



الجمهورية التونسية
رئاسة الحكومة

الكتابة العامة للحكومة
وحدة التصرف في الميزانية حسب الأهداف

المشروع السنوي للأداء لمهمة رئاسة الحكومة لسنة 2022

المحور الأول: التقديم العام للمهمة:

- 1- تقديم إستراتيجية المهمة
- 2- تقديم برامج المهمة
- 3- الميزانية وإطار نفقات المهمة على المدى المتوسط

المحور الثاني: تقديم برامج المهمة

- 1- تقديم البرنامج وإستراتيجيته
- 2- أهداف ومؤشرات الأداء الخاصة بالبرنامج
- 3- إطار نفقات البرنامج على المدى المتوسط

الملاحق : بطاقات المؤشرات

بطاقات الفاعلون العموميون

المحور الأول: التقديم العام للمهمة:

1- تقديم إستراتيجية المهمة :

تعمل رئاسة الحكومة على تنفيذ سياستها الوطنية في إطار التوجهات العامة للدولة والإتفاقيات الدولية، في إطار جملة من الإستراتيجيات الوطنية التي تمس جميع قطاعات تدخل السلطة التنفيذية، بإعتبار أن رئيس الحكومة يضبط السياسة العامة للدولة (الفصل 91 من الدستور) ويتصرف في الإدارة ويبرم الإتفاقيات الدولية ذات الصبغة الفنية (الفصل 92 من الدستور) قصد تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة والتوازن بين الجهات، استنادا إلى مؤشرات التنمية وإعتمادا على مبدأ التمييز الإيجابي.

وأبرز هذه المراجع الوطنية التي تقوم عليها إستراتيجية المهمة هي :

- استراتيجية "الحكومة الذكية 2020"، أفرزت عددا من المشاريع التي ناهز عددها 74 وثيقة مشروع يجري العمل حاليا على تنفيذها بالتشارك مع مختلف الأطراف المتدخلة وبالتعاون مع وزارة تكنولوجيا الإتصال والاقتصاد الرقمي، المشرفة فنيا على تنفيذ مختلف المشاريع.
- استراتيجية تحديث الإدارة "إدارة 2020".
- استراتيجية رقمنة الإدارة وتبسيط الخدمات العمومية من خلال وضع مجموعة من خطط العمل ومن أهمها "رؤية 2020" و "تونس الرقمية 2020" و "الإدارة الذكية 2020"، والمشرفة فنيا على تنفيذها وزارة تكنولوجيا الإتصال والاقتصاد الرقمي.
- استراتيجية تحديث الوظيفة العمومية والتي تتضمن ستة عناصر تتمثل في "مراجعة قانون الوظيفة العمومية" و"إرساء نظام وظيفة عمومية عليا" و"دعم الحراك والتوظيف" و"تطوير منظومتي التكوين والمعلومات" و"إرساء نظام للتصرف التقديري في الموارد البشرية" و"مراجعة الأنظمة الأساسية".
- الخطط الوطنية لمأسسة النوع الإجتماعي، الذي يهدف إلى إدماج مقاربة النوع الإجتماعي في التخطيط والبرمجة والموازنة للقضاء على جميع أشكال التمييز وتحقيق المساواة في التنمية والحقوق والواجبات بين المواطنين، والمشرفة فنيا على تنفيذها وزارة المالية ووزارة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن

وتسهر مهمة رئاسة الحكومة على تحقيق المحاور الاستراتيجية التالية:

محور استراتيجي 1: تطوير الإشراف خاصة فيما يتعلق بالمؤسسات والمنشآت العمومية وتدعيم علاقة التعاون والتنسيق مع مختلف الأطراف

محور استراتيجي 2: تطوير الرقابة على أعمال التصرف بالإدارات والمنشآت والمؤسسات العمومية و تدعيم القضاء الإداري

محور استراتيجي 3: تطوير حوكمة المشهد الإعلامي العمومي السمعي والبصري والمكتوب

محور استراتيجي 4: تحديث التصرف في الموارد البشرية على مستوى الإدارة والمؤسسات العمومية

محور استراتيجي 5: تحسين جودة الخدمات الادارية وتقريبها من المواطن،

2- تقديم برامج المهمة :

تشتمل مهمة رئاسة الحكومة على خمس (05) برامج عملياتية وبرنامج القيادة والمساندة

المتتمثلة في :

أ- برنامج الإشراف، ويتولى خاصة:

- متابعة وإصلاح ونشر النصوص القانونية،
- إدارة مراحل السجل الوطني للمؤسسات،
- إعداد وتقييم ملفات تخصيص المنشآت العمومية،
- متابعة إنتاجية وحوكمة المنشآت العمومية
- متابعة الملفات حول المجتمع المدني والهيئات العمومية المستقلة،
- إسناد منح لفائدة الهيئات العمومية المستقلة،
- تكوين الجمعيات ومراقبة نشاطها.

ب- برنامج الرقابة، ويتولى خاصة:

- رقابة أعمال التصرف بالإدارات والمنشآت والمؤسسات العمومية والأعمال المتعلقة بالتصرف في المصاريف العمومية والشراء العمومي،
- الرقابة القضائية،
- متابعة وتدقيق عقود الشراكة بين القطاعين العام والخاص.

ج - برنامج الإعلام والاتصال والتكوين، ويتولى خاصة:

- متابعة إسناد المنح لفائدة كل من وكالة تونس إفريقيا للأنباء ومؤسسة التلفزة التونسية ومؤسسة الإذاعة التونسية والشركة الجديدة للطباعة والصحافة والنشر ومركز الإعلام والتكوين والدراسات والتوثيق حول الجمعيات،
- تغطية أنشطة رئيس الحكومة وتحرير البلاغات الصحفية،
- دعم وتكوين الإعلاميين في ميدان الإعلام والاتصال.

د - برنامج القيادة والمساندة، ويتولى خاصة:

- تقديم الدعم والمساندة للبرامج الخمسة المكونة لمهمة رئاسة الحكومة،
- حوكمة التصرف في الموارد البشرية وفي الوسائل والمعدات الموضوعة على ذمة كافة هياكل رئاسة الحكومة،
- تطوير النظم والبرمجيات والشبكات المعلوماتية.

هـ - برنامج التصرف في القطاع العمومي، ويتولى خاصة:

- التصرف في الموارد البشرية للإدارة.
- ترشيد الموارد البشرية في الوظيفة العمومية.
- تنمية المهارات وتطوير الكفاءات.
- تنظيم إداري ناجح.
- تطوير أوجه التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية.

و - برنامج تحديث الخدمات الإدارية، ويتولى خاصة:

- دفع المسار التنموي من خلال تحسين جودة الخدمات الإدارية وتقريبها إلى المواطن.
- تبسيط الإجراءات الإدارية، وتكريس الشفافية من خلال دعم حق النفاذ إلى المعلومة وفتح البيانات الحكومية.
- إرساء الإدارة الإلكترونية والحكومة المفتوحة والتعريف بهما.
- النهوض بجودة الخدمات بالمصالح العمومية.

3- الميزانية وإطار نفقات المهمة على المدى المتوسط:

أ- بيان تطور ميزانية المهمة :

جدول عدد 1:

توزيع ميزانية المهمة لسنة 2022 حسب البرامج وطبيعة النفقة

الوحدة: ألف دينار

النسبة من الميزانية	المجموع	نفقات العمليات المالية	نفقات الاستثمار	نفقات التدخلات	نفقات التسيير	نفقات التأجير	اعتمادات الدفع	الأقسام البرامج
من ميزانية الدولة	المهمة : رئاسة الحكومة							
	237,608	—	5,595	42,454	17,261	172,298	2022	جملة البرامج
	207,809	—	3,083	40,536	16,548	147,642	2021	
	%14.3		%81.5	%4.7	%4.3	%16.7	نسبة التطور (2021/2022)	
	%100	—	%2,4	%17,9	%7,2	%72,5	النسبة من ميزانية المهمة	
النسبة من ميزانية المهمة	البرامج							
9.2%	21,932	0	0	12,075	3,785	6,072	2022	البرنامج 1: الإشراف
	19,741	0	50	11,575	4,020	4,096	2021	
	%11.1		100.0%	4.3%	%5.8-	%48.2	نسبة التطور	
21.8%	51,851	0	325	163	2,200	49,163	2022	البرنامج 2: الرقابة
	37,845	0	280	160	2,100	35,305	2021	
	%37.0		16.1%	1.9%	%4.8	%39.3	نسبة التطور	
34.9%	82,837	0	90	4,208	375	78,164	2022	البرنامج 3: الإعلام والاتصال والتكوين
	79,595	0	10	4,702	180	74,703	2021	
	%4.1		800.0%	-10.5%	%108.3	%4.6	نسبة التطور	
26.1%	61,991	0	4,650	20,202	9,896	27,243	2022	البرنامج 4: برنامج القيادة والمساندة
	57,936	0	2,628	20,396	9,293	25,619	2021	
	%7.0	%0.0	76.9%	-1.0%	%6.5	%6.3	نسبة التطور	
7.1%	16,876	0	530	5,676	1,005	9,665	2022	برنامج 5: التصرف في القطاع العمومي
	11,692	0	115	3,573	955	7,049	2021	

	%44.3		360.9%	58.9%	%5.2	%37.1	نسبة التطور	
0.9%	2,121	0	0	130	0	1,991	2022	البرنامج 6: تحديث الخدمات الإدارية
	1,000	0	0	130	0	870	2021	
	%112.1		0.0%	0.0%	%0.0	%128.9	نسبة التطور	

* دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية.

