



République Islamique de Mauritanie

Honneur - Fraternité - Justice

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE,
DE L'INNOVATION ET DE LA MODERNISATION
DE L'ADMINISTRATION

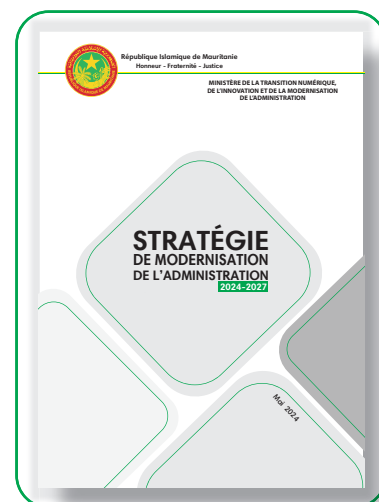
PROJET DE STRATÉGIE DE MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION

2024-2027

Mai 2024

Processus d'élaboration du Projet de Stratégie de Modernisation de l'Administration

Processus	Date	Version
Direction de la modernisation de l'administration-MTNIMA	05/02/2024	Elaboration du draft 1
Partage du draft 1 avec la direction de la stratégie et de la coopération puis les autres directions -MTNIMA	12/02/2024	Elaboration du draft 2
Présentation du draft 2 à la réunion du cabinet-MTNIMA	19/02/2024	Elaboration du draft 3
Partage du draft 3 avec la conseillère chargée des affaires politiques à la primature	23/03/2024	Elaboration du PSMA V1
Deux Réunions approfondies avec le conseiller chargé de la modernisation de l'administration à la Primature	22/03/2024 Et 26/03/2023	
Présentation du PSMA V1 au CIM de modernisation de l'administration	25/04/2024	Elaboration du PSMA V2
Réunions commission conjointe MTNIMA - MFPT sur PSMA V2	29/04/2024 et 02/05/2024	Elaboration du PSMA VF
Présentation du PSMA VF au conseil des ministres	15/05/2024	



Sommaire

1	Contexte & Objectifs	1
2	Diagnostic de l'état de modernisation de l'administration	6
3	Vision de la modernisation de l'administration	14
4	Fiches de Projets	15
5	Dispositif de gouvernance	40
6	Références	41

Contexte & Objectifs

1 Contexte & Objectifs

Introduction

La modernisation de l'administration publique, étant essentielle au développement des pays, constitue une priorité absolue pour le Gouvernement Mauritanien. Cette priorité est reflétée dans le programme TAAHOUDATY de Son Excellence, le Président de la République, la considérant comme l'un des axes prioritaires de développement du pays. L'engagement résolu des hautes autorités se traduit par de nombreux efforts en faveur de la transformation et de l'efficacité de l'administration, visant à renforcer la transparence et à rapprocher celle-ci du citoyen. Cette vision de transformation est soutenue par le projet de stratégie de modernisation de l'administration pour la période 2024-2027, illustrant ainsi l'engagement continu envers le développement et la modernisation du pays.

Le projet de stratégie de modernisation de l'administration est le fruit d'un travail de longue haleine, inclusif et participatif mené en interne, impliquant l'ensemble de l'équipe de la Direction de la Modernisation de l'Administration. Ce travail s'est étendu sur une période de sept mois au cours de laquelle plusieurs études et stratégies ont été examinées, des entretiens ont été menés avec les principaux acteurs. Les recommandations des différentes parties prenantes ont été soigneusement prises en compte.

Le projet de stratégie de modernisation de l'administration repose sur une réflexion stratégique approfondie, un diagnostic détaillé du contexte et une analyse précise des défis et des opportunités. Il met particulièrement l'accent sur l'importance de la pertinence des politiques publiques, l'efficacité de l'action publique, la transparence et l'amélioration de la qualité des services fournis aux citoyens.

Cela confirme fermement que le rapprochement du service public du citoyen constitue une priorité absolue du gouvernement garantissant ainsi l'égalité d'accès aux services. De plus, il affirme l'engagement envers les principes de transparence et de bonne gouvernance, tout en réaffirmant les valeurs du

travail, du mérite et du droit.

La situation politique, économique et sociale en Mauritanie possède les atouts nécessaires à la réussite de la stratégie de modernisation de l'administration publique. Lors des dernières élections, un soutien parlementaire renforcé a été assuré, permettant d'avancer avec confiance et rapidité sur la voie des réformes. De plus, dans un contexte régional marqué par de fortes tensions géopolitiques et des menaces sécuritaires dans la région du Sahel, la situation en Mauritanie se distingue par un contrôle important des risques de perturbations, permettant aux autorités publiques de relever le défi de la transformation générale avec toute sérénité.

Sur le plan économique général, après une longue période d'instabilité économique et une période difficile marquée par des mesures d'austérité sévères mises en œuvre dans le cadre des plans de riposte COVID-19, le pays est entré dans un nouveau cycle plus positif. Ainsi, le contexte économique général se caractérise désormais par un contrôle notable de la dette publique et du déficit budgétaire, ce qui permet de penser aux réformes avec plus de liberté et de flexibilité. De plus, la situation politique, économique et sécuritaire du pays est caractérisée par des perspectives prometteuses pour le développement du secteur du gaz (et de l'énergie en général). La volonté politique affichée par les autorités, ainsi que l'engagement sérieux du Son Excellence, le Président de la République dans son programme, offrent une impulsion forte qui donne les clés du succès à cette ambition, ce qui est essentiel pour sa réalisation et sa durabilité.

La conviction qui guide notre action ne se limite pas seulement au contexte national favorable et fort, mais est également nourrie par les bonnes pratiques internationales et l'analyse comparative des expériences de modernisation et de transformation générale qui ont eu lieu dans plusieurs régions du monde. Cela indique que pour un pays, multiplier les initiatives de modernisation ne suffit pas à atteindre ses objectifs en la matière. En effet, les initiatives de modernisation dispersées et disjointes ne peuvent pas produire un impact réel. La réalisation d'une bonne administration publique nécessite des réformes dans plusieurs domaines de politiques

publiques, et toutes les tentatives de réforme menées de manière aléatoire et fragmentée peuvent échouer. Mais, pour avoir des effets significatifs et durables, il faudrait surtout chercher à inscrire toutes les actions dans une démarche globale et cohérente de transformation. C'est pourquoi il est important d'avoir une approche séquentielle des réformes de l'administration publique et d'élaborer un programme de réforme prenant en compte l'ensemble de l'administration publique (OCDE).

Afin de renforcer l'efficacité de l'administration publique et d'atteindre des résultats concrets, le gouvernement s'engage à piloter, coordonner et mettre en œuvre une vision de réforme globale au sein d'un programme de réforme prenant en considération tous les aspects de l'administration. Toutes les initiatives et les programmes seront alignés dans une approche intégrée et cohérente, en conformité avec une stratégie de modernisation de l'administration, s'inscrivant ainsi dans les meilleures pratiques internationales en la matière.

Cette vision se concrétise à travers une stratégie qui examine le contexte général, tout en évaluant l'état actuel de la modernisation de l'administration dans le pays. Structurée autour de quatre axes stratégiques, le projet de stratégie vise d'abord à renforcer le rôle de l'état régulateur stratégique, ensuite, réorganiser les méthodes de travail de l'administration et développer les ressources humaines, pour enfin, aboutir à l'amélioration de la qualité du service, qui représente l'objectif ultime de ce travail. Une analyse SWOTT est conduite pour chaque axe stratégique, permettant ainsi de proposer quarante-deux projets de modernisation de l'administration pour la période 2024-2027, offrant ainsi des solutions concrètes aux défis identifiés. Enfin, la stratégie se conclut par une vision de la gouvernance, avec un mécanisme piloté par un comité interministériel et appuyé par un comité technique assurant le suivi de sa mise en œuvre.

