني ملال-خنيفرة  
في مجالات التنمية الجهوية.

- نظرا لكون الدراسات والتشاور مع المنتخبين والمسؤولين على الإدارات العمومية المحلية، أبانت  
عن نجاعة إحداث دار للمنتخب كآلية تعاونية وتشاركية من أجل المساهمة في صقل وتقوية قدرات  
المنتخبين في مجال تدبير الشأن المحلي.

- بناء على برنامج التنمية الجهوية المصادق عليه بالإجماع من طرف أعضاء المجلس الجهوي  
لجهة بني ملال-خنيفرة برسم دورته العادية لشهر مارس 2017 والذي يعتبر مشروع دار المنتخب  
لجهة بني ملال-خنيفرة من المشاريع الواعدة التي يتضمنها هذا البرنامج.

- بناء على مقررات مداورات المجالس الجماعية المعنية التالية:

\* مجالس جماعات قصبة تادلة، زاوية الشيخ، سيدي جابر، اولاد يعيش، اولاد أمبارك،  
اولاد أكتاو، فم العنصر، كطاية، سمكت، اولاد سعيد الواد، تانوغه، بوتفردة، تيزي نسلي، ناوور  
وتاكزيرت خلال الدورة العادية لشهر أكتوبر 2017.

\* مجلس جماعة بني ملال خلال دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 11 ماي 2017.

\* مجلس جماعة أغيلالة خلال دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 24 يوليوز 2017.

\* مجلس جماعة ايت أم البخت خلال دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 25 يوليوز 2017.

\* مجلس جماعة فم أودي خلال دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 25 يوليوز 2017.

\* مجلس جماعة القصيبة خلال دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 03 غشت 2017.

\* مجلس جماعة دير القصيبة خلال دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 07 شتبر 2017.

\* مجلس جماعة اولاد يوسف خلال دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 25 شتبر 2017.

- بناء على مقرر المجلس الإقليمي لبني ملال المتخذ خلال دورته العادية لشهر شتبر 2017.

على مقرر مجلس جهة بني ملال-خنيفرة المتخذ في دورته الاستثنائية المنعقدة بتاريخ



## تم الاتفاق على ما يلي

### المادة الأولى: موضوع وأهداف الاتفاقية.

- تهدف هذه الاتفاقية إلى تفعيل الآليات والإجراءات والمقتضيات القانونية المنصوص عليها في القوانين التنظيمية للجماعات الترابية بمستوياتها الثلاث (مجلس الجهة، مجالس العمالات والأقاليم، مجالس الجماعات) وخاصة المادتين 56 و 82 من القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات، والمادة 54 من القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم والمادة 53 من القانون التنظيمي رقم 113.14 المتعلق بالجماعات) المتعلقة بالتكوين المستمر وتقوية قدرات الموارد البشرية وتعزيز التعاون بين مجلس جهة بني ملال-خنيفرة والجماعات الترابية التابعة للجهة في هذا المجال، وكذا تحديد مساهمة كل هذه المجالس في ميزانية دار المنتخب الملحقة بميزانية جهة بني ملال-خنيفرة.

### المادة الثانية: مهام دار المنتخب.

تقوم جهة بني ملال خنيفرة عن طريق مؤسسة دار المنتخب في المساهمة في تعزيز قدرات المنتخبين والموارد البشرية للجماعات الترابية بالجهة في الميادين التالية:

- التنظيم والتدبير
- صياغة وتدبير المشاريع
- التخطيط والبرمجة
- التواصل وتبادل الخبرات
- تطوير الخبرة التقنية في مجال اختصاصات الجماعات المحلية
- تطوير آليات التعاون والشراكة

ومن أجل ذلك، تقوم دار المنتخب بما يلي:

- تنظيم اللقاءات وتشجيع تبادل الخبرات بين المنتخبين
- تنظيم وتنشيط دورات تكوينية وإعلامية لفائدة المنتخبين
- توفير فضاء للتواصل والبحث العلمي والدعم والمشورة ذات الصلة بمهام المنتخب.
- تيسير المشاركة في المؤتمرات والندوات والقيام بالزيارات على المستويين الوطني والدولي.
- تنظيم معارض جهوية والمساهمة في تنظيم معارض وطنية ودولية والتعريف بالمؤهلات

تنظيم معارض جهوية والمساهمة في تنظيم معارض وطنية ودولية والتعريف بالمؤهلات



### المادة الثالثة: الانضمام لدار المنتخب.

تعتبر عضوا في دار المنتخب كل جماعة ترابية يوافق مجلسها التداولي على شروط هذه الاتفاقية.

وكل جماعة ترابية أو مؤسسة قبلت الانضمام إلى هذه الاتفاقية، تكون ملزمة بأداء مساهماتها المالية بالميزانية الملحقة بميزانية الجهة (ميزانية دار المنتخب).