ب- توزيع ميزانية المهمة حسب البرامج والأنشطة
جدول عدد 2:
توزيع ميزانية المهمة لسنة 2022 حسب البرامج والأنشطة
(اعتمادات التعهد)

الوحدة: ألف دينار

نسبة التطور 2021/2022	تقديرات 2022	ق م 2021	البيان
			البرنامج 1: الإشراف
		1631	- النشاط 1: متابعة وإصلاح ونشر النصوص القانونية
		757	- النشاط 2: تكوين ومراقبة نشاط الجمعيات
		600	النشاط عدد 3: إعداد وتقييم ملفات تخصيص المنشآت العمومية
		3134	النشاط عدد 4: متابعة إنتاجية وحوكمة المنشآت العمومية
		489	النشاط عدد 5: متابعة الملفات حول المجتمع المدني والهيئات العمومية المستقلة
		13130	النشاط عدد 6: منحة لفائدة الهيئات العمومية المستقلة
			البرنامج 2: الرقابة
		2218	- النشاط عدد 1: رقابة أعمال التصرف بالإدارة والمنشآت والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية
		7200	النشاط عدد 2: رقابة أعمال التصرف المتعلقة بالمصاريف العمومية
		2682	النشاط عدد 3: رقابة أعمال التصرف المتعلقة بالشراء العمومي
		2009	النشاط عدد 4: رقابة أعمال التصرف بالمؤسسات والمنشآت
		577	النشاط عدد 5: متابعة وتدقيق عقود الشراكة
		23160	النشاط عدد 6: إصدار الأحكام في المادة الإدارية
			3 البرنامج: الإعلام والإتصال والتكوين
		31840	- النشاط 1: منحة لفائدة مؤسسة التلفزة التونسية
		33300	- النشاط 2: منحة لفائدة مؤسسة الإذاعة التونسية

		9720	- النشاط 3: منحة لفائدة وكالة تونس افريقيا للأنباء
		2275	- النشاط 4: تغطية أنشطة رئيس الحكومة والتنسيق مع الصحافة المحلية والأجنبية وتحرير البلاغات الصحفية
		575	- النشاط 5: نحة لفائدة مركز الاعلام والتكوين والدراسات والتوثيق حول الجمعيات
		585	- النشاط 6: دعم وتكوين الصحفيين في ميدان الاتصال
		1300	- النشاط 7: منحة لفائدة الشركة الجديدة للطباعة والصحافة والنشر
			البرنامج 4: القيادة والمساندة
		517	- النشاط 1: برمجة ومتابعة العمل الحكومي
		2007	- النشاط 2: متابعة الملفات الإقتصادية والاجتماعية والسياسية لرئيس الحكومة وقرارات المجالس الوزارية
		122	- النشاط 5: متابعة خلايا الحوكمة والتكوين والتوقي من الفساد
		3920	- النشاط 3: منحة لفائدة الأرشيف الوطني
		2233	- النشاط 4: منحة لفائدة المركز الوطني للتوثيق
		2362	- النشاط 6: منحة لفائدة المجمع التونسي للعلوم والآداب والفنون "بيت الحكمة"
		46775	- النشاط عدد 7: توفير الدعم اللوجستي
			البرنامج 5: التصرف في القطاع العمومي
		3168	- النشاط 1: نجاعة التصرف وترشيد وتكوين الموارد البشرية في الوظيفة العمومية
		8124	- النشاط 2: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات.
		400	- النشاط 3: متابعة تنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية
			البرنامج 6: تحديث الخدمات الإدارية
		216	- النشاط 1 : تحسين ومراقبة جودة الخدمات الإدارية
		548	- النشاط 2: تبسيط وتقريب الاجراءات الإدارية وإعادة هيكلتها
		236	- النشاط 3: تطوير الإدارة الالكترونية وارساء الحكومة المفتوحة
			المجموع

جدول عدد 3:
توزيع ميزانية المهمة لسنة 2022 حسب البرامج والأنشطة
(اعتمادات الدفع)

الوحدة: ألف دينار

نسبة التطور 2021/2022	تقديرات 2022	ق م 2021	البيان
			البرنامج 1: الإشراف
		1631	- النشاط 1: متابعة وإصلاح ونشر النصوص القانونية
		757	- النشاط 2: تكوين ومراقبة نشاط الجمعيات
		600	النشاط عدد 3: إعداد وتقييم ملفات تخصيص المنشآت العمومية
		3134	النشاط عدد 4: متابعة إنتاجية وحوكمة المنشآت العمومية
		489	النشاط عدد 5: متابعة الملفات حول المجتمع المدني والهيئات العمومية المستقلة
		13130	النشاط عدد 6: منحة لفائدة الهيئات العمومية المستقلة
			البرنامج 2: الرقابة
		2218	- النشاط عدد 1: رقابة أعمال التصرف بالإدارة والمنشآت والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية
		7200	النشاط عدد 2: رقابة أعمال التصرف المتعلقة بالمصاريف العمومية
		2682	النشاط عدد 3: رقابة أعمال التصرف المتعلقة بالشراء العمومي
		2009	النشاط عدد 4: رقابة أعمال التصرف بالمؤسسات والمنشآت
		577	النشاط عدد 5: متابعة وتدقيق عقود الشراكة
		23160	النشاط عدد 6: إصدار الأحكام في المادة الإدارية
			3 البرنامج: الإعلام والإتصال والتكوين
		31840	- النشاط 1: منحة لفائدة مؤسسة التلفزة التونسية
		33300	- النشاط 2: منحة لفائدة مؤسسة الإذاعة التونسية
		9720	- النشاط 3: منحة لفائدة وكالة تونس افريقيا للأنباء
		2275	- النشاط 4: تغطية أنشطة رئيس الحكومة والتنسيق مع الصحافة المحلية والأجنبية وتحرير البلاغات الصحفية
		575	- النشاط 5: منحة لفائدة مركز الاعلام والتكوين والدراسات والتوثيق حول الجمعيات
		585	- النشاط 6: دعم وتكوين الصحفيين في ميدان الإتصال
		1300	النشاط 7: منحة لفائدة الشركة الجديدة للطباعة والصحافة والنشر

			<p>البرنامج 4: القيادة والمساندة</p> <ul style="list-style-type: none"> - النشاط 1: برمجة ومتابعة العمل الحكومي - النشاط 2: متابعة الملفات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لرئيس الحكومة وقرارات المجالس الوزارية - النشاط 5: متابعة خلايا الحوكمة والتكوين والتوقي من الفساد - النشاط 3: منحة لفائدة الأرشيف الوطني - النشاط 4: منحة لفائدة المركز الوطني للتوثيق - النشاط 6: منحة لفائدة المجمع التونسي للعلوم والآداب والفنون "بيت الحكمة" - النشاط عدد 7: توفير الدعم اللوجستي
		517	
		2007	
		122	
		3920	
		2233	
		2362	
		46775	
			<p>البرنامج 5: التصرف في القطاع العمومي</p> <ul style="list-style-type: none"> - النشاط 1: نجاعة التصرف وترشيد وتكوين الموارد البشرية في الوظيفة العمومية - النشاط 2: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات - النشاط 3: متابعة تنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية
		3168	
		8124	
		400	
			<p>البرنامج 6: تحديث الخدمات الإدارية</p> <ul style="list-style-type: none"> - النشاط 1: تحسين ومراقبة جودة الخدمات الإدارية - النشاط 2: تبسيط وتقريب الإجراءات الإدارية وإعادة هيكلتها - النشاط 3: تطوير الإدارة الالكترونية وارساء الحكومة المفتوحة
		216	
		548	
		236	
			المجموع

ت- إطار النفقات متوسط المدى (2022-2024)

- بيان توزيع الإعتمادات داخل المهمة حسب البرامج وحسب طبيعة النفقة على المدى المتوسط وعلاقته بإستراتيجية القطاع بالإعتماد على الجدولين التاليين:

جدول عدد 4:

إطار النفقات متوسط المدى (2024-2022):
التوزيع حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)

الوحدة: ألف دينار

تقديرات 2024	تقديرات 2023	تقديرات 2022	ق م 2021	إنجازات 2020	البيان
		172,298	147,642	159387	نفقات التأجير
		17,261	16,548	18484	نفقات التسيير
		42,454	40,536	39104	نفقات التدخلات
		5,595	3,083	7596	نفقات الاستثمار
		0	0	0	نفقات العمليات المالية
246363	238 600	237,608	207,809	224571	المجموع دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات
312 563	304 180	302 098	272,162		المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات

جدول عدد 5:

إطار النفقات متوسط المدى (2024-2022):
التوزيع حسب البرامج (اعتمادات الدفع)

الوحدة: ألف دينار

تقديرات 2024	تقديرات 2023	تقديرات 2022	ق م 2021	إنجازات 2020	البيان
000 23	00022	21 932	19 741	23145	البرنامج 1: الإشراف
54 163	53 000	51 851	845 37	42510	البرنامج 2: الرقابة
84 600	83 300	82 837	595 79	92566	البرنامج 3: الإعلام والإتصال والتكوين
19 000	17 500	16 876	11 692	6362	البرنامج 4: التصرف في القطاع العمومي
19 000	17 500	16 876	11 692	1120	البرنامج 5: التحديث الإداري
62 300	60 100	58 896	936 57	59827	البرنامج 6: القيادة والمساندة
246 363	238 600	237 608	207 809	225531	المجموع

المحور الثاني: تقديم برامج المهمة:

البرنامج عدد 01 : الاشراف

تاريخ التعيين: 30 أكتوبر 2020

رئيس البرنامج: السيد نبيل عجرود

1- تقديم البرنامج واستراتيجيته

1.1 تقديم استراتيجية البرنامج:

الغاية من برنامج الإشراف هي المساهمة في حوكمة التصرف العمومي بصفة ناجعة وفعالة من خلال تعزيز سلطة الإشراف على المؤسسات والمنشآت العمومية والعمل على حماية الحقوق والحريات (التشريع وتنفيذ القوانين، دعم التعددية الحزبية والجمعياتية، دعم الهيئات المستقلة) وتكريس الحوار والتواصل بين الحكومة والهيئات الدستورية والمجتمع المدني.

وتبعاً لذلك توكل إلى برنامج الإشراف مهمة إعداد وتنفيذ سياسة الدولة في مجالات النشر القانوني ومتابعة حسن التصرف في إدارة المؤسسات والمنشآت العمومية، كما يعمل على ضمان حسن سير الهيئات العمومية المستقلة وتطوير العمل الجمعيات لدعم دور المجتمع المدني.

تم ضبط خطة عمل البرنامج الفرعي "الإشراف" للفترة القادمة بالاعتماد على المحاور الاستراتيجية لرئاسة الحكومة التالية :

محور إستراتيجي 1: التشريع ونشر القوانين والنصوص التطبيقية و السهر على تنفيذها

محور إستراتيجي 2: الإشراف على حوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية

خارطة برنامج الإشراف

الفاعلين العموميين	المتدخلين على المستوى المركزي
<ul style="list-style-type: none"> المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية السجل الوطني للمؤسسات الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد الهيئة الوطنية للوقاية من التعذيب الهيئة العليا لحقوق الإنسان والحريات الأساسية الهيئة العليا المستقلة للاتصال السمعي والبصري الهيئة الوطنية لحماية المعطيات الشخصية الهيئة الوقتية لمراقبة دستورية مشاريع القوانين 	<ul style="list-style-type: none"> مصالح مستشار القانون والتشريع للحكومة الإدارة العامة للتخصيص الإدارة العامة لمتابعة إنتاجية المنشآت العمومية مصالح العلاقات مع الهيئات الدستورية الإدارة العامة للجمعيات والأحزاب السياسية هيئة النفاذ إلى المعلومة

2 أهداف ومؤشرات قيس الأداء الخاصة بالبرنامج :

2-1 تقديم أهداف ومؤشرات قيس الأداء:

الهدف 1-1: تحسين إنتاج ونشر المعلومات:

يتمثل هدف برنامج "الإشراف" بالأساس في تحسين مردودية السجل الوطني للمؤسسات في دفع الناشطين الإقتصاديين إلى الترسيم بالسجل وحثهم على تحيين بياناتهم السنوية حتى تعكس هذه المعلومات والبيانات القانونية والمالية واقع المؤسسة، وتكون بيانات فعالة في إتخاذ أجهزة الدولة والمؤسسات المالية والمتقاضين والمستثمرين الأجانب والهيئات الدولية لقراراتهم، ووسيلة ناجعة للحد من المخاطرة والتهرب الضريبي وتبييض الأموال وتمويل الإرهاب.