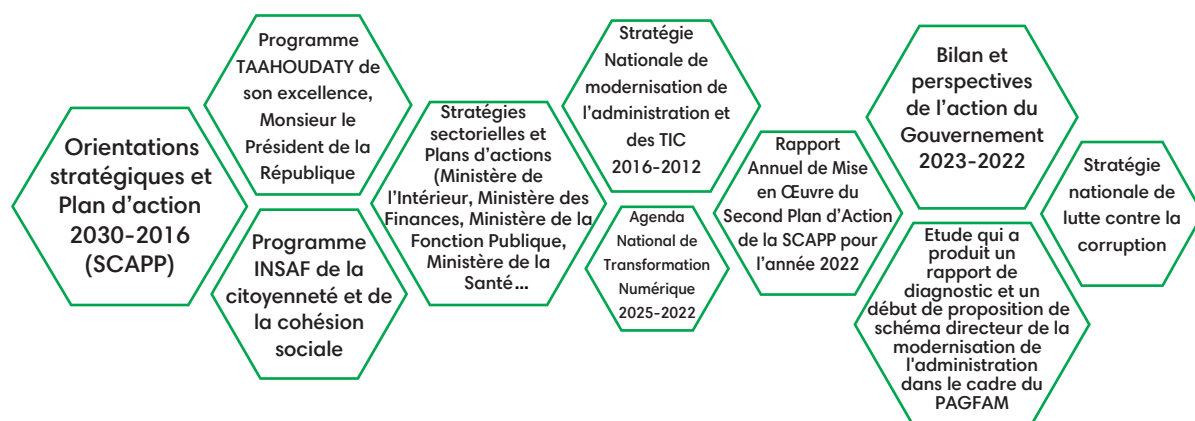
Contexte & Objectifs

- ★ Adhérer aux bonnes pratiques internationales (OCDE).

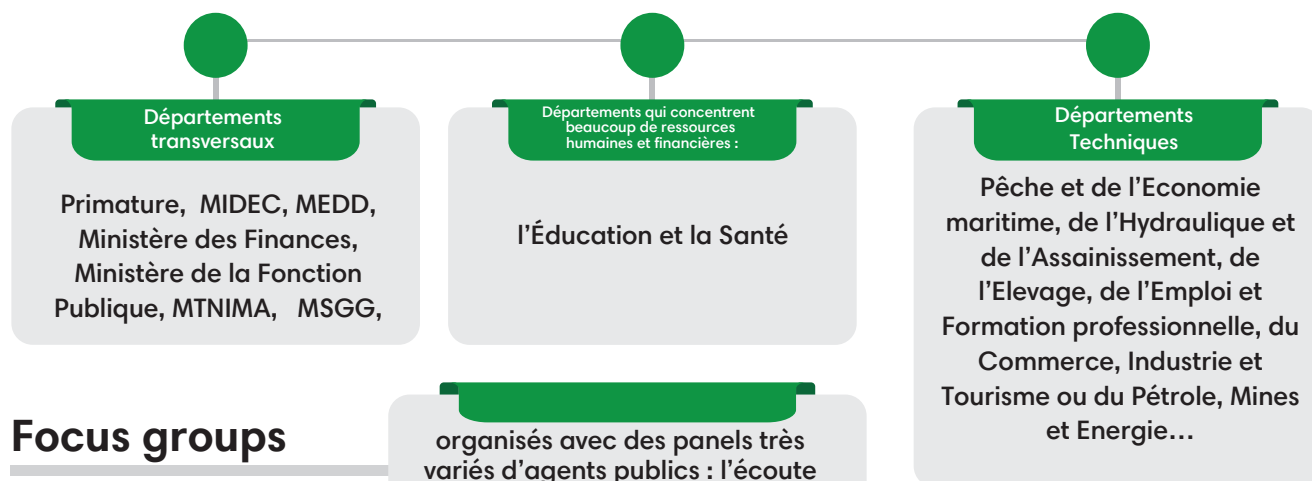
« Une bonne élaboration des politiques publiques constitue la première condition pour le succès de la modernisation de l'administration ».

- ★ Promouvoir une approche transversale et globale permettant d'assurer cette cohérence d'ensemble de l'action publique en définissant une vision de la modernisation de l'administration dans un cadre de référence stratégique pour les initiatives majeures de modernisation.
- ★ Inscrire toutes les initiatives et actions de modernisation de l'administration dans une démarche globale et cohérente de transformation.

Analyse de la documentation



Entretiens clé



Focus groups

organisés avec des panels très variés d'agents publics : l'écoute des attentes des agents publics et de leur perception de la réforme de l'administration.

Atouts forts

La stabilité politique et la sécurité

Le contexte politique, marqué par une forte stabilité (contraste avec le contexte régional) assure une continuité indispensable pour le portage et le pilotage de la Modernisation de l'Administration Publique.

Un contexte macro-économique plus rééquilibré

- Après une longue période marquée par de grands déséquilibres macro-économiques/fortes mesures d'austérité, le pays est entré dans un autre cycle plus favorable (maîtrise de l'endettement public et du déficit budgétaire..).
- L'indicateur de la masse salariale de l'administration par exemple laisse envisager une gestion moins crispée du chantier de la réforme des ressources humaines et de la fonction publique.

Les perspectives prometteuses du secteur gazier (et plus généralement énergétique)

Les retombées économiques et budgétaires s'avèrent d'ores et déjà positives : Nouvelles ressources de revenus pour le budget, réduction de la pression sur les finances publiques, davantage d'investissements publics...

Défis

- La coordination, la gestion efficace de l'action publique et des Ressources Humaines et la transparence représentent des enjeux considérables dans la mise en oeuvre des politiques publiques.
- L'état des infrastructures et particulièrement l'infrastructure des réseaux de l'électricité et l'accès au réseau internet constitue encore un handicap.

Diagnostic de l'état de modernisation de l'administration

2 Diagnostic de l'état de modernisation de l'Administration

A

Gouvernance et formulation de politiques publiques

- Un réel travail de formalisation mais qui présente des faiblesses.
- Optimisation du Système de Gouvernance.
- Décentralisation.
- Partenariat Public Privé.

- Rénovation du système national de la fonction publique & Définition de missions.
- Investissement sur les modes de fonctionnement.
- Déconcentration & Réformes budgétaires.
- Digitalisation de l'administration publique.

Organisation et fonctionnement des Administrations

B

C

Gestion des Ressources Humaines

- Rénovation du système national de la fonction publique.
- Rémunération & Performances.
- Valorisation des Ressources Humaines du secteur public.

- L'amélioration continue de la qualité de service fournie aux usagers est une priorité nationale.

Qualité de service

D

A

Gouvernance et formulation de politiques publiques

Un réel travail de formalisation mais qui présente des faiblesses

POINTS FORTS

- Elaboration de politiques sectorielles, de stratégies, de textes juridiques structurants, qui constituent dans l'ensemble des référentiels pour la conduite de l'action publique avec l'ensemble des acteurs publics et privés concernés.

FAIBLESSES

- Processus de planification, de programmation et de mise en œuvre de ces politiques.
- Manque de bases de données complètes, fiables et à jour des Textes juridiques.
- Compréhension des rôles et responsabilités des parties prenantes à un champ de politique publique donné.

Optimisation du Système de Gouvernance

POINTS FORTS

- Réelle volonté de production de politiques publiques cohérentes (SCAPP).
- Dispositif de Pilotage et de suivi des politiques, programmes et projets publics : Cellule de suivi de l'exécution des priorités stratégiques de la Présidence de la République.

FAIBLESSES

- Cohérence de l'action interministérielle.
- Partage d'information entre ministères et au sein d'un même Département.
- Evaluation des politiques, programmes et projets publics.
- La résistance au changement, parfois due à l'ignorance des technologies et des approches modernes, ou à des conflits avec des intérêts personnels.

Décentralisation

POINTS FORTS

- une réelle volonté de décentralisation politique (SCRAPP).
- Projet de loi sur la fonction publique territoriale.
- Avancées majeures dans le domaine de la décentralisation
 - Elaboration d'une stratégie nationale de décentralisation.
 - Création du conseil de la décentralisation.
- Création de nombreux EPA, EPIC et agences de régulation.

FAIBLESSES

- Conservation par les administrations centrales d'activités opérationnelles.
- Transfert des compétences aux collectivités.

Partenariat Public Privé

POINTS FORTS

- Un cap sur l'ouverture économique et la promotion de l'initiative privée.
- Délégation de plusieurs missions de services publics aux entreprises privées.

FAIBLESSES

- Externalisation au secteur privé à approfondir par les départements.
- Implication des acteurs externes : organisations professionnelles et des associations.

B

Organisation et fonctionnement des Administrations

Rénovation du système national de la fonction publique & Définition de missions

POINTS FORTS

Publication du Ministère de la Fonction Publique et du Travail

- Modèle de fiche de poste.
- Référentiel des emplois et des compétences de l'administration mauritanienne.

FAIBLESSES

- Lettres de missions au niveau des administrations (définition des missions, des responsabilités et des objectifs spécifiques de chaque direction)
- Manque de compréhension des missions/activités.
- Décrets d'organisation des ministères se concentrent sur les grandes missions confiées aux directions et aux services, et peuvent manquer de précisions quant aux attributions des divisions.
- Des chevauchements ou des doublons de missions / activités inscrites dans les décrets mêmes d'organisation des ministères.
- Connaissance de Manuels de procédures et fiches de postes.

Investissement sur les modes de fonctionnement

POINTS FORTS

- Elaboration de documents stratégiques sectoriels dans la majorité des départements.