- تتحمل الجهة نسبة 25 % على الأقل من مصاريف البرنامج السنوي للتكوين المستمر الذي تعده اللجنة الجهوية المنصوص عليها في المادة 4 من المرسوم رقم 2.16.297 الصادر في 23 رمضان 1437 (29 يونيو 2016) بتحديد كيفية تنظيم دورات التكوين المستمر لفائدة أعضاء مجالس الجماعات الترابية ومنتها وشروط الاستفادة منها ومساهمة الجماعات الترابية في تغطية مصاريفها. وتحول مساهماتها إلى الميزانية الملحقة (دار المنتخب).

- تحدد مساهمة الجماعات الترابية في مبلغ لا يقل عن 0,3 % من ميزانية تسييرها، وتعتبر هذه المساهمة إجبارية للجماعات المنضمة للاتفاقية، ويتم تحويلها إلى ميزانية الجهة (الميزانية الملحقة) فور المصادقة على ميزانياتها.

### المادة الرابعة: المدة والتعديل والفسخ.

يمكن لمؤسسات عمومية وهيئات ومنظمات وطنية أو أجنبية أخرى المساهمة في دعم الميزانية الملحقة للجهة (ميزانية دار المنتخب)، وستحدد مساهمتها في إطار شراكات معها تخضع للقوانين الجاري بها العمل.

### المادة الخامسة: المدة والتعديل والفسخ.

تحدد مدة صلاحية هذه الاتفاقية في الفترة الانتدابية الحالية للمجالس المنتخبة ابتداء من تاريخ التوقيع عليها.

### المادة السادسة: مقتضيات عامة.

لا يمكن تنفيذ بنود هذه الاتفاقية إلا بعد موافقة الأطراف المعنية والتأشير عليها من طرف السلطة

الحكومية المكلفة بالداخلية.



**المادة السابعة: تسوية المنازعات.**

في حالة وقوع نزاع في تفسير أو تنفيذ محتويات هذه الاتفاقية، يتم حله بشكل توافقي حيبا وبالتراضي، وإذا تعذر ذلك يمكن فسخ هذه الاتفاقية بطلب من أحد الطرفين بإعلان مسبق في غضون ستة أشهر.

**التوقيعات**

<p>والي جهة بني ملال-خنيفرة وعامل إقليم بني ملال</p> <p><b>عبد السلام بكرات</b></p>	<p>رئيس مجلس جهة بني ملال-خنيفرة</p> <p><b>عبد الرزاق بنيتو</b></p>
<p>رئيس جماعة قصبة تادلة</p> <p><b>إسماعيل جلال</b></p>	<p>رئيس جماعة بني ملال</p> <p><b>إسماعيل جلال</b></p>
<p>رئيس جماعة سيدي جابر</p> <p><b>عبد الوهاب</b></p>	<p>رئيس جماعة زوايا الشيخ</p> <p><b>الزوايا</b></p>
<p>رئيس جماعة أولاد اكناو</p> <p><b>عصام</b></p>	<p>رئيس جماعة أولاد يحيى</p> <p><b>عصام</b></p>
<p>رئيس جماعة قطاية</p> <p><b>MUST</b></p>	<p>رئيس جماعة أولاد اسعد الواد</p> <p><b>Must Said Oud</b></p>
<p>رئيس جماعة عم العنصر</p> <p><b>عبد الوهاب</b></p>	<p>رئيس جماعة أولاد يوسف</p> <p><b>Must</b></p>
<p>رئيس جماعة عين المتوازية</p> <p><b>Singre Aghbalba</b></p>	<p>رئيس جماعة دير القصيبة</p> <p><b>القصيبة</b></p>
<p>رئيس جماعة اصبالة</p> <p><b>Dr. Ahmed KHYAD</b></p>	<p>رئيس جماعة بوتفريجة</p> <p><b>القصيبة</b></p>
<p>رئيس مجلس جهة بني ملال-خنيفرة</p> <p><b>Dr. Ahmed KHYAD</b> Président du Conseil de la Commune d'Aghbala</p>	<p>رئيس جماعة تيزي نسلي</p> <p><b>القصيبة</b></p>
<p>عن وزير الداخلية ويتولى منه والي المدير العام للجماعات الترابية</p>	<p>رئيس المجلس القروي</p> <p><b>القصيبة</b></p>
<p>رئيس المجلس الاقليمي لبني ملال</p> <p><b>محمد جلال</b></p>	<p>رئيس الجماعة القصبية</p> <p><b>IAREI MOHAMED</b> Président Commune ELISBA</p>
<p>رئيس جماعة أولاد امبارك</p> <p><b>عبد الوهاب</b></p>	<p>رئيس جماعة عم اودي</p> <p><b>محمد اعلي</b></p>
<p>رئيس جماعة سيدي جابر</p> <p><b>Must BOUALI</b> Président commune tranquett</p>	<p>رئيس جماعة تاكليرت</p> <p><b>القصيبة</b></p>
<p>رئيس جماعة ناوور</p> <p><b>القصيبة</b></p>	<p>رئيس جماعة أيت أم البخت</p> <p><b>Président : Mohamed CHOUKI</b></p>