تطوير وحوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية وذلك بجعلها أكثر تنافسية مما يساهم في تطور الاقتصاد الوطني.

• تقديم المؤشرات:

✓ المؤشر 1.1.1:

- تطور عدد المرسمين بمنظومة السجل الوطني للمؤسسات: يرتبط تحقيق هذا الهدف بتطور عدد المرسمين بالمنظومة، سواء بالتسجيل أو بالتحيين، حيث أن تطور عدد العمليات المنجزة بالسجل يعكس مدى شفافية المعاملات الاقتصادية والمالية والتصرف في المخاطرة ومقاومة الفساد.

✓ إنجازات وتقديرات المؤشر 1.1.1

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
38000	34000	33000	34816	34816	عدد	المؤشر 1-1-1 تطور عدد المرسمين بمنظومة السجل الوطني للمؤسسات

- لاحظنا عزوفا من طرف أصحاب المهن الحرّة والجمعيات والذوات الطبيعية الناشطة في القطاع الاقتصادي في الانخراط في منظومة السجل الوطني للمؤسسات رغم اجبارية هذا الاجراء ويعود ذلك أساسا الى تخوّفاتهم المتعلقة بكشف معطياتهم الشخصية والمالية ولعدم تحديد السقف الزمني

للتسجيل وعدم التنصيص على اجراء زجري في صورة تأخرهم عن التسجيل إضافة الى عدم توفر الموارد البشرية والمادية بصورة كافية.

✓ المؤشر 2.1.1:

- تطور عدد الشركاء من القطاع الخاص: يتيح هذا المؤشر قياس القدرة التنافسية للمؤسسات التي تحظى بدعم الدولة، من خلال تطور حجم معاملاتها وانفتاحها على القطاع الخاص.
- إنجازات وتقديرات المؤشر 2.1.1

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
38	37	36	36	40	عدد	المؤشر 2.1.1 تطور عدد الشركاء من القطاع الخاص

2-2 تقديم الأنشطة وعلاقتها بأهداف ومؤشرات الأداء:

جدول عدد 6 :

الأنشطة ودعائم الأنشطة لبرنامج الإشراف

الوحدة: ألف دينار

البرنامج	الأهداف	تقديرات المؤشرات لسنة 2022	الأنشطة	تقديرات الإعتمادات للأنشطة لسنة 2022	دعائم الأنشطة
الإشراف	الهدف 1-1: تحسين إنتاج ونشر المعلومات.	33000	نشاط 1-1-1: - متابعة وإصلاح ونشر النصوص القانونية. نشاط 2-1-1: - تكوين ومراقبة نشاط الجمعيات.		- التنسيق مع مختلف الجهات الإدارية للتسريع في الإجراءات اللازمة المتعلقة بمطالب التسجيل. - تحيين ومتابعة السجل. - تشبيك قواعد البيانات والترابط الحيني بين الهياكل.
	الهدف 2-1: تطوير وحوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية.	%36	نشاط 1-1-2: - إعداد وتقييم ملفات تخصيص المنشآت العمومية. نشاط 2-1-2: - متابعة إنتاجية وحوكمة المنشآت العمومية. نشاط 3-1-2: - متابعة ملفات حول المجتمع المدني والهيئات العمومية المستقلة. نشاط 4-1-2: منحة لفائدة الهيئات العمومية المستقلة.		- تنويع الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص. - تشخيص القطاعات الاقتصادية الواعدة. -إعادة هيكلة المؤسسات التي تمر بصعوبات إقتصادية.

3.2 - مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج:

جدول عدد 7 :

مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج وحجم الاعتمادات المحالة

الوحدة: ألف دينار

الاعتمادات المحالة من ميزانية الدولة بعنوان سنة 2022	أهم الأنشطة والمشاريع التي سيتولى انجازها في إطار تحقيق أهداف السياسة العمومية	الفاعل العمومي
--	طباعة ونشر النصوص القانونية بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية	المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية
--	مسك السجل الوطني للمؤسسات ومتابعته وتحديثه	السجل الوطني للمؤسسات
	<ul style="list-style-type: none"> - تتمثل أهم الأنشطة في: - تعديل المشهد الإعلامي وتنظيمه - استقبال الشكاوى وتصنيفها - وتحويلها للإدارة التقنية للثبوت فيها - مراقبة احترام وحماية - وتعزيز حقوق الإنسان والحريات - ضمان الخصوصية وحماية - المعطيات الشخصية - 	<p>الهيئات العمومية المستقلة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الهيئة العليا المستقلة للإتصال السمعي البصري - الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد - الهيئة العليا لحقوق الإنسان والحريات الأساسية - الهيئة الوطنية لحماية المعطيات الشخصية - الهيئة الوطنية للوقاية من التعذيب - الهيئة الوقتية لمراقبة دستورية مشاريع القوانين

3- إطار نفقات البرنامج متوسط المدى 2024-2022

جدول عدد 08:

**إطار النفقات متوسط المدى (2024-2022)
التوزيع حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)**

الوحدة : ألف دينار

تقديرات 2024	تقديرات 2023	تقديرات 2022	ق م 2021	إنجازات 2020	البيان
		6072	4096	3807	نفقات التأجير
		3785	4020	3860	نفقات التسيير
		12075	11575	14749	نفقات التدخلات
		0	50	927	نفقات الإستثمار
		0	0	0	نفقات العمليات المالية
		21932	19741	<u>23145</u>	<u>المجموع دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات</u>
					<u>المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات</u>

البرنامج عدد 02: الرقابة

رئيسة البرنامج: السيدة كوثر بن سعيد حرم ناجي تاريخ التعيين: 30 أكتوبر 2020

1- تقديم البرنامج واستراتيجيته:

1.1 تقديم إستراتيجية برنامج الرقابة:

- تتمثل الغاية من برنامج الرقابة في:
- المساهمة في حوكمة التصرف العمومي و الحفاظ على المال العام من خلال تأمين رقابة ناجعة وفعالة على أعمال التصرف بالإدارة و المؤسسات والمنشات العمومية وذلك من خلال:
 - تأمين الرقابة الوقائية والاحقة على تنفيذ الميزانية ومراقبة الصفقات العمومية قصد المحافظة على ديمومة الميزانية وترشيد الإنفاق العمومي
 - تقييم البرامج الوطنية و سياسات العمومية و تدقيق التصرف العمومي
 - دعم الرقابة القضائية التي تمارسها المحكمة الإدارية في مجالها الاستشاري والقضائي و حيث أعدت المحكمة الإدارية المخطط الإستراتيجي "2021-2025" ليكون إطاراً مرجعياً لمزيد تطوير العمل القضائي الإداري وفق أسس منهجية وعلمية متكاملة، ورؤية واضحة لتحقيق الأهداف المنشودة على مراحل..

يتعهد البرنامج بالمحاور الإستراتيجية التالية

محور إستراتيجي 1: الرقابة على أعمال التصرف بالإدارة و المؤسسات والمنشات العمومية

محور إستراتيجي 2: الرقابة القضائية

2.1 تقديم خارطة برنامج الرقابة:

الفاعلين العموميين	المتدخلين على المستوى المركزي
-	<ul style="list-style-type: none"> ● الهيئة العامة لمراقبة المصاريف العمومية ● هيئة مراقبي الدولة ● الهيئة العليا للطلب العمومي ● هيئة الرقابة العامة للمصالح العمومية ● هيئة الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص ● المحكمة الإدارية

2- أهداف ومؤشرات قياس الأداء الخاصة بالبرنامج:

1.2- تقديم أهداف ومؤشرات قياس الأداء:

■ الهدف 1-2: تدعيم تدخل هياكل الرقابة على أعمال التصرف:

يتمثل هدف تدعيم تدخل هياكل الرقابة على أعمال التصرف في تمكين الهياكل من وسائل العمل اللازمة لأداء مهامها الرقابية على أعمال التصرف الإداري والمالي التي تنجزها على مختلف الإدارات العمومية والمؤسسات والمنشآت العمومية لضمان شفافية وجدوى إستعمال المال العام حتى تسهم في تحقيق الأهداف والسياسات العامة للدولة.

■ تقديم المؤشرات:

✓ المؤشر 1.1.2: عدد المهمات الرقابية المنجزة:

يرتبط تحقيق هذا الهدف بضرورة توفير الامكانيات الضرورية لحسن أداء فرق الرقابة لمهامها وإنجاز أهداف برنامج الرقابة بالقيام بالعدد السنوي المحدد للمهام الرقابية.

✓ إنجازات وتقديرات المؤشر 1.1.2:

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
230	200	170	150	120	العدد	المؤشر 1.1.2 عدد المهمات الرقابية المنجزة

تقوم تقديرات مؤشر "عدد المهمات الرقابية المنجزة" على السعي للترفيغ في عدد المهمات المنجزة وذلك حتى تشمل أكبر عدد ممكن من الهياكل العمومية (مجال تدخل مختلف الهياكل الرقابية).

✓ المؤشر 2.1.2: مدى احترام آجال إصدار التقارير:

حتى يؤدي برنامج الرقابة دوره بالفاعلية المرجوة فإنه يجب عدم الاقتصار على إنجاز العدد السنوي المحدد من المهام الرقابية، بل يتعين أن تحترم الهيئات الرقابية آجالا معقولة لإصدار نتائج مهماتها الرقابية.

■ إنجازات وتقديرات المؤشر 2.1.2:

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
%60	%50	%40	-	-	النسبة المئوية	المؤشر 2.1.2: مدى احترام آجال إصدار التقارير

قصد إضفاء مزيد النجاعة على المهمات التي تقوم بها مختلف الهياكل الرقابية، يجب أن يتم إعداد التقارير في الأجال المحددة (التي تحدد ضمن الأذن بمهمة).