FAIBLESSES

Mise en œuvre des stratégies

- Management par objectifs au sein de l'administration et dans les établissements publics.
- Mécanismes de planification / programmation, coordination et pilotage.
- Gestion des ressources humaines et matérielles disponibles.
- Alignement entre le plan d'action annuel et l'élaboration du budget annuel correspondant.

Déconcentration & Réformes budgétaires

POINTS FORTS

- Réorganisation juridique des services déconcentrés et en particulier, les départements de services essentielles, éducation, santé, sécurité.
- Evolution en profondeur des pratiques de travail et de gestion dans les administrations : Réformes de la Budgétisation par Objectifs de Programme (LOLF).

FAIBLESSES

- Communication entre les administrations et les services déconcentrés.
- Faible transfert des pouvoirs de décision, des crédits budgétaires et des ressources humaines vers les services déconcentrés.
- Mise en œuvre de la LOLF.

Digitalisation de l'administration publique.

POINTS FORTS

Plusieurs initiatives de digitalisation

- Infrastructure de l'Intranet du gouvernement : réseau RIAD.
- Gestion de courrier interne, plateforme de collaboration (Circulaire du Premier Ministre qui exige l'utilisation emails professionnels pour bénéficier du package d'outil de collaboration).

FAIBLESSES

- Manque de concertation des départements avec le MTNIMA sur leurs politiques de digitalisation.
- Interopérabilité interdépartementale.

C

Gestion des Ressources Humaines

Rénovation du système national de la fonction publique

POINTS FORTS

Avancées majeures qui témoignent de la prise de conscience des hautes autorités quant à l'ampleur du sujet ainsi qu'une volonté politique d'apporter des mesures appropriées.

- Projet de loi portant révision du système national de fonction publique (gestion de carrière, distinction de fonctions politiques et fonctions administratives (managériales & techniques).
- Projet de loi portant refonte du régime de pension de la caisse de la RIM (régime de contractualisation, sécurité sociale).

FAIBLESSES

- Outils de gestion du mérite et de la performance.
- Faiblesses du suivi et du mouvement des personnels.

Rémunération & Performances

POINTS FORTS

- Augmentation des salaires en relevant le salaire minimum de 50%.
- Augmentation des allocations des travailleurs de 60%.
- Augmentation des indemnités dans les corps de la santé, de l'éducation et de l'enseignement supérieur.

FAIBLESSES

- Dispositif d'évaluation du personnel et de leur contribution (Absentéisme, performance,...).
- Mesure de la charge de travail et de la productivité dans les services.

Valorisation des Ressources Humaines du secteur public

POINTS FORTS

- Reprise de la finalisation et la mise en place du système intégré de gestion des personnels de l'Etat (SIGPE).
- Projet de décret instituant un prix pour le fonctionnaire modèle.

FAIBLESSES

- Absence d'outils pour la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.
- Niveau de recrutement : Manque de cadres de conception et de cadres d'encadrement au niveau des administrations.
- Avantages incitatifs pour les agents opérant dans les services déconcentrés.
- Analyse de la répartition des personnels démontre également la disparité entre le personnel permanent et le personnel non permanent (ces PNP représentent aujourd'hui environ 20% de la fonction publique).
- Mobilité professionnelle et géographique.

D

Qualité de service

L'amélioration continue de la qualité de service fournie aux usagers est une priorité nationale

POINTS FORTS

- 2007 : code de déontologie de la fonction publique
- 2012 : Création du Haut Conseil de Fatwa et de Madhalim.
- 2019 : Création par un arrêté du Premier Ministre du comité de pilotage du processus d'accueil des usagers du service public.
- 2019 : Lancement du programme Khadamaty pour faciliter l'accès des usagers aux services publics des différents départements ministériels.
- 2022 : Création par décret d'une délégation Générale de la Codification et de la Simplification des actes et documents administratifs au sein du Secrétariat Général du Gouvernement.
- 2023-2030 : Elaboration de la stratégie nationale de lutte contre la corruption (basée sur la loi 014-2006 sur la lutte contre la corruption).

Projets importants de dématérialisation de services fournis aux usagers

- ★ Identité numérique « Houwiyeti ».
- ★ Télédéclaration et télépaiement.
- ★ Portail de Procédures et Formalités Administratives, Digitalisation de services publics, stratégie de données ouvertes et d'interopérabilité, hub d'interopérabilité, plateforme de candidatures aux examens.
- ★ Reconnaissance des associations à distance.

FAIBLESSES

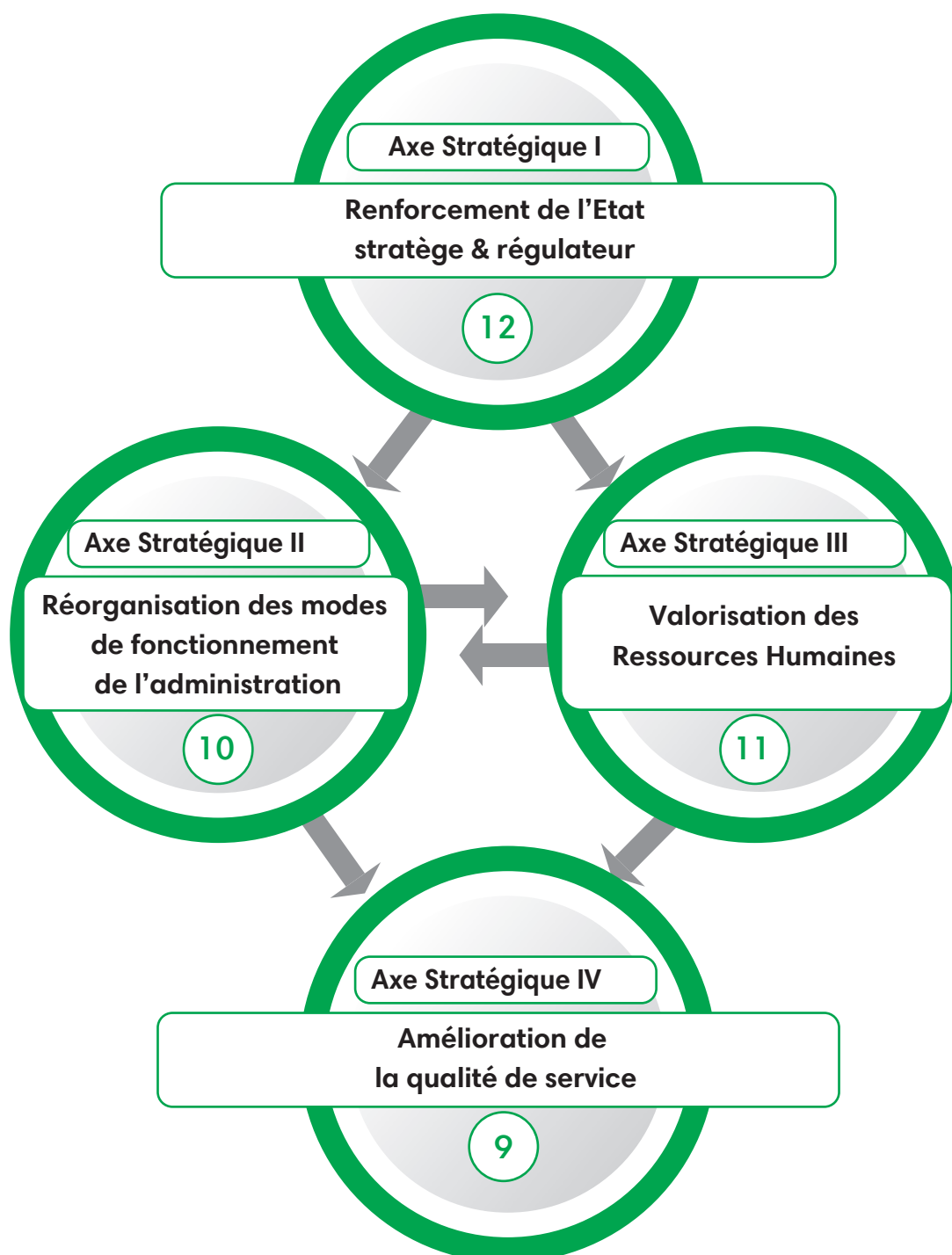
- La qualité de service reste encore à organiser et à animer et dans des départements, la qualité de service ne constitue pas encore un axe majeur de développement.
- La présence de certaines manifestations de signes de corruption nécessite l'activation des mécanismes qui sont stipulés dans la stratégie nationale de lutte contre la corruption.

Vision de modernisation de l'administration

3

Vision de modernisation de l'administration

Vision de la modernisation de l'administration s'articule autour de quatre axes stratégiques:



Fiches de Projets

4 Fiches de Projets

Axe Stratégique I

Renforcement de l'Etat stratège & régulateur

- 1 Révision du cadre juridique pour introduire l'exigence d'une étude d'impact et une consultation publique pour tout projet de loi
- 2 Ouverture au public de la base de données des textes législatifs et réglementaires
- 3 Standardisation du processus de production des politiques publiques
- 4 Elaboration et adoption d'un plan de renforcement des fonctions et des capacités de coordination de l'action gouvernementale
- 5 Mise en place d'un dispositif de priorisation des projets publics
- 6 Mise en place d'une instance d'évaluation des lois et des politiques publiques au niveau de la primature
- 7 Étude sur l'Impact de l'Attribution des Tâches et du Partenariat avec le Secteur Privé sur la Qualité des Services
- 8 Diffusion d'une circulaire du Premier Ministre sur l'externalisation des missions / activités vers des partenaires externes
- 9 Identification et conduite en mode projet de quelques opérations d'externalisation pilotes dans les départements
- 10 Mise en place d'un plan triennal de promotion de l'externalisation
- 11 Lancement d'un plan de réaménagement des rapports Etat-Etablissements public
- 12 Adoption d'un plan de mise en place de structures permanentes de communication

1

Révision du cadre juridique pour introduire l'exigence d'une étude d'impact et une consultation publique pour tout projet de loi (Quick win)**OBJECTIF**

- Assurer la pertinence des politiques publiques et améliorer leur qualité en incluant les usagers et anticipant leur impact et leurs effets dès la phase d'élaboration des politiques et de production législative.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Améliorer le processus de production législative en engageant une étude d'impact préalablement à l'adoption de toute nouvelle loi de manière à s'assurer qu'une nouvelle loi est nécessaire et utile.
- Améliorer l'inclusion et la participation citoyenne en mettant en place des consultations publiques (ex : ateliers au niveau des départements ,...) portant sur les projets de loi et recueillir l'avis des citoyens avant d'adopter une nouvelle loi.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Taux d'études d'impact réalisées par rapport au nombre des projets de loi.
- Taux de consultations publiques par rapport au nombre des projets de loi.

DURÉE DU PROJET

SIX (6) MOIS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS
 MINISTÈRE DE
LA JUSTICE,
MSGG,
TOUS LES SECTEURS

2

Ouverture au public de la base de données des textes législatifs et réglementaires (Quick win)**OBJECTIF**

- Faciliter l'accès des usagers et des agents publics à l'information juridique et garantir un accès en ligne à une base de données législatives et réglementaires exhaustive, fiable et à jour.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Capitaliser sur les travaux de numérisation des lois et réglementations déjà réalisés et les programmes des PTF pour lancer rapidement la base de données.
- Mettre en place les mécanismes et garantir les moyens pour garantir l'entretien de la base de données et sa mise à jour régulière.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Disponibilité et accessibilité de la plateforme des textes législatifs et réglementaires aux agents publics et aux usagers.

DURÉE DU PROJET

SIX (6) MOIS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS
 MINISTÈRE DE
LA JUSTICE,
MTNIMA, MSGG
TOUS LES SECTEURS

3

Standardisation du processus de production des politiques publiques

OBJECTIF

Avoir des Politiques publiques cohérentes, pertinentes et efficaces. Harmonisées entre elles et en adéquation avec les stratégies adoptées et les finances publiques du pays.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Elaboration d'un référentiel pour la préparation, l'approbation et l'actualisation des stratégies, politiques et plans d'action ministériels.
- Mise en place d'un processus de cadrage, d'analyse, de mise en cohérence, d'arbitrage et de suivi-évaluation des politiques publiques au niveau de la primature.
- Mise en place de dispositifs de concertation avec les parties prenantes et de co-construction des politiques, de programmes et de projets avec les usagers bénéficiaires dans certains secteurs prioritaires.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- La disponibilité du référentiel.
- Le taux de respect du calendrier annuel de production/actualisation et de suivi de la mise en œuvre des politiques publiques.

DURÉE DU PROJET

TROIS (3) ANS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MINISTÈRE DE
L'ÉCONOMIE,
MSGG
TOUS LES SECTEURS

4

Elaboration et adoption d'un plan de renforcement des fonctions et des capacités de coordination de l'action gouvernementale (Quick win)

OBJECTIF

- Renforcer la fonction de coordination et de l'action gouvernementale.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Appuyer le Secrétariat Général du Gouvernement, compte tenu du rôle clé qu'il joue en matière de coordination de l'action gouvernementale et de l'élaboration/implémentation des politiques publiques, par l'adoption d'un plan de renforcement de capacités adapté à ses besoins et aligné sur ses objectifs.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Disponibilité de l'étude portant sur le plan de renforcement des fonctions et capacités de coordination de l'action gouvernementale.

DURÉE DU PROJET

SIX (6) MOIS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MSGG

5

Mise en place d'un dispositif de priorisation des projets publics

OBJECTIF

- Établir les outils et les process qui permettent de rationaliser les investissements publics en fonction des priorités nationales.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Mise en place de dispositifs d'identification, d'approbation de priorisation et de programmation des projets publics.
- Mise en place d'un comité interministériel d'approbation des projets publics
- Elaboration et diffusion d'un décret et d'une circulaire de Premier ministre sur le nouveau dispositif.
- Coordination du processus de sollicitation des bailleurs de fonds pour la mobilisation des financements extérieurs des projets publics.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Publication du décret.
- Elaboration et diffusion de la circulaire.

DURÉE DU PROJET

DIX HUIT (18) MOIS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MINISTÈRE DE
L'ÉCONOMIE,
MINISTÈRE DES
FINANCES, MSGG

6

Mise en place d'une instance d'évaluation des lois et des politiques publiques au niveau de la primature

OBJECTIF

- Rationaliser le processus de production des lois et introduire une évaluation systématique de l'action publique.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Conception et élaboration du texte législatif créant l'instance.
- Mise en place de l'instance d'évaluation.
- Systématiser l'approche de l'évaluation des politiques publiques.
- Diffusion des rapports d'évaluation avec les recommandations auprès des services en charge de la législation et les parlementaires.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- L'adoption du texte créant l'instance.
- Nombre d'évaluations réalisées.

DURÉE DU PROJET

DIX HUIT (18) MOIS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MSGG ET LES CORPS
DE CONTRÔLE
EXTERNES ET
INTERNES

7

Étude sur l'Impact de l'Attribution des Tâches et du Partenariat avec le Secteur Privé sur la Qualité des Services (Quick win)

OBJECTIF

- l'implication du secteur privé dans l'amélioration de la qualité des services publics.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Entreprendre une analyse approfondie des possibilités d'amélioration de la qualité des services publics par le biais de l'externalisation et des partenariats public-privé.
- Inclure l'identification des domaines où le secteur privé peut apporter de la valeur ajoutée, l'évaluation des risques et des bénéfices potentiels, ainsi que le développement de cadres pour garantir la transparence, la redevabilité et l'alignement avec les objectifs du service public.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Elaboration de l'étude.

DURÉE DU PROJET

SIX (6) MOIS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MEDD, MTNIMA ET
TOUS LES SECTEURS

8

Diffusion d'une circulaire du Premier Ministre sur l'externalisation des missions / activités vers des partenaires externes (Quick win)

OBJECTIF

- Recentrer progressivement et méthodiquement l'administration d'Etat sur ses missions prioritaires et concentrer les ressources sur les missions ne pouvant pas être confiées à des partenaires externes.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Donner un élan politique à l'engagement des partenaires externes à travers une circulaire émise par le Premier ministre, créant une dynamique qui définit les objectifs, les méthodes et le calendrier permettant le lancement immédiat de l'autorisation et son expansion progressive dans sa mise en œuvre.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Diffusion de la circulaire du Premier Ministre auprès de toutes les administrations concernées.

DURÉE DU PROJET

SIX (6) MOIS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

TOUS
LES SECTEURS

9

Identification et conduite en mode projet de quelques opérations d'externalisation pilotes dans les départements (Quick win)

OBJECTIF

- Lancer progressivement le chantier de l'externalisation et développer la capacité d'apprentissage de l'administration d'Etat et renforcer ses capacités à faire faire.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Cibler quelques opérations d'externalisation sur certains sujets prioritaires et emblématiques.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Pourcentage des opérations d'externalisation réalisées par rapport à celles initialement prévues.