✓ المؤشر 3.1.2: نسبة التوصيات المتعهد بتطبيقها:

حتى يتم تحقيق الهدف المتعلق بدعم تدخل هياكل الرقابة على أعمال التصرف وضمنان نجاعة هذا التدخل، لا ينبغي أن يقتصر هذا الدعم على دفع نسق المهام الرقابية والحرص على إصدارها في آجال معقولة فقط، بل يجب أن يشمل كذلك متابعة مختلف التوصيات المتعهد بها. حيث يتم اعتماد بطاقة وصف يتعهد بتعميرها رؤساء المهمات إثر إجابات الهياكل التي خضعت للرقابة وهو ما من شأنه أن يساهم في متابعة المقترحات والتوصيات المقدمة.

■ انجازات وتقديرات المؤشر 3.1.2: نسبة التوصيات المتعهد بها:

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
%85	%80	%75	-	-	النسبة المئوية	المؤشر 3.1.2: نسبة التوصيات المتعهد بها

■ الهدف 2-2: تطوير المنظومة الرقابية بما يتماشى مع المعايير الدولية:

يكتسي هذا الهدف أهمية بالغة من حيث التوجه العام للعمل الرقابي والذي يقتضي توحيد أساليب العمل بما يتماشى والمعايير الدولية، وهو ما يتطلب توفير الإمكانيات البشرية واللوجستية للغرض.

■ تقديم المؤشرات:

✓ المؤشر 1.2.2: نسبة المراقبين المتمتعين بتكوين إسهادي:

يمكن التكوين الإسهادي في المجال الرقابي من دعم وتحسين قدرات المراقبين في جميع مسارات العمل الرقابي.

■ تقديرات المؤشر 1.2.2: نسبة المراقبين المتمتعين بتكوين إسهادي:

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
%15	%10	%05	-	-	النسبة المئوية	المؤشر 1.2.2 نسبة المراقبين المتمتعين بتكوين إسهادي

✓ المؤشر 2.2.2: نسبة ملائمة المهمات الرقابية للمعايير الدولية:

يعتبر الحرص على اعتماد المعايير الدولية في المهمات الرقابية من أهم المؤشرات التي ستمكن من قياس مدى تحسين جودة العمل الرقابي والعمل وفق المعايير المعتمدة دولياً.

■ تقديرات المؤشر 2.2.2: نسبة ملائمة المهمات الرقابية للمعايير الدولية:

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
%35	%30	%25	-	-	النسبة المئوية	المؤشر 2.2.2 نسبة ملائمة المهمات الرقابية للمعايير الدولية

■ الهدف 2-3: النهوض بمرفق القضاء الإداري:

يهدف برنامج الرقابة في ضمان فاعلية القضاء الإداري، عبر تمكين هذا الأخير من الإمكانيات البشرية والمادية وكافة وسائل العمل الضرورية وتقريب مرفق القضاء الإداري إلى المواطن، حتى يؤدي مهمة المرفق العام على أفضل وجه وينال رضا المتقاضين.

■ تقديم المؤشرات:

✓ المؤشر 1.3.2: معدل آجال الفصل في القضايا:

يرتبط النهوض بمرفق القضاء الإداري بضرورة التقليل في آجال التقاضي أمام المحكمة الإدارية في كل من الطور الابتدائي عبر الوصول لمعدل آجال تقاضي بـ 24 شهراً بالنسبة للقضايا الجديدة، وبين 8 إلى 12 شهر للقضايا الجديدة عند الاستئناف و18 شهراً بالنسبة للقضايا الجديدة عند التعقيب سنة 2022.

■ إنجازات وتقديرات المؤشر 1.3.2: معدل آجال الفصل في القضايا:

تقديرات			2021	إنجازات	الطور	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020			
سنة ونصف	سنة ونصف	سنتين	سنة ونصف	سنتين	الابتدائي		المؤشر 2.3.1: معدل آجال الفصل في القضايا
09 أشهر	بين 09 أشهر وسنة	بين 12/10 شهر	-	-	الاستئنافي		
سنة	سنة وشهران	سنة ونصف	-	-	التعقيبي		

✓ المؤشر 2.3.2: نسبة النصوص التي يتم فحصها في أقل من شهرين:

اختيار هذا المؤشر من شأنه أن يعكس الدور الاستشاري للقضاء الإداري في مشاريع النصوص المعروضة أمامه لإبداء رأيه القانوني في مدى مطابقتها للتشريعات والتراتب الجارية.

■ **إنجازات وتقديرات المؤشر 2.3.2: نسبة النصوص التي يتم فحصها في أقل من شهرين**

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
%90	%80	%70	%60	%50	النسبة المئوية	المؤشر 2.3.2 نسبة النصوص التي يتم فحصها في أقل من شهرين

2.2- تقديم الأنشطة وعلاقتها بأهداف ومؤشرات الأداء:

جدول عدد06: الأنشطة ودعائم الأنشطة لبرنامج الرقابة

الوحدة: ألف دينار

البرنامج	الأهداف	المؤشرات	تقديرات المؤشرات لسنة 2022	الأنشطة	تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2022	دعائم الأنشطة (تحديدها بصفة مقتضية، ليست مهام كل هيكل أو إدارة)
الرقابة	1.2. تدعيم تدخل هيكل الرقابة على أعمال التصرف	1.1.2: عدد المهامات الرقابية المنجزة 2.1.2: مدى احترام آجال اصدار التقارير: 3.1.2 نسبة الإستجابة للتوصيات المنبثقة عن التقارير	170 مهمة	- %75	- رقابة أعمال التصرف بالإدارات والمنشآت والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية - رقابة أعمال التصرف المتعلقة بالمصاريف العمومية - رقابة أعمال التصرف المتعلقة بالشراء العمومي - رقابة أعمال التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية - متابعة وتدقيق عقود الشراكة حذف الفصل بين الهدف الاول والثاني حذف الخط	سيتم تحديدها لاحقا
			(.....)			(.....)
	3.2. النهوض بمرفق القضاء الإداري	1.3.2: معدل آجال الفصل في القضايا: 2.3.2: نسبة النصوص التي يتم فحصها في أقل من شهرين:	سنة	إصدار الأحكام في المادة الإدارية	سيتم تحديدها لاحقا	-
			%70			

3- إطار نفقات البرنامج متوسط المدى 2024-2022**جدول عدد 08:****إطار النفقات متوسط المدى (2024-2022)
التوزيع حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)**

الوحدة : ألف دينار

تقديرات 2024	تقديرات 2023	تقديرات 2022	ق م 2021	إنجازات 2020	البيان
		49163	35305	38755	نفقات التأجير
		2200	2100	2472	نفقات التسيير
		163	160	170	نفقات التدخلات
		325	280	153	نفقات الإستثمار
		0	0	0	نفقات العمليات المالية
		51851	37845	42510	<u>المجموع دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات</u>
		51851	37845	42510	<u>المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات</u>

البرنامج عدد 3: الإعلام والاتصال والتكوين

تاريخ التعيين: 30 أكتوبر 2020

رئيس البرنامج: السيد أمين بن عمر

1- إستراتيجية برنامج الإعلام والاتصال والتكوين :

يعمل برنامج الإعلام والاتصال والتكوين على تنفيذ سياسة الدولة في النهوض بقطاع الإعلام والاتصال لإرساء اعلام ذو جودة من حيث المضامين وضمان استمرارية المرفق الإعلامي السمعي والبصري وتنمية مهارات الصحفيين والاتصالين من خلال التكوين وتيسير النفاذ للمعطيات المتعلقة بالنشاط الحكومي

وقد تم ضبط المحاور الاستراتيجية لرئاسة الحكومة الخاصة بهذا البرنامج والمتمثلة في:

- دعم المؤسسات العمومية الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة
- التواصل والإعلام حول النشاط الحكومي

خارطة برنامج الإعلام والاتصال والتكوين

المتدخلين على المستوى المركزي	الفاعلين العموميين
<ul style="list-style-type: none"> • مصالح الإعلام والاتصال • المركز الإفريقي لتدريب الصحفيين والاتصاليين 	<ul style="list-style-type: none"> • وكالة تونس إفريقيا للأنباء • مؤسسة التلفزة التونسية • مؤسسة الإذاعة التونسية • الشركة الجديدة للطباعة والصحافة والنشر • مركز الإعلام والتكوين والدراسات والتوثيق حول الجمعيات

2- أهداف ومؤشرات الأداء الخاصة بالبرنامج

2-1 تقديم أهداف ومؤشرات قيس الأداء:

يحرص برنامج الإعلام والاتصال وتنمية مهارات الصحفيين والاتصاليين من خلال التكوين وتيسير النفاذ إلى المعطيات المتعلقة بالنشاط الحكومي.

وقد تم للغرض ضبط المحاور الإستراتيجية التالية لرئاسة الحكومة:

- حوكمة التصرف بالمؤسسات الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة.
- تيسير النفاذ إلى المعطيات المتعلقة بالنشاط الحكومي.

الهدف 1-3: حوكمة التصرف بالمؤسسات الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة:

- **تقديم الهدف:** يتمثل هدف برنامج "الإعلام والتكوين والاتصال" بالأساس في ضمان فاعلية أداء مؤسسات الإعلام العمومي، بما يضمن حسن التصرف في المنح العمومية المسندة لها مما من شأنه أن يساهم في تطويرها وإنعكاس ذلك على حوكمة التصرف فيها.
- **مبررات اعتماد المؤشرات الخاصة بالهدف:**

★ بالنسبة لمؤشر "تطور الموارد الذاتية" حيث أن تحقيق هذا الهدف يرتبط بما تسجله مؤسسات الإعلام من تطور في مواردها الذاتية مما من شأنه أن يحافظ على إستمرارية المرفق العام وديمومته ويضمن التوازنات المالية للمؤسسات.

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
%2	%1,7	%,135	%,12	%-27	نسبة مائوية	1-1-3: تطور الموارد الذاتية

الهدف 2-3: تيسير النفاذ إلى المعطيات المتعلقة بالنشاط الحكومي:

➤ **تقديم الهدف:** يتمثل هدف برنامج " الإعلام والاتصال والتكوين " بالأساس في ضمان إعلام المواطنين بالعمل الحكومي وأداء الحكومة بصفة عامة، وذلك بتطوير المحتوى الرقمي للموقع الرسمي لبوابة رئاسة الحكومة وتحسينه بصفة دورية.

➤ **مبررات اعتماد المؤشرات الخاصة بالهدف:**

★ بالنسبة لمؤشر " عدد زوار بوابة رئاسة الحكومة " حيث أن تحقيق تطور في عدد الزوار يرتبط بقيمة وجودة المعلومة (من حيث مواكبتها الحينية والسريعة للأحداث الوطنية والأنشطة المتعلقة بالأداء الحكومي) المضمنة بالموقع الرسمي لرئاسة الحكومة.