DURÉE DU PROJET

SIX (6) MOIS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

TOUS
LES SECTEURS

10

Mise en place d'un plan triennal de promotion de l'externalisation (Quick win)

OBJECTIF

- Recentrer progressivement les administrations d'Etat sur ses missions prioritaires.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Analyse croisée des missions/activités des administrations et de celles exercées par des partenaires externes et adaptation ou suppression des missions / activités / structures de l'administration venant en doublon.
- Elaboration d'un guide de l'externalisation des missions, activités, prestations et le repositionnement de l'administration d'Etat.
- Conception et mise en œuvre d'une formation des cadres supérieurs à la mise en œuvre de partenariats et au pilotage de partenaires externes.
- Elaboration et mise en œuvre d'une stratégie et d'un plan de repositionnement dans chaque ministère.
- Mise en place d'un dispositif de Suivi pour la maîtrise de la conduite des partenaires.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Disponibilité dans chaque ministère des documents requis.
- Taux de mise en œuvre des actions prévues.

DURÉE DU PROJET

SIX (6) MOIS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

TOUS
LES SECTEURS

11

Lancement d'un plan de réaménagement des rapports Etat-Etablissements public

OBJECTIF

Réformer les relations entre l'Etat les établissements publics en développant la fonction de tutelle stratégiques et des partenariats gagnant-gagnant. Cela vise à mettre un terme à la confusion entre les rôles et prérogatives des établissements publics et l'administration d'Etat et autonomiser et responsabiliser les EP dans l'exercice de leurs missions.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Tenue d'une conférence nationale sur la modernisation des relations Etat/EP et lancement des contrats pilotes de performance :
 - Etablir une liste d'établissements publics prioritairement concernés et procéder à la formalisation de contrats de performance avec quelques établissements qui seront signés lors de la conférence.
- Elaboration d'un référentiel des relations Etat – établissements publics.
- Elaboration et généralisation de la mise en œuvre de contrats de performance entre l'Etat et les établissements publics.
- Un dispositif de suivi et d'évaluation régulier des contrats signés.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- La tenue de la Conférence nationale.
- Le pourcentage de contrats de performance signés par rapport aux objectifs initialement établis.
- Le taux d'exécution des engagements au titre des contrats de performance.
- Disponibilité du référentiel.

DURÉE DU PROJET

TROIS (3) ANS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

TOUS
LES SECTEURS

12

Adoption d'un plan de mise en place de structures permanentes de communication (interne et externe)

OBJECTIF

Moderniser et systématiser la fonction communication comme outil d'obtention de l'adhésion citoyennes et des agents publics.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Adoption d'un plan de mise en place de structures de communication (interne et externe) auprès de chaque Ministère.
- Définir un dispositif de coordination entre la structure centrale de communication à la primature et structures départementales.
- Définir une politique globale de communication au niveau gouvernemental et assurer leur déploiement au niveau ministériel.
- Définir une politique spécifique à chaque département en s'assurant de la cohérence vis-à-vis de la politique générale du gouvernement en la matière.
- Positionner les structures de communication au niveau stratégique et du pilotage.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Disponibilité de documents « stratégie de communication » du gouvernement et dans chaque Ministère.
- Nombre d'actions exécutées du document stratégique.

DURÉE DU PROJET

DEUX (2) AN

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

TOUS
LES SECTEURS

Axe Stratégique II

Réorganisation des modes de fonctionnement de l'administration

- 1 Adoption d'un décret rénovant les modalités d'élaboration, d'examen et de validation des projets de réorganisation
- 2 Généralisation de la rénovation des modes d'organisation et de fonctionnement de l'administration
- 3 Adoption d'une circulaire du Premier Ministre sur le déploiement de la réforme LOLF
- 4 Mise en œuvre de la réforme LOLF dans les administrations
- 5 Mise en place de nouveaux instruments pour un meilleur déploiement de la déconcentration
- 6 Adoption d'une circulaire du Premier Ministre sur la relance de la dynamique de déconcentration
- 7 Elaboration d'une charte nationale de la déconcentration administrative
- 8 Adoption de mesures d'incitation financière pour les postes de l'administration en services déconcentrés
- 9 Adoption de mesures rendant obligatoire le passage par les services déconcentrés durant le parcours professionnel
- 10 Mettre en place un dispositif de suivi-évaluation pour mesurer régulièrement les progrès et ajuster les stratégies en conséquence.

1

Adoption d'un décret rénovant les modalités d'élaboration, d'examen et de validation des projets de réorganisation**OBJECTIF**

- Standardiser et moderniser le processus d'élaboration, d'examen et de validation des projets de réorganisation des Ministères.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Adopter un nouveau décret qui revoit le cadre juridique existant et exige des modalités d'élaboration, d'examens et de validation pour l'harmonisation du système d'élaboration des projets de réorganisation des institutions publiques.
- Modalités d'examens : élève les exigences en matière de projets de réorganisation conformément aux meilleures pratiques internationales et suivant des critères claires et bien définis.
- Modalités de validation se font sur la base de l'examen établi.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Promulgation du décret

DURÉE DU PROJET

DEUX (2) ANS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MINISTÈRE DE
LA JUSTICE,
MINISTÈRE
DES FINANCES,
MFPT
MSGG,
TOUS LES SECTEURS

2

Généralisation de la rénovation des modes d'organisation et de fonctionnement de l'administration**OBJECTIF**

- Adopter des modes d'organisation et de fonctionnement plus agiles, plus efficaces et plus innovants

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Elaboration d'un guide de la réorganisation des ministères, du fonctionnement de l'administration et de l'animation des services.
- Rationalisation et standardisation des Fonctions transversales des ministères.
- Elaboration par chaque administration centrale d'un organigramme resserré cohérent avec les budgets programmes et officialisant des fonctions spécifiques de haut niveau.
- Elaboration de manuels détaillés des missions / activités des structures centrales et déconcentrées des ministères.
- Elaboration de manuels de procédures dans les domaines d'action cruciaux de chaque ministère.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Disponibilité du guide de réorganisation/ organigramme resserré.
- Disponibilité de manuel détaillé de missions/manuel de procédure.

DURÉE DU PROJET

TROIS (3) ANS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MFPT,
MF,
MTNIMA,
TOUS SECTEURS

3

Adoption d'une circulaire du Premier Ministre sur le déploiement de la réforme LOLF (Quick win)**OBJECTIF**

■ Accélérer le déploiement de la réforme LOLF et en faire un levier transversal de modernisation de tous les secteurs de l'administration.

PRINCIPALES COMPOSANTES

Afin d'apprécier le niveau de préparation des institutions et d'identifier les priorités d'action (de deuxième génération) à mettre en avant dans la circulaire, et dans le but d'accélérer la mise en œuvre de la réforme LOLF :

- Réaliser un examen du cadre juridique et des réalisations opérationnelles.
- Evaluation des capacités institutionnelles.
- Adoption d'une circulaire qui définit la feuille de route pluriannuelle, l'organisation et la gouvernance et le calendrier de mise en œuvre.
- Privilégier la circulaire comme outil simple, rapide et efficace pour la relance de la réforme LOLF.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

■ Diffusion de la circulaire auprès de toutes les administrations concernées.

DURÉE DU PROJET

SIX (6) MOIS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURSMF,
TOUS SECTEURS

4

Mise en œuvre de la réforme LOLF dans les administrations**OBJECTIF**

■ Valoriser et exploiter la réforme LOLF comme un levier de transformation globale et de modernisation de l'ensemble de l'administration.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Mise en place de la programmation budgétaire à moyen terme.
- Mise en place de la Budgétisation par objectifs de programme.
- Mise en place du pilotage de la performance.
- Rénovation des modes de contrôle de la dépense publique.
- Mise en place du Système d'information intégré budgétaire et comptable.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Début d'exploitation d'un système d'information intégré.
- Taux de mise en œuvre du plan d'action LOLF/BOP.

DURÉE DU PROJET

QUATRE (4) ANS

PILOTE

MF

CONTRIBUTEURSPRIMATURE,
SGG,
MTNIMA,
TOUS SECTEURS

5

Mise en place de nouveaux instruments pour un meilleur déploiement de la déconcentration

OBJECTIF

Réussir le déploiement de la déconcentration comme levier de transformation et de modernisation de l'administration.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Production d'un Guide méthodologique pour l'élaboration d'un plan opérationnel de déconcentration (POD). Elaboration d'un POD dans chaque ministère.
- Elaboration d'un manuel du fonctionnement des Services déconcentrés en mode BOP.
- Mutualisation des moyens entre services déconcentrés
- Création de guichets de services déconcentrés interministériels.
- Renforcement de la contractualisation avec les services déconcentrés et de l'appui / pilotage / animation du réseau par l'administration centrale.
- Établissement d'une première liste de pouvoirs à transférer aux services extérieurs.
- Adoption et mise en œuvre d'un plan de transfert effectifs et crédits budgétaires.

CRITÈRES D'APPRECIATION DES RÉSULTATS

- Disponibilité du Guide d'élaboration d'un POD et des textes juridiques.
- Nombre des Ministères ayant élaboré leur POD.
- Taux de Ministères ayant transféré les pouvoirs/crédits/effectifs.

DURÉE DU PROJET

QUATRE (4) ANS

PILOTE

PRIMATURE,
MINISTÈRE DE
L'INTÉRIEUR,

CONTRIBUTEURS

MF,
MFPT

6

Adoption d'une circulaire du Premier Ministre sur la relance de la dynamique de déconcentration (Quick win)

OBJECTIF

Relancer la dynamique de déconcentration et l'utiliser comme levier privilégié de modernisation de l'administration.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Adopter une circulaire engageant tous les ministères dans une dynamique de modernisation en définissant des engagements concrets selon un calendrier précis et des modalités de reporting et de suivi au niveau de la primature permettant de mesurer l'avancement réel de l'ensemble des parties prenantes.

CRITÈRES D'APPRECIATION DES RÉSULTATS

- Diffusion de la circulaire.

DURÉE DU PROJET

SIX (6) MOIS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MI,
MFPT,
TOUS SECTEURS

7

Elaboration d'une charte nationale de la déconcentration administrative (Quick win)

OBJECTIF

- Relancer la dynamique de déconcentration et l'utiliser comme levier privilégié de modernisation de l'administration.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Adopter par texte juridique une charte de la déconcentration qui modernise et renforce la capacité de l'Etat à agir dans les régions, en définissant les principes, objectifs de la déconcentration ainsi que les mécanismes de sa mise en œuvre.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Diffusion de la charte de la déconcentration.

DURÉE DU PROJET

SIX (6) MOIS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MI,
MFPT,

8

Adoption de mesures d'incitation financière pour les postes de l'administration en services déconcentrés (Quick win)

OBJECTIF

- Rendre les postes en services déconcentrés plus attractifs et inciter plus de talents à rejoindre les services extérieurs dans les régions.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Etat des lieux sur la mise en place d'indemnités d'éloignement
- Adopter un texte juridique qui revalorise l'indemnité d'éloignement et institue un nouveau dispositif de rémunération et d'indemnités pour les postes en régions.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Adoption et publication du texte juridique pertinent.

DURÉE DU PROJET

SIX (6) MOIS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MIDEC,
MF
MFPT

9

Adoption de mesures rendant obligatoire le passage par les services déconcentrés durant le parcours professionnel (Quick win)

OBJECTIF

- Instituer des mécanismes plus contraignant pour assurer la disponibilité en nombre suffisant des compétence dans les administrations en

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Adopter un texte juridique rendant le passage par les services déconcentrés obligatoire, pour une certaine durée dans la carrière des agents publics.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Adoption et publication du texte juridique pertinent.

DURÉE DU PROJET

SIX (6) MOIS

PILOTE

PRIMATURE,
MIDEC

CONTRIBUTEURS

MFPT,

10

Mettre en place un dispositif de suivi-évaluation pour mesurer régulièrement les progrès et ajuster les stratégies en conséquence.

OBJECTIF

- Insuffler une culture de la performance et introduire progressivement des dispositifs de management de la performance afin d'en faire des leviers de transformation et de modernisation de l'administration.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Adoption d'une circulaire du Premier Ministre sur la culture de la performance et le management de la performance au sein de l'administration d'Etat.
- Privilégier l'adoption d'une circulaire, texte caractérisé par la souplesse de son dispositif, la rapidité de son adoption et l'autorité de son auteur (le Premier Ministre).
- mise en place d'indicateurs de performance clés (KPIs) pour évaluer l'efficacité des projets et des initiatives.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Adoption de la circulaire.
- Adoption des indicateurs de performance.
- Indicateurs de suivi.

DURÉE DU PROJET

TROIS 3 ANS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MEDD,

11

Valorisation des ressources humaines de la fonction publique territoriale

OBJECTIF

- Consacrer l'autonomie de gestion des ressources humaines d'un statut actualisé, homogène et attractif.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Finalisation le cadre statutaire de la gestion des personnels des collectivités territoriale.
- Reversement des personnels des collectivités territoriales dans le nouveau cadre statutaire.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Adoption et promulgation du cadre statutaire des personnels des collectivités territoriales.
- Situation administrative des personnels des collectivités territoriale régularisée.

DURÉE DU PROJET

DEUX (2) ANS

PILOTE

MIDEC, MFPT

CONTRIBUTEURS

PRIMATURE
MF

Axe Stratégique III

Valorisation des Ressources Humaines

- 1 Organisation de la gestion RH au niveau national
- 2 Finalisation et mise en production du système intégré de gestion personnels de l'Etat
- 3 Introduction de nouveaux dispositifs de management par objectifs
- 4 Institutionnalisation et mise en œuvre d'un mécanisme de développement des compétences des ressources humaines de l'Etat
- 5 Refonte du système des rémunérations
- 6 Conception et mise en œuvre d'une démarche de règlement définitif de la situation des Personnels non Permanents
- 7 Plan de renforcement de l'assiduité et de la lutte contre l'absentéisme
- 8 Vulgarisation et mise en œuvre des fiches de postes dans l'administration
- 9 Instauration et mise en œuvre d'un mécanisme de récompense pour toutes catégories hiérarchiques et les modalités d'attribution de ce bonus, notamment sa répartition entre objectifs.
- 10 Mise en œuvre d'un plan de mobilité et de redéploiement du personnel avec des incitations à rejoindre les services qui manquent de ressources humaines (en particulier les services déconcentrés).
- 11 Valorisation des ressources humaines de la fonction publique territoriale

1 Organisation de la gestion RH au niveau national

OBJECTIF

- Rationaliser le déploiement de la gestion RH entre MFP, MF et ministères sectoriels et assurer une meilleure articulation entre les différentes composantes centrales, ministérielles et régionales de gestion RH.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Structuration d'une Fonction RH dans chaque département ministériel, en parfaite articulation avec le MFPT.
- Elaboration et déploiement d'une stratégie et d'un plan progressif de déconcentration des pouvoirs de gestion des RH dans les ministères et les wilayas.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Nombre de départements ayant une structure RH en articulation avec la DGFP.
- Élaboration de la stratégie et du plan de déconcentration.

DURÉE DU PROJET

TROIS (3) ANS

PILOTE

MFPT

CONTRIBUTEURS

PRIMATURE,
MF,
TOUS LES SECTEURS

2 Finalisation et mise en production du système intégré de gestion personnels de l'Etat

OBJECTIF

- Appuyer la gestion RH sur un système d'information complet, intégré et fiable.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Elaboration d'un fichier unique de référence (FUR).
- Mise en production du système intégré de gestion des personnels de l'Etat.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Taux de collecte et fiabilisation des bases de données des personnels de l'Etat.
- Taux de couverture du système intégré de gestion des personnels de l'Etat.

DURÉE DU PROJET

TROIS (3) ANS

PILOTE

MFPT

CONTRIBUTEURS

PRIMATURE,
MF
MTNIMA

3

Introduction de nouveaux dispositifs de management par objectifs

OBJECTIF

- Responsabiliser les managers stratégiques et opérationnels de l'administration et développer le management par objectifs.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Elaboration d'une lettre d'objectifs pour chaque titulaire d'un emploi supérieur de l'Etat.
- Evaluation sur le degré d'adoption du management par objectif.

CRITÈRES D'APPRECIATION DES RÉSULTATS

- Taux de lettres d'objectifs signés.
- Taux de cadres ayant appliqué le management par objectif.

DURÉE DU PROJET

QUATRE (4) ANS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MFPT,
MF,
TOUS LES SECTEURS

4

Institutionnalisation et mise en œuvre d'un mécanisme de développement des compétences des Ressources Humaines de l'Etat (Quick win)

OBJECTIF

- Assurer le développement d'une formation continue de qualité, obligatoire, tout au long de la carrière et valorisée dans l'évolution professionnelle
- Transformer à travers ce mécanisme une partie des dépenses de fonctionnement (masse salariale) en dépenses d'investissement (acquisition de compétences durables et développement du capital humain de l'administration).

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Elaboration de plans de formation annuels et pluriannuels dans les ministères.
- Révision réglementaire pour rendre la formation obligatoire et tout au long de la vie professionnelle.
- Conception et déploiement d'un parcours supérieur de management pour les cadres dirigeants de l'administration.
- Adoption d'un décret rendant obligatoire l'affectation d'un certain pourcentage de la masse salariale de chaque ministère au financement d'actions de formation continue des agents publics.
- Relever les ressources budgétaires consacrées à la formation continue et introduire une corrélation entre le poids du budget formation et celui de la masse salariale pour chaque département.