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
295 000	295 000	290 000	285 000	283 000	عدد	1-2-3: عدد زوار بوابة رئاسة الحكومة

2-2 تقديم الأنشطة وعلاقتها بالأهداف والمؤشرات:

جدول عدد 6 :

الأنشطة ودعائم الأنشطة لبرنامج الإعلام والاتصال والتكوين

الوحدة: ألف دينار

دعائم الأنشطة	تقديرات الإعتمادات للأنشطة لسنة 2022	الأنشطة	تقديرات المؤشرات لسنة 2022	الأهداف	البرنامج
		<ul style="list-style-type: none"> • منحة لفائدة مؤسسة التفتزة التونسية • منحة لفائدة مؤسسة الإذاعة التونسية • منحة لفائدة وكالة تونس إفريقيا للأنباء • منحة لفائدة مركز الإعلام والتكوين والدراسات والتوثيق حول الجمعيات • منحة لفائدة الشركة الجديدة للطباعة والصحافة والنشر • دعم وتكوين الإعلاميين في ميدان الإعلام والاتصال 	135%	الهدف 1-3: حوكمة التصرف بالمؤسسات الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة	الإعلام والإتصال والتكوين
-التحيين الدوري للمعطيات الموجودة بالمواقع الإلكترونية. - تبسيط طرق النفاذ إلى المواقع الرسمية لرئاسة الحكومة..		<ul style="list-style-type: none"> • تغطية أنشطة رئيس الحكومة والتنسيق مع الصحافة المحلية والأجنبية وتحرير البلاغات الصحفية 	290000	الهدف 2-3: تيسير النفاذ إلى المعطيات المتعلقة بالنشاط الحكومي	

3.2 - مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج:

جدول عدد 7 :

مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج
وحجم الاعتمادات المحالة

الوحدة: ألف دينار

الاعتمادات المحالة من ميزانية الدولة بعنوان سنة 2022	أهم الأنشطة والمشاريع التي سيتولى انجازها في إطار تحقيق أهداف السياسة العمومية	الفاعل العمومي
--		• مؤسسة التلفزة التونسية
		• مؤسسة الإذاعة التونسية
		• وكالة تونس إفريقيا للأنباء
		• مركز الإعلام والتكوين والدراسات والتوثيق حول الجمعيات
		• الشركة الجديدة للطباعة والصحافة والنشر

3- إطار نفقات البرنامج متوسط المدى 2022-2024

جدول عدد 08:

إطار النفقات متوسط المدى (2024-2022)
التوزيع حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)

الوحدة : ألف دينار

تقديرات 2024	تقديرات 2023	تقديرات 2022	ق م 2021	إنجازات 2020	البيان
		78164	74703	84,690	نفقات التأجير
		375	180	2,032	نفقات التسيير
		4208	4702	734	نفقات التدخلات
		90	10	5,110	نفقات الإستثمار
		0	0	0	نفقات العمليات المالية
		82837	79595	92,566	<u>المجموع دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات</u>
					<u>المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات</u>

البرنامج عدد 04: التصرف في القطاع العمومي

تاريخ التعيين: 30 أكتوبر 2020

رئيسة البرنامج: السيدة فضيلة الدريدي

1- استراتيجية برنامج التصرف في القطاع العمومي:

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

- تطوير التصرف في الموارد البشرية للإدارة (ترشيد الموارد البشرية في الوظيفة العمومية، تنمية المهارات وتطوير الكفاءات...)
- تطوير أوجه التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية

يتضمن برنامج التصرف في القطاع العمومي برنامجين فرعيين يعملان على تحقيق جملة من الأنشطة قصد بلوغ الأهداف الإستراتيجية للبرنامج، وتتمثل البرامج الفرعية على المستوى المركزي في ما يلي:

➤ البرنامج الفرعي الأول: تحديث الوظيفة العمومية، ويتولى:

- متابعة نجاعة التصرف وترشيد وتكوين الموارد البشرية في الوظيفة العمومية.
- تنمية المهارات وتطوير الكفاءات وتكوين الأطارات العليا.

➤ البرنامج الفرعي الثاني: متابعة تنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية، ويتولى:

- متابعة تنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية وحوكمتها.

خارطة برنامج التصرف في القطاع العمومي

الفاعلين العموميين	المتدخلين على المستوى المركزي
	<ul style="list-style-type: none"> • الهيئة العامة للوظيفة العمومية: • الإدارة العامة للوظيفة العمومية • الإدارة العامة للتكوين وتطوير الكفاءات • مكتب تنظيم المصالح العمومية • المدرسة الوطنية للإدارة • وحدة متابعة وتنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية

2- أهداف ومؤشرات قياس الأداء الخاصة بالبرنامج:

يتمثل إطار أداء البرنامج في ما يلي:

2-3 الأهداف الإستراتيجية للبرنامج وتطور مؤشرات الأداء:

➤ تم ضبط خطة عمل البرنامج الفرعي "تحديث الوظيفة العمومية" للفترة القادمة بالاعتماد على المحاور الاستراتيجية التالية:

1- تصرّف أنجع في الموارد البشرية للإدارة، وذلك من خلال:

- مراجعة قانون الوظيفة العمومية
- إرساء نظام التصرف التقديري في الموارد البشرية.
- إرساء نظام وظيفة عمومية عليا.
- مراجعة منظومة أداء الموظفين
- وضع منظومة معلوماتية عامة حول الموارد البشرية.
- تدعيم القدرات المؤسساتية للمصالح المكلفة بالموارد البشرية.

2 - ترشيد الموارد البشرية في الوظيفة العمومية، وذلك عن طريق:

- الحد من تضخم عدد الأعوان والتخفيف من ضغط حجم الأجور على ميزانية الدولة.
- إعادة توظيف الأعوان العموميين وتشجيع الحراك.

3- تنمية المهارات وتطوير الكفاءات، من خلال:

- إدخال إصلاحات على منظومة التكوين:
- ✓ دعم وتطوير عمل المسؤولين على التكوين من خلال مواصلة إعداد أدوات ووسائل ذات علاقة بهندسة التكوين على غرار إعداد دليل إجراءات خاص بمهام وعمل المسؤول على التكوين بهندسة التكوين وتنفيذ برامج تكوين لفائدتهم في مجالات هندسة التكوين،
- ✓ تنفيذ اللقاء السنوي للمسؤولين عن التكوين،
- ✓ تحسين وتطوير المنظومة الوطنية الرقمية لمخططات التكوين الوزارية،
- ✓ مواصلة العمل على تنمية قدرات هياكل ومؤسسات تكوين أعوان الوظيفة العمومية من خلال العمل على إحداث علامة مميزة (مواصفة فنية خاصة بالتكوين).
- برامج ذات صبغة أفقية ووطنية وتقريب خدمات التكوين من الجهات من خلال:

✓ مواصلة البرامج الوطنية للتكوين والتي تنفذ على المستوى الجهوي على غرار البرنامج الوطني لتطوير مهارات التواصل.

✓ تطوير منظومة التكوين على الخط.

■ تنفيذ برامج تكوين وطنية:

✓ تنفيذ الخطة القطاعية للمساواة بين المرأة والرجل،

✓ مواصلة تنفيذ البرنامج الوطني لتطوير مهارات التواصل بالمصالح العمومية

■ تنفيذ المخطط السنوي للتكوين (تنفيذ دورات تكوينية لفائدة أعوان وإطارات رئاسة الحكومة في مجالات تدخلهم).

4- تنظيم إداري متطور وناجح، يهدف إلى:

■ إرساء مصالح عمومية تعتمد في هيكلتها وتنظيمها على المهام الأساسية للمصالح المذكورة دون ازدواجية أو تنافر في السلطة أو المهام وذلك بإعتماد المراجعة الوظيفية للوزارات من خلال:

✓ انجاز المرحلة الثانية من المراجعة الوظيفية للوزارات.

✓ متابعة تقدم انجاز مخرجات المرحلة الأولى من المراجعة الوظيفية للوزارات.

■ إعداد إطار مرجعي لإنجاز الهياكل التنظيمية:

✓ إعداد دليل حول انجاز الهياكل التنظيمية.

✓ تنشيط الهياكل المكلفة بالتنظيم بالوزارات ودعم قدراتها في المجال.

■ اعداد منصة (plateforme) حول الهياكل الادارية توفر مختلف المعطيات حول مشمولاتها وصلحياتها.

■ اعداد منظومة مشتركة بين مختلف الوزارات تتيح متابعة الاحداثات في مجالي الهياكل الادارية ووحدات التصرف حسب الأهداف.

■ اعداد بنوك معطيات بهدف حسن متابعة العمل الأفقي للمكتب وتكريس مبدأ الشفافية.

➤ أما بالنسبة للبرنامج الفرعي "متابعة تنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية" فإن الهدف

الاستراتيجي الأساسي يتمثل في تطوير أوجه التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية وحوكمتها من خلال المحاور التالية:

■ ترشيد الإنتدابات:

- ✓ دعوة كافة المؤسسات والمنشآت العمومية لاعتماد وثيقة قانون الإطار كوثيقة تصرف تقديري في الموارد البشرية (إنتدابات، ترقيات، إعادة توظيف للأعوان).
- ✓ إستصدار نصّ ترتيبي يتعلق بضبط كيفية تنظيم المناظرات الخارجية بالمؤسسات والمنشآت العمومية قصد تكريس مبادئ المنافسة والجدارة وتكافؤ الفرص.

■ نظام الترقية:

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

■ تأجير أعوان المؤسسات والمنشآت العمومية:

- ✓ استحداث نظام تأجير يثمن الأداء ويعتمد على مؤشرات تصرف المؤسسة كمعيار مهم في قاعدة عناصر التأجير.
- ✓ ربط جزء من الزيادات في الأجور بنتائج المؤسسة ومؤشراتها المالية.
- ✓ اعتماد التصرف بالكفاءة.

■ الصناديق الاجتماعية:

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

■ تطوير إنتاجية العمل:

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

■ الهياكل التنظيمية:

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

■ مراجعة النظام الأساسي العام لأعوان المؤسسات والمنشآت العمومية:

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

■ أدلة إجراءات:

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

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

الهدف 1.5: تحسين وترشيد التصرف في الموارد البشرية للإدارة:

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

➤ **مبررات اعتماد المؤشرات الخاصة بالهدف:**

❖ **المؤشر 1.1.5:** "عدد الإجراءات والنصوص التنظيمية المنجزة في مجال ترشيد التصرف في الموارد البشرية".