CRITÈRES D'APPRECIATION DES RÉSULTATS

- Disponibilité du plan interministériel de formation.
- Taux de Ministères ayant élaboré des plans de formation/Taux d'exécution des actions de formation planifiées.
- Adoption des révisions réglementaires concernant la formation.
- Promulgation du décret rendant obligatoire l'affectation d'un pourcentage de la masse salariale à la formation continue.

DURÉE DU PROJET

QUATRE (4) ANS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MPFT
MTNIMA

5

Refonte du système des rémunérations

OBJECTIF

- Rénover les modes de rémunération afin de préserver l'équité, la transparence et le mérite et introduire des incitations basées sur la performance.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Révision des grilles salariales des fonctionnaires.
- Donner un caractère réglementaire et non législatif à la grille indiciaire.
- Refonte de la nomenclature des primes et indemnités.
- Mise en place d'un dispositif de reconnaissance et de rémunération de la performance.
- Réforme des pensions de retraite.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Révision du texte donnant caractère réglementaire à la grille indiciaire.

DURÉE DU PROJET

QUATRE (4) ANS

PILOTE

MFPT

CONTRIBUTEURS

PRIMATURE,
MF

6

Conception et mise en œuvre d'une démarche de règlement définitif de la situation des Personnels non Permanents

OBJECTIF

- Mettre un terme à la situation de précarité du personnel non permanent et ses conséquences négatives qui nuisent à l'efficacité de l'action publique et à l'équité au sein de la fonction publique.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Elaboration et mise en œuvre d'un plan de résorption de l'emploi précaire, mobiliser les ressources budgétaires et définir les modalités de titularisation et de redéploiement des effectifs en veillant sur un règlement définitif, juste et efficace de la question.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Taux d'exécution du plan de règlement définitif du PNP.
- Taux des agents PNP dont la situation est définitivement réglée.

DURÉE DU PROJET

TROIS (3) ANS

PILOTE

MFPT

CONTRIBUTEURS

MF
TOUS LES SECTEURS

7

Plan de renforcement de l'assiduité et de la lutte contre l'absentéisme

OBJECTIF

- Assurer l'assiduité et la ponctualité des agents publics et mettre les dispositifs préventifs et disciplinaires pour lutter contre l'absentéisme

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Mise en place d'un nouveau dispositif préventif pour l'assiduité des agents.
- Mise en place d'infrastructure de pointage et du contrôle de présence.
- Modalités de reporting et de collecte des données statistiques.
- Plan de sensibilisation.
- Dispositif disciplinaire et de lutte active contre l'absentéisme.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Taux des Ministères ayant mis des dispositifs de pointage mis en place Adoption d'un plan de prévention et de sensibilisation
- Taux d'exécution des actions du plan

DURÉE DU PROJET

QUATRE (4) ANS

PILOTE

MFPT

CONTRIBUTEURS

PRIMATURE,
MF

8

Vulgarisation et mise en œuvre des fiches de postes dans l'administration

OBJECTIF

- Garantir une correspondance adéquate entre les compétences disponibles et les fonctions clés, notamment celles qui nécessitent un renforcement ou un recrutement.
- Soutenir l'élaboration de stratégie de recrutement et d'attractivité.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Vulgarisation du référentiel au niveaux des administrations.
- Suivi de la mise en œuvre du référentiel au niveau des départements.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Niveau de généralisation des fiches de postes.

DURÉE DU PROJET

DEUX (2) ANS

PILOTE

MFPT

CONTRIBUTEURS

PRIMATURE,
MF

9

Instauration et mise en œuvre d'un mécanisme de récompense pour toutes catégories hiérarchiques et les modalités d'attribution de ce bonus, notamment sa répartition entre objectifs.

OBJECTIF

■ Valorisation du travail et reconnaissance du mérite.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Élaboration d'un manuel de procédures sur le système de notation et d'évaluation des personnels de la fonction publique et assimilés.
- Institution d'un système de bonus-malus sur la base de l'évaluation opérée.
- Création d'un prix annuel pour le fonctionnaire exemplaire.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Un manuel de procédures sur la grille de notation et d'évaluation des personnels est élaboré et validé.
- Texte instituant les modalités d'attribution du bonus-malus sur la base de l'évaluation est adopté.
- Un décret instituant le prix et fixant ses modalités d'attribution est adopté et publié.

DURÉE DU PROJET

DEUX (2) ANS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MFPT

10

Mise en œuvre d'un plan de mobilité et de redéploiement du personnel avec des incitations à rejoindre les services qui manquent de ressources humaines (en particulier les services déconcentrés).

OBJECTIF

■ Assurer une mobilité sectorielle et géographique qui offre aux agents une meilleure évolution professionnelle et une meilleure cohésion entre les structures et les entités.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Création d'un cadre juridique renforçant la mobilité sectorielle et géographique.
- Élaboration de plans pour analyser les besoins des administrations centrales, municipales et décentralisées.
- Mise en place d'une plateforme de redistribution et de mobilité pour diffuser les postes vacants en ligne et collecter les candidatures.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Adoption du texte législatif.
- Taux des plans d'analyse des besoins.
- Préparation et ouverture de la plateforme aux fonctionnaires publics.

DURÉE DU PROJET

QUATRE (4) ANS

PILOTE

MFPT

CONTRIBUTEURS

PRIMATURE,
MF,
TOUS LES SECTEURS

Axe Stratégique IV

Amélioration de la qualité de service

- 1 **Elaboration d'une charte nationale des relations Etat-usagers**
- 2 **Institution d'un prix présidentiel et de prix ministériels récompensant les structures championnes en matière de qualité de service**
- 3 **Mise en place la plateforme électronique nationale de dépôt et de traitement des réclamations**
- 4 **Réingénierie et dématérialisation de quelques démarches administratives emblématiques dans chaque département ministériel**
- 5 **Généralisation d'opérations pilotes de mise en place de guichets uniques pour les démarches impliquant plusieurs administrations.**
- 6 **Mise en œuvre d'un plan triennal de déploiement d'une démarche qualité de service.**
- 7 **Elaboration et mise en œuvre d'un nouveau plan biennal de renforcement de la fonction accueil-information-orientation des usagers.**
- 8 **Renforcement du dispositif de la lutte contre la corruption.**
- 9 **Lancement d'un plan triennal de simplification administrative.**

1 Elaboration d'une charte nationale des relations Etat-usagers (Quick win)

OBJECTIF

- Le but de la charte est de formaliser et de diffuser largement, en s'inspirant des meilleures pratiques, dans un document succinct et destiné au grand public l'ensemble des engagements de l'administration en matière de qualité et établit un pacte liant Administration et usager.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Adopter une circulaire désignant un comité ad hoc en charge de l'élaboration et l'adoption de la charte. Lancer la charte en veillant sur une communication adéquate pour une large diffusion. Organiser des séances de sensibilisation des agents et d'information pour les usagers.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Disponibilité de la circulaire portant adoption de la charte nationale des relations Etat-usagers.

DURÉE DU PROJET

SIX (6) MOIS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MTNIMA

2 Institution d'un prix présidentiel et de prix ministériels récompensant les structures championnes en matière de qualité de service (Quick win)

OBJECTIF

- Créer une dynamique compétitive au sein des structures administratives, valoriser les bonnes initiatives et initier une culture de qualité au sein des administrations.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Adopter un décret qui définit le calendrier d'octroi, les modes de sélection, un comité d'organisation des prix présidentiel et ministériels. Une journée nationale de la qualité de service peut être instaurée où les prix pourront être remis lors de cérémonies officielles. Événements à médiatiser pour relayer le message.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Disponibilité du décret instituant un prix présidentiel et des prix ministériels de la qualité de service.

DURÉE DU PROJET

SIX (6) MOIS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MTNIMA

3

Mise en place la plateforme électronique nationale de dépôt et de traitement des réclamations (Quick win)**OBJECTIF**

- Mise en place de la plateforme électronique qui permettra aux usagers de pouvoir déposer et de suivre leurs réclamations sur tous services rendus par l'administration.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Adopter un décret qui crée juridiquement la plateforme et organise ses modalités de fonctionnement. Confier au MTNIMA via l'Agence du numérique de l'Etat de mettre en place la plateforme.
- Permettre aux responsables selon des niveaux hiérarchiques différents d'avoir accès à la plateforme et de pouvoir suivre le traitement des réclamations. Traiter statistiquement les données de la plateforme permettant de recueillir les données relatives aux structures, services et régions qui suscitent le nombre le plus important de réclamations.
- Produire régulièrement des rapports de synthèse et d'analyse des données des réclamations avec les recommandations d'amélioration qui pourraient être tirées.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Disponibilité du décret qui crée juridiquement la plateforme et organise ses modalités de fonctionnement.
- Disponibilité des rapports d'activités semestriels de la plateforme.