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
90	80	70	60	--	نسبة مائوية	مؤشر 1.1.5 : عدد الإجراءات والنصوص التنظيمية المنجزة في مجال ترشيد التصرف في الموارد البشرية

يمكن هذا المؤشر من قياس عدد النصوص التنظيمية التي سيتم إنجازها أو تحيينها في مجال التصرف في الموارد البشرية بهدف تهمين المردودية بقطاع الوظيفة العمومية.

❖ **المؤشر 2.1.5:** "نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية".

يمكن المؤشر من قياس نسبة إستفادة الموظف من التكوين والتربصات.

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
75	70	67	65		نسبة مائوية	المؤشر 2.1.5: نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية

الهدف 2.5: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات:

- **تقديم الهدف:** العمل على دعم وتطوير قدرات الأعوان ومواصلة العمل على تنمية قدرات هياكل ومؤسسات تكوين أعوان الإدارة العمومية.
- **مبررات اعتماد المؤشرات الخاصة بالهدف:**
- ❖ **المؤشر 1.2.5:** عدد المنتفعين بدورة تكوينية على الأقل،

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
1800	1600	1500	1200		نسبة مائوية	المؤشر 1.2.5: عدد المنتفعين بدورة تكوينية على الأقل

❖ **المؤشر 2.2.5:** نسبة عدد المنتفعين بدورة تكوينية على المستوى الجهوي والمحلي،

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
42	40	36	35		نسبة مائوية	المؤشر 2.2.5: نسبة عدد المنتفعين بدورة تكوينية على المستوى الجهوي والمحلي

❖ **المؤشر 3.2.5:** نسبة الاناث المشاركين في الدورات التكوينية

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
50	40	37	35		نسبة مائوية	المؤشر 3.2.5: نسبة الاناث المشاركين في الدورات التكوينية

الهدف 3.5: تطوير أوجه التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية:

- **تقديم الهدف:** العمل على تطوير أوجه التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية من خلال ترشيد عملية الانتداب والترقية ونظام التأجير وتطوير إنتاجية العمل.
- **مبررات اعتماد المؤشرات الخاصة بالهدف:**

يهدف هذا المؤشر إلى دعوة كافة المؤسسات والمنشآت العمومية لإعتماد وثيقة قانون الإطار كوثيقة تصرف تقديري في الموارد البشرية (انتدابات، ترقيات، إعادة توظيف للأعوان). وإستصدار نصّ ترتيبي يتعلق بضبط كيفية تنظيم المناظرات الخارجية بالمؤسسات والمنشآت العمومية قصد تكريس مبادئ المنافسة والجدارة وتكافؤ الفرص.

❖ المؤشر 1.3.5: "نسبة ملاءمة الموارد البشرية مع مهام المؤسسة".

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
65	60	55	50		نسبة مانوية	المؤشر 1.3.5: نسبة ملاءمة الموارد البشرية مع مهام المؤسسة

2-4 أنشطة البرنامج:

البرنامج	الأهداف	تقديرات المؤشرات لسنة 2022	الأنشطة	تقديرات الإعتمادات للأنشطة لسنة 2022	دعائم الأنشطة
التصرف في القطاع العمومي	الهدف 1.5: تحسين وترشيد التصرف في الموارد البشرية للإدارة.	70%	1.1.1.5: - ترشيد الموارد البشرية في الوظيفة العمومية	تقديرات الإعتمادات للأنشطة لسنة 2022	- اقتناء وحدات بيداغوجية بهدف وضعها على منصة التكوين على الخط
			2.1.1.5: إرساء نظام التصرف التقديري في الموارد البشرية.		- برمجة دورات تكوينية على مستوى الجهات لتنمية القدرات المهنية للأعوان ودعم حظوظهم في المناظرات الداخلية للترقية بالشاركة مع المرافق العمومية المعنية.
	67%	1.2.1.5: - إرساء نظام وظيفة عمومية عليا.	تقديرات الإعتمادات للأنشطة لسنة 2022	تقديرات الإعتمادات للأنشطة لسنة 2022	- إعادة توظيف الأعوان العموميين وتشجيع الحراك.
					2.2.1.5: - تحسين التصرف في الموارد البشرية
	36%	الهدف 2.5: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات.	1500	1.1.2.5: - إدخال إصلاحات على منظومة التكوين.	تقديرات الإعتمادات للأنشطة لسنة 2022
2.1.2.5: - اعتماد التصرف بالكفاءة.					
37%	الهدف 2.5: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات.	36%	1.2.2.5: - اعداد برامج ذات صبغة أفقية ووطنية وتقريب خدمات التكوين من الجهات.	تقديرات الإعتمادات للأنشطة لسنة 2022	
			2.2.2.5: تنفيذ المخطط السنوي للتكوين الخاص بالوزارة.		
			1.3.2.5: - تنفيذ برامج تكوين وطنية تساهم في تمكين المرأة.		ربط الترقية بالأداء واستحداث آليات لذلك مع إعادة الاعتبار للتكوين.
			2.3.2.5: - تعزيز حضور الإناث من خلال المطالبة بتعيينهن للمشاركة في الدورات التكوينية		

<p>- ربط جزء من الزيادات في الأجور بنتائج المؤسسة ومؤشراتها المالية.</p> <p>- تكريس مبادئ التخصص وعدم الجمع بين المهام المتنافرة وإدراج وظائف الرقابة والتدقيق والحوكمة وغيرها من الوظائف الاستشارية الضرورية عند دراسة الهياكل التنظيمية.</p>		<p>:1.1.3.5 -اعتماد وثيقة قانون الإطار كوثيقة تصرف تقديري في الموارد البشرية.</p> <p>:2.1.3.5 - استصدار نص ترتيبي يتعلق بضبط كيفية تنظيم المناظرات الخارجية بالمؤسسات والمنشآت العمومية قصد تكريس مبادئ المنافسة والجدارة وتكافؤ الفرص.</p> <p>:3.1.3.5 - إحداث مرجعية للمهن.</p> <p>:4.1.3.5 - استحداث نظام تأجير يثمن الأداء ويعتمد على مؤشرات تصرف المؤسسة كمعيار مهم في قاعدة عناصر التأجير.</p> <p>:5.1.3.5 مراجعة النظام الأساسي العام لأعوان المؤسسات والمنشآت العمومية.</p>	55%	<p>الهدف 3.5: تطوير أوجه التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية.</p>
--	--	---	-----	--

3- إطار نفقات البرنامج متوسط المدى 2022-2024

جدول عدد 08:

إطار النفقات متوسط المدى (2024-2022)
التوزيع حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)

الوحدة : ألف دينار

تقديرات 2024	تقديرات 2023	تقديرات 2022	ق م 2021	إنجازات 2020	البيان
		9665	7049	5635	نفقات التأجير
		1005	955	375	نفقات التسيير
		5676	3537	1575	نفقات التدخلات
		530	115	831	نفقات الإستثمار
		0	0	0	نفقات العمليات المالية
		16876	11692	8416	<u>المجموع دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات</u>
					<u>المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات</u>

البرنامج عدد 5: تحديث الخدمات الإدارية

رئيسة البرنامج: السيدة ألفة الصولي حرم الورتاني تاريخ التعيين: 30 أكتوبر 2020

1- إستراتيجية برنامج التحديث الإداري:

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

و يعمل البرنامج على المحاور الإستراتيجية التالية:

محور إستراتيجي 1: تحسين جودة الخدمات الإدارية و تيسير النفاذ لها (جودة و تبسيط

الإجراءات.....)

- تنفيذ خطة عمل لتأهيل فضاءات الاستقبال بالمصالح العمومية بالقطاعات ذات الأولوية لجعلها مطابقة للمعايير والمواصفات المنصوص عليها بعلامة "مرحبا",
- تعميم اعتماد آلية "ميثاق المواطن"، من قبل مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والمنشآت العمومية بهدف الالتزام بتحسين جودة خدماتها الإدارية المسداة وفق مقاربة تشاركية.
- تعميم موثيق الجودة،
- تطوير منظومة المواطن الرقيب وتفعيل دورها في مراقبة وتطوير جودة الخدمات،
- تطوير تجربة "دار الخدمات الإدارية" وتعميمها باعتماد مقاربة جديدة مبنية على تنويع قنوات إسداء الخدمات ومزيد ترشيد الموارد وإعادة توظيفها والتكامل مع مساري اللامركزية والتحول الرقمي،
- الرفع في عدد المعتمديات المغطاة بمشروع دور الخدمات وفي نسبة التغطية الإدارية للخدمات ذات الأولوية،
- العمل على تعميم النماذج الجديدة لدور الخدمات الإدارية (دور الخدمات الإدارية ذات المخاطب الوحيد ودور الخدمات المتنقلة، ودور الخدمات التعاونية) والشروع في تنفيذ تجربة أصناف جديدة (دار الخدمات الرقمية ودار الخدمات البلدية)،

- تأهيل وتنمية قدرات عدد من دور الخدمات الإدارية بهدف حصولها على علامة مرحبا لجودة الاستقبال،
- إرساء الإطار الترتيبي والمؤسساتي للإشراف على تنفيذ المشروع
- إرساء مسار شامل ومتواصل لمراجعة جميع الإجراءات الإدارية المستوجبة على المتعاملين مع الإدارة، سواء كانوا أفرادا أو مؤسسات اقتصادية، للحصول على الخدمات الإدارية المسداة من قبل المصالح المركزية والجهوية للوزارات والمؤسسات والمنشآت العمومية الخاضعة لإشرافها والجماعات المحلية، وذلك من خلال جردها وتقييمها وفق مقاربة تشاركية ومعايير محددة بهدف تبسيطها أو حذفها،
- تبسيط الإجراءات الإدارية وفق مقاربة "أحداث الحياة" التي تتمثل أساسا في إعادة هندسة المسارات الإدارية ذات الأولوية الموجهة للمواطن في إطار مقاربة تشاركية تعتمد على التوجه نحو المواطن-الحريف" لاعتماد وجهة نظره في تحليل مسار حصوله على الخدمة والأخذ بعين الاعتبار في المقام الأول حاجياته وتطلّعاته ومقترحاته وتشريكه في مراحل التقييم وإعادة الهندسة،
- مواصلة العمل على مزيد حذف الحالات المطالبة بشكليتي التعريف بالإمضاء والإشهاد بمطابقة النسخ لأصولها لبعض الوثائق الإدارية الخاصة بالمصالح العمومية،
- مواصلة العمل على تكريس مبدأ التبادل الإلكتروني للوثائق والمعلومات والمعطيات بين الهياكل العمومية من خلال توسيع القائمة الأولية التي تم إصدارها سابقا وإدراج وثائق إضافية تكون موضوع تبادل الكتروني بهدف تبسيط الإجراءات الإدارية لفائدة المستثمرين والمؤسسات الاقتصادية.