DURÉE DU PROJET

UN (1) AN

PILOTE

MTNIMA

CONTRIBUTEURS

TOUS LES SECTEURS

4

Réingénierie et dématérialisation de quelques démarches administratives emblématiques dans chaque département ministériel**OBJECTIF**

- Le service rendu à l'utilisateur est simplifié, plus accessible, plus rapide, moins coûteux et plus transparent.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- capitaliser sur les efforts déjà déployés en vue d'identifier, simplifier et digitaliser un maximum de procédures administratives, particulièrement celles qui sont les plus sollicitées par les citoyens.
- Procéder à la dématérialisation et mise en ligne des procédures ainsi simplifiées.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Pourcentage des procédures simplifiées, dématérialisées et mises en ligne par rapport au nombre des démarches cibles défini dans la liste initiale.

DURÉE DU PROJET

UN (1) AN

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURSMTNIMA,
TOUS LES SECTEURS

5

Généralisation d'opérations pilotes de mise en place de guichets uniques pour les démarches impliquant plusieurs administrations (Quick win)

OBJECTIF

- Améliorer la qualité de l'information, l'efficacité de l'accueil et la rapidité de délivrance des services à l'usager pour quelques démarches emblématiques.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Capitaliser sur les succès de l'expérience du guichet unique mis en place par l'Agence de Promotion des Investissements en Mauritanie (« APIM ») dans le cadre du Programme khadamaty lancé en 2019 par le MET.
- Procéder à l'ouverture de guichets uniques de création d'entreprises dans quelques régions ayant un flux significatif.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Pourcentage des guichet ouverts par rapport au nombre de nouveaux guichets cible.

DURÉE DU PROJET

SIX (6) MOIS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MFPT

6

Mise en œuvre d'un plan triennal de déploiement d'une démarche qualité de service.

OBJECTIF

- Le service rendu aux usagers est plus proche, plus accessible, plus rapide, simplifié, moins coûteux, plus transparent.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Elaboration et large diffusion :
 - 1/d'un référentiel de la qualité de service dans l'administration publique,
 - 2/d'un guide méthodologique des démarches d'amélioration de la qualité de service dans l'administration.
- Conception et animation de tableaux de bord de la qualité de service dans les administrations.
- Conception et déploiement d'une politique active de formation aux méthodes et outils pour la qualité dans l'administration.
- Lancement d'un programme pilote de certification qualité des services pour un premier groupe de structures administratives avant généralisation à l'ensemble des administrations.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Disponibilité des méthodes/outils.
- Nombre des cadres formés à la qualité de service.
- Le nombre d'initiatives qualité de services déployés dans les Ministères.

DURÉE DU PROJET

TROIS (3) ANS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MTNIMA,
TOUS LES SECTEURS

7

Elaboration et mise en œuvre d'un nouveau plan biennal de renforcement de la fonction accueil-information-orientation des usagers.**OBJECTIF**

- Améliorer la qualité de l'accueil, la disponibilité de l'information et l'efficacité de l'orientation des usagers

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Évaluation de la mise en œuvre du programme Khadamaty.
- Elaboration et mise en œuvre du plan biennal de renforcement de la fonction accueil, de formation des agents et d'aménagements des locaux dédiés.
- Mise en place de guides, de brochures et différents supports dédiés à l'information et l'orientation des usagers.
- Mettre en place de guichets multi-services pour la délivrance dans la proximité des services les plus emblématiques et plus fréquents.
- Accompagner les usagers non initiés sur les services numériques.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Taux de satisfaction des usagers de la fonction accueil-information-orientation.

DURÉE DU PROJET

DEUX (2) ANS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MTNIMA

8

Renforcement du dispositif de la lutte contre la corruption.**OBJECTIF**

- lutte contre la corruption.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Campagne de sensibilisation du danger et des sanctions relatives à la corruption.
- La mise en œuvre de la stratégie de lutte contre la corruption (activation des organes chargés de suivi de la mise en œuvre de la stratégie).

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Taux de réalisation de la stratégie de lutte contre la corruption.

DURÉE DU PROJET

SIX 6 ANS

PILOTEPRIMATURE, IGE,
ECONOMIE**CONTRIBUTEURS**

TOUS LES SECTEURS

9

Lancement d'un plan triennal de simplification administrative.

OBJECTIF

- Lutter contre les lourdeurs, lenteurs, complexités et redondances des procédures, démarches et formalités administratives.

PRINCIPALES COMPOSANTES

- Se référer sur procedures.gov.mr pour identifier les procédures et services publics les plus sollicités par l'usager (citoyen, entreprise ou autre).
- Plan de suppression de procédures redondantes ou jugées non utiles
- Simplification des procédures maintenues.

CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

- Pourcentage des procédures inutiles supprimées.
- Pourcentage des procédures améliorées.

DURÉE DU PROJET

TROIS (3) ANS

PILOTE

PRIMATURE

CONTRIBUTEURS

MTNIMA,
TOUS LES
DÉPARTEMENTS
SECTORIELS

Dispositif de gouvernance

5

Dispositif de gouvernance

Comité de Pilotage

Missions

Suivre la mise en œuvre de la stratégie.
Assurer la coordination et la coopération entre les parties prenantes de la stratégie.
Proposer des corrections et réorganisations de la stratégie.
Analyser et valider les plans d'action sectoriels de modernisation de l'administration.
Examiner les rapports de mise en œuvre de la stratégie et évaluer son état d'avancement.
Examiner et valider les rapports sur l'avancement de la mise en œuvre des recommandations du rapport diagnostic sur le gouvernement.

Composition

Ministre de l'Intérieur et de la Décentralisation

Ministre de l'Economie et du Développement Durable

Ministre des Finances

Ministre de la Fonction Publique et du Travail

Ministre de la Transformation Numérique, de l'Innovation et de la Modernisation de l'Administration

Ministre secrétaire général du gouvernement

Secrétariat

MTNIMA

Missions

- Suivi opérationnel de la mise en œuvre de la stratégie à travers les projets définis.
- Suivi de la mise en œuvre des recommandations du diagnostic de la gouvernance et de son plan d'action.

Assistance

COMITÉ TECHNIQUE

Président

Ministre de la Transformation Numérique, de l'Innovation et de la Modernisation de l'Administration.

Membres permanents

Conseiller chargé de la Fonction Publique, de la Modernisation de l'Administration et des Réformes à la Primature.

Directeur Général de la coordination de l'action gouvernementale.

Directeur de la modernisation de l'administration MTNIMA.

Autres membres

Définis suivant la thématique abordée.

Références

6

Références

- **Stratégie Nationale de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée (SCAPP 2016-2030), volume II**
- **Rapport Annuel de Mise en Œuvre de la SCAPP (2020)**
- **Rapport Annuel de Mise en Œuvre du Second Plan d'Action de la SCAPP pour l'année 2022**
- **Agenda Nationale de Transformation Numérique 2022-2025**
- **Etat de la Gouvernance en Afrique de l'Ouest : Mauritanie (2011)**
- **Normes et Réglementations Nationales dans le domaine du contenu en ligne à l'ère du numérique-éléments de réponse pour la Mauritanie**
- **Stratégie Nationale de Modernisation de l'Administration et des Tics 2012-2016**
- **Bilan de 2022 et Perspectives 2023 de l'Action du Gouvernement, Premier Ministre**
- **Plan d'actions relatives à la Modernisation de l'Administration du Ministère des Finances**
- **Stratégie sectorielle de modernisation du Ministère de la Santé**

Liste des rencontres

Date	Personnes
Du mardi 16 au vendredi 19 mai 2023	Directeur Général d de la Fonction Publique et du Travail Directeur Général de la Programmation, des réformes et des études, MF DG de la Réforme et de la prospective du Ministère de l'Education (EF) DAF du Ministère de l'Education (EF) Groupe de cadres du Ministère de l'Education Conseillère du PM pour les affaires politiques Conseiller du PM pour la réforme administrative
Du lundi 22 au jeudi 26 mai 2023	DG des collectivités territoriales DG de la coordination et de l'action gouvernementale (?) Coordinateur de la cellule de suivi de l'exécution des projets stratégiques Directeur des RH, Ministère de la Santé DG de l'école Normale de l'Administration, de Journalisme et de Magistrature Groupe de cadres de services déconcentrés du Ministère de la Santé Représentants d'une organisation socio-professionnelle Association d'usagers-citoyens-contribuables