محور إستراتيجي 2: دعم الشفافية وتكريس الحق في النفاذ إلى المعلومة و تطوير الإدارة

الالكترونية من خلال إدارة إلكترونية ناجعة:

- متابعة تركيز منظومة إلكترونية للنفاذ إلى المعلومة بهدف تسهيل ممارسة الحق في النفاذ إلى المعلومة والتي ستمكن العموم من تقديم مطالب النفاذ والطعون المتعلقة بها وتلقي الردود بطريقة إلكترونية وتقديم مجموعة من الإحصائيات،و التي تشرف على تنفيذها فنيا وزارة تكنولوجيا الإتصالات
- وضع إطار قانوني لتنظيم "إعادة استعمال المعلومات العمومية" والذي يعتبر امتدادا للحق في النفاذ إلى المعلومة وهي تكتسي طابعا اقتصاديا باعتبارها تمكّن القطاع الخاص من استعمال

المعلومات التي ينتجها القطاع العام بما يساهم في دعم فرص الاستثمار وخلق مواطن شغل إضافية.

- إنجاز خطة العمل الوطنية الثالثة لشراكة الحكومة المفتوحة التي تحتوي على 12 مشروع في ميادين عدة تخص دعم الشفافية وتكريس حق النفاذ للمعلومة ومكافحة الفساد وتحسين الخدمات الادارية. وسيتم متابعة وتنسيق تنفيذها وفقا لمقاربة تشاركية مع وضع برامج للتكوين والاتصال والتسويق في المجال
- تنفيذ خطة العمل الخاصة بالبيانات المفتوحة،
- القيام بجرد للبيانات العمومية،
- وضع إطار قانوني وتنظيمي لفتح البيانات،
- تطوير بوابات البيانات المفتوحة العمومية وفقا للمواصفات المعمول بها في المجال،
- دعم المشاركة الالكترونية للمواطن.
- متابعة تنفيذ و تقييم استراتيجية الإدارة والحكومة المفتوحة Smart Gov 2020، والتي تشرف على تنفيذها فنيا وزارة تكنولوجيا الإتصالات
- متابعة تطوير مواقع الواب العمومية ودفع تطوير الخدمات الادارية على الخط والرفع من مستوى نضجها ومن جودتها، والتي تشرف على تنفيذها فنيا وزارة تكنولوجيا الإتصالات

خارطة برنامج التحديث الإداري

الفاعلين العموميين	المتدخلين على المستوى المركزي
	<ul style="list-style-type: none"> ● الإدارة العامة للإصلاحات والدراسات المستقبلية الإدارية ● إدارة نوعية الخدمة العمومية ● وحدة الإدارة الإلكترونية

1- أهداف ومؤشرات الأداء الخاصة بالبرنامج:

2-1 تقديم أهداف ومؤشرات قيس الأداء:

❖ الهدف 1.6: تحسين جودة الخدمات الإدارية و مراقبتها:

◀ تقديم الهدف: يتم العمل على تحسين جودة الخدمات الإدارية من خلال تأهيل المصالح العمومية ذات الإقبال المكثف من المواطن والتعامل المباشر معه للحصول على علامة "مرحبا" لتحسين جودة الاستقبال بها، كما يتم الإنصات إلى مشاغل المواطنين بواسطة آلية "المواطن الرقيب" التي تمكن من تقييم نوعية الخدمات الإدارية ومتابعة سير العمل بالمصالح الإدارية لتشخيص نقاط القوة وإبراز الصعوبات التي مانزال تواجه المواطن في تعامله مع الإدارة.

وساعد تدخل فريق المواطن الرقيب في النهوض بجودة المصالح العمومية ومعالجة عدد من النقائص المسجلة وأيضا في الرفع من أداء الأعوان العموميين وتعزيز الثقة بين الإدارة والمتعاملين معها ومتابعة حسن تنفيذ الإصلاحات والتبسيطات الإدارية التي يتم إقرارها.

◀ مبررات اعتماد المؤشرات الخاصة بالهدف:

▪ المؤشر 1.1.6: "نسبة الرد على المراسلات الموجهة إلى الوزارات بخصوص ملاحظات المواطن الرقيب": تم اعتماد هذا المؤشر لمتابعة تفاعل الوزارات مع ملاحظات فريق المواطن الرقيب وتجاوبها باتخاذ إجراءات تصحيحية وعملية في الغرض.

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
80	75	70	65	*40	نسبة مائوية	المؤشر 1.1.6: نسبة الرد على المراسلات الموجهة إلى الوزارات بخصوص ملاحظات المواطن الرقيب

▪ المؤشر 2.1.6: "نسبة تغطية الولايات": تم اعتماد هذا المؤشر لمتابعة مدى تغطية زيارات الفريق للمصالح العمومية الموجودة بالجهات وهو يمكّن من تفعيل دوره في متابعة نوعية الخدمة العمومية وتقييمها على المستوى الجهوي.

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
100	90	80	75	71	نسبة مائوية	المؤشر 2.1.6: نسبة تغطية الولايات

▪ المؤشر 3.1.6: " عدد المصالح المزورة ": تم اعتماد هذا المؤشر الكمي لقياس عدد الزيارات الرقابية والتقييمية للفريق المواطن الرقيب وذلك بتوسيع تمثيلية عينة المصالح العمومية التي يتم العمل عليها إحصائيا وتحليليا وذلك لإضفاء المزيد من النجاعة والفاعلية على مستوى التوصيات المقترحة لتطوير أداء مختلف الهياكل العمومية المزورة.

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
3200	3100	3000	2800	2683	عدد	المؤشر 3.1.6: عدد المصالح المزورة

❖ الهدف 2.6: تبسيط وتقريب الخدمات الإدارية وإعادة هندستها:

◀ تقديم الهدف: القيام بمراجعة شاملة لمختلف الإجراءات المنظمة للخدمات الإدارية المسداة لفائدة المواطن أو المؤسسة من خلال جردها وتقييمها وفق مقاربة تشاركية تعتمد على منهجية تشاركية ومعايير محددة، بالإضافة إلى تقريب الخدمات الإدارية من خلال تعميم دور الخدمات الإدارية.

◀ مبررات اعتماد المؤشرات الخاصة بالهدف:

▪ المؤشر 1.2.6: عدد الهياكل العمومية المتحصلة على علامة مرحبا: متابعة تطور عدد الهياكل المتحصلة على علامة مرحبا،

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
22	20	20	20	10	عدد	المؤشر 1.2.6: عدد المصالح العمومية المتحصلة على علامة جودة الاستقبال "مرحبا"

- المؤشر 2.2.6: نسبة الإجراءات الإدارية التي تم حذفها أو تبسيطها: متابعة مدى التقليل في عدد الإجراءات الإدارية المستوجبة على المتعاملين مع الإدارة،

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
15	15	15	-		نسبة مائوية	المؤشر 2.2.6: نسبة الإجراءات الإدارية التي تم حذفها أو تبسيطها

- المؤشر 3.2.6: عدد الوثائق الإدارية التي أصبحت موضوع تبادل إلكتروني: متابعة تطور عدد الوثائق التي لم يعد المستثمر مطالب بتقديمها للحصول على الخدمات الإدارية،

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
40	40	40	65		عدد	المؤشر 3.2.6 : عدد الوثائق الإدارية التي أصبحت موضوع تبادل إلكتروني

- المؤشر 4.2.6: عدد المسارات الإدارية التي تمت مراجعتها: متابعة تطور المسارات التي شملتها عملية التبسيط وإعادة الهندسة،

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
7	7	7	4	7	عدد	المؤشر 4.2.6 : عدد المسارات الإدارية التي تمت مراجعتها

- المؤشر 5.2.6: العدد الجملي لدور الخدمات الإدارية المحدثة بجميع أصنافها: متابعة تطور عدد دور الخدمات الإدارية ونسبة تغطيتها للخدمات الإدارية ذات الأولوية.

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
120	106	90	70	51	عدد	المؤشر 5.2.6: العدد الجملي لدور الخدمات الإدارية المحدثة بجميع أصنافها

❖ الهدف 6.3: تطوير الإدارة الإلكترونية وإرساء الحكومة المفتوحة

- ◀ **تقديم الهدف:** في إطار تنفيذ برنامج تحديث الخدمات الإدارية تساهم وحدة الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة الخدمات الإدارية وذلك من خلال تطوير الإدارة الإلكترونية:
- متابعة تطوير مواقع الواب العمومية ودفع تطوير الخدمات الإدارية على الخط والرفع من مستوى نضجها ومن جودتها،
 - متابعة ردود الوزارات على البريد الإلكتروني المتوفر بالمواقع الرسمية للوزارات،
 - وارساء الحكومة المفتوحة:
 - فتح البيانات العمومية Open data ودعم المشاركة الإلكترونية: تنفيذ خطة العمل الخاصة بالبيانات المفتوحة،
 - القيام بجرد للبيانات العمومية،
 - تطوير بوابات البيانات المفتوحة العمومية وفقا للمواصفات المعمول بها في المجال،
- ◀ مبررات اعتماد المؤشرات الخاصة بالهدف:

- **المؤشر 1.3.6:** عدد الخدمات على الخط المعاملاتية والمندمجة: تم اعتماد هذا المؤشر قصد متابعة تطوير الخدمات على الخط المعاملاتية والمندمجة من طرف الوزارات،

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
250	240	230	220	207	عدد	المؤشر 1.3.6 عدد الخدمات على الخط المعاملاتية والمندمجة

- **المؤشر 2.3.6:** نسبة استجابة الوزارات على البريد الإلكتروني: تم اعتماد هذا المؤشر لمتابعة تفاعل الوزارات على البريد الإلكتروني،

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
28	60%	40%	30%	28،57%	نسبة	المؤشر 2.3.6 نسبة استجابة الوزارات على البريد الإلكتروني

- المؤشر 3.3.6: عدد مجموعة البيانات العمومية التي تم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة: تم اعتماد هذا المؤشر لمتابعة نشر البيانات المفتوحة على مستوى بوابات البيانات المفتوحة.

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
4100	3800	3500	3300	2500	عدد	المؤشر 3.3.6 عدد مجموعة البيانات العمومية التي تم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة.

2-2 أنشطة البرنامج:

دعائم الأنشطة	تقديرات الإعتمادات للأنشطة لسنة 2022	الأنشطة	تقديرات المؤشرات لسنة 2022	الأهداف	البرنامج
<ul style="list-style-type: none"> إنجاز الزيارات والمهام من قبل فريق المواطن رقيب للمصالح العمومية لتقييم جودة خدماتها. معالجة الإجابات الواردة من قبل الوزارات المعنية وتخزينها بالمنظومة الإعلامية. 		<ul style="list-style-type: none"> القيام بالزيارات اليومية للمصالح العمومية من قبل الفريق المواطن الرقيب. توجيه المراسلات الدورية نحو الهياكل والمصالح المعنية من قبل مصالح فريق المواطن الرقيب. متابعة نسبة ردود الوزارات من خلال إعداد جداول لمتابعة الإجابات. عقد اجتماعات تحسيسية مع الهياكل المعنية لدعوتها للتفاعل الإيجابي باتخاذ الإجراءات التصحيحية لتفادي الإخلالات المسجلة. 	65%	الهدف 1.6: تحسين جودة الخدمات الإدارية ومراقبتها	تحديث الخدمات الإدارية
<ul style="list-style-type: none"> انتداب المزيد من المواطنين الرقباء خاصة على المستوى الجهوي وتطوير المحتوى التكويني لفاندهم 		<ul style="list-style-type: none"> برمجة المزيد من المهام و الزيارات الميدانية لفريق المواطن الرقيب على المستوى الجهوي 	75%		
		<ul style="list-style-type: none"> تحسين المنظومة الإعلامية قصد إضافة المزيد من المصالح التي لم تتم زيارتها بعد وحذف المصالح التي تم غلق مقراتها 	2800		
<ul style="list-style-type: none"> تنفيذ خطة العمل 		<ul style="list-style-type: none"> وضع خطة عمل لتأهيل فضاءات الاستقبال بالمصالح العمومية بالقطاعات ذات الأولوية لجعلها مطابقة للمعايير 	20	الهدف 2.6: تبسيط وتقريب والخدمات الإدارية وإعادة هندستها	

		والمواصفات المنصوص عليها بعلامة "مرحبا"		
		- وضع الإطار التنظيمي للمشروع - جرد الإجراءات الإدارية المستوجبة على المتعاملين مع الإدارة، - تقييم الإجراءات الإدارية من قبل المصالح الإدارية - عرض الإجراءات الإدارية على استشارة للعموم لإبداء الرأي ضبط مقترحات الحذف و التبسيط	%15	
		- ضبط قائمة الوثائق الإدارية التي ستكون موضوع تبادل إلكتروني من قبل الوزارات - عرض القائمة المقترحة لإبداء الرأي من قبل لجنة متابعة وتنسيق أليات تبسيط الإجراءات الإدارية لفائدة المستثمرين والمؤسسات الاقتصادية - استصدار القرارات الوزارية المتعلقة بضبط قائمة الوثائق أو المعلومات أو المعطيات التي يتعين تبادلها إلكترونياً بين الهياكل العمومية	40	
متابعة مدى تنفيذ وتجسيم مقترحات التبسيط		- تبسيط عدد من المسارات الإدارية الموجهة للمواطن والمؤسسة وفق مقارنة أحداث الحياة من خلال -- تحديد المسارات ذات الأولوية من وجهة نظر المواطن والمؤسسة وتقديم مقترحات لإعادة هندستها في إطار مقارنة تشاركية وأخذاً في الاعتبار لرأي المتعامل مع الإدارة	4	

		<p>- تنفيذ برنامج تعميم دور الخدمات بمختلف أصنافها 2021-2022 (دار خدمات متعددة الاختصاصات، دور الخدمات التعاونية، دور الخدمات المتنقلة، دور الخدمات المتنقلة، دور الخدمات ذات المخاطب الوحيد)</p> <p>- تنفيذ تجربة أصناف جديدة من دار الخدمات (دار الخدمات الرقمية ودار الخدمات البلدية)،</p> <p>- تأهيل وتنمية قدرات عدد من دور الخدمات الإدارية بهدف حصولها على علامة مرحبا لجودة الاستقبال</p> <p>- إرساء إطار ترتيبى ومؤسساتى للإشراف على مشروع دور الخدمات الإدارية</p>	90		
-		<p>- توجيه مراسلات الى الوزارات قصد مد الوحدة بالخدمات المعاملاتية والمندمجة وتحيين قائمة الخدمات الإدارية، ونشرها ببوابة للحكومة</p> <p>- حث الوزارات على تحيين قائمة الخدمات على الخط المتوفرة ببوابة للحكومة</p>	220	الهدف 3.6: تطوير الإدارة الإلكترونية وإرساء الحكومة المفتوحة	
- دعوة الوزارات للرد على البريد الإلكتروني في آجال معقولة.		<p>- توجيه بريد إلكتروني الكترونية الى البريد الإلكتروني للوزارات</p> <p>- متابعة نسبة رتود الوزارات من خلال إعداد جداول لمتابعة استجابة الوزارات للبريد الإلكتروني</p>	30%		
		<p>- جرد البيانات العمومية.</p> <p>- نشر البيانات المفتوحة.</p> <p>ببوابات البيانات المفتوحة.</p>	3300		

3-إطار نفقات البرنامج متوسط المدى 2022-2024

جدول عدد 08:

إطار النفقات متوسط المدى (2024-2022)
التوزيع حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)

الوحدة : ألف دينار

تقديرات 2024	تقديرات 2023	تقديرات 2022	ق م 2021	إنجازات 2020	البيان
		1991	870	1058	نفقات التأجير
		0	0	0	نفقات التسيير
		130	130	62	نفقات التدخلات
		0	0	0	نفقات الإستثمار
		0	0	0	نفقات العمليات المالية
		2121	1000	1120	<u>المجموع دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات</u>
		2121	1000	1120	<u>المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات</u>

البرنامج عدد 6 : القيادة والمساندة

تاريخ التعيين: 30 أكتوبر 2020

رئيسة البرنامج: السيدة إلهام الشعري

1- تقديم البرنامج واستراتيجيته:

1.1 تقديم إستراتيجية البرنامج

يتولى برنامج القيادة والمساندة دعم البرامج الخمسة المنضوية ضمن مهمة رئاسة الحكومة وترتكز خطة البرنامج على تحسين نسب التأطير من خلال التركيز على انتداب إطارات من إداريين ومهندسين وتقنيين إلى جانب دعم تكوين الإطارات وأعوان المساندة بالوزارة في مختلف مجالات التصرف الحديث للرفع من مردودية العمل الإداري والرقمي بجودته بالإضافة إلى معاضدة جهود الدولة الرامي إلى الضغط على النفقات عبر ترشيد الإستهلاك وتعزيز استعمال تكنولوجيات المعلومات وتطوير الشبكات المعلوماتية وتعميمها وتأمين ودعم عمل كل الهياكل التابعة لهذا البرنامج والمكلفة بمشمولات خصوصية.

كما يؤمن هذا البرنامج من خلال دوره التسييري والإداري والمالي:

- التنسيق بين مختلف المصالح الإدارية والفنية وهياكل الإدارة.

- إعداد ميزانية الوزارة والإشراف المالي على المؤسسات العمومية تحت إشرافها.

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

ويتضمن برنامج القيادة والمساندة برنامجين فرعيين (2) يعملان على تحقيق جملة من الأنشطة

قصد بلوغ الأهداف الإستراتيجية للبرنامج، وتتمثل البرامج الفرعية في:

★ البرنامج الفرعي عدد 1: القيادة.

★ البرنامج الفرعي عدد 2: المساندة

رسم بياني عدد 5 : خارطة برنامج القيادة والمساندة

المتدخلين على المستوى المركزي	الفاعلين العموميين
- الكتابة العامة للحكومة - الديوان - الإدارة العامة للمصالح المشتركة - الأرشيف الوطني - مركز التوثيق الوطني	- بيت الحكمة

2- أهداف ومؤشرات قياس الأداء الخاصة بالبرنامج:

1.3- تقديم أهداف ومؤشرات قياس الأداء:

يتمثل أداء البرنامج فيما يلي:

2-1 الأهداف الإستراتيجية للبرنامج وتطور مؤشرات الأداء:

يتولى برنامج القيادة والمساندة دعم البرامج الخمسة المنضوية ضمن مهمة رئاسة الحكومة ولتأدية وظيفته تم ضبط الأهداف الإستراتيجية التالية:

- ✓ تحسين التصرف في الموارد البشرية
- ✓ حوكمة التصرف في الوسائل والمعدات
- ✓ رقمنة الإدارة

وتسعى رئاسة الحكومة إلى تحقيق هذه الأهداف في إطار برنامجها السنوي للقدرة على الأداء.

الهدف 1.4: تحسين التصرف في الموارد البشرية.

➤ **تقديم الهدف:** يتمثل هدف برنامج "القيادة والمساندة" بالأساس في دعم البرامج الخمسة المنضوية تحت مهمة رئاسة الحكومة، بما يضمن فاعلية أداءها، مما يسهم في نجاح المهمة في تأدية دورها في تطوير جميع المجالات في الدولة.

➤ مبررات اعتماد المؤشرات الخاصة بالهدف:

★ بالنسبة لمؤشر "تحسين نسبة التأطير" حيث أن تحقيق هذا الهدف يرتبط بمدى تطور نسبة التأطير قصد العمل على سد الشغورات بمختلف المصالح عن طريق إعادة توظيف الإطارات وتسديد الخطط عن طريق الترقية أو التدرج أو التسميات في الخطط الوظيفية وذلك قصد إحكام التصرف في العنصر البشري والرفع من نسبة التأطير.

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
80	75	70	67	62.4	نسبة مائوية	1.1.4: نسبة التأخير

★ بالنسبة لمؤشر " نسبة التكوين " حيث أن تحقيق هذا الهدف يرتبط بتحسين نسبة المنتفعين بالتكوين والرسكلة في مختلف الإختصاصات للرفع من جاهزية وأداء الأعوان.

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
70	65	60	55	56	نسبة مائوية	2.1.4: نسبة التكوين

الهدف 2.4: حوكمة التصرف في الوسائل والمعدات.

➤ **تقديم الهدف:** يتمثل هدف برنامج "القيادة والمساندة" بالأساس في دعم البرامج الخمسة المنضوية تحت مهمة رئاسة الحكومة، بما يضمن فاعلية أداءها، مما يسهم في نجاح المهمة في تأدية دورها في تطوير جميع المجالات في الدولة.

➤ **مبررات اعتماد المؤشرات الخاصة بالهدف:**

★ بالنسبة لمؤشر " ترشيد استهلاك الوقود لسيارات المصلحة " حيث أن تحقيق هذا الهدف يرتبط بالإجراءات المتخذة بخصوص التقليل من إستهلاك الوقود لسيارات المصلحة من خلال إعتقاد التراسل الإلكتروني والقيام بعمليات الصيانة الوقائية اللازمة لمختلف وسائل النقل إلى جانب سحب السيارات القديمة من الأسطول.

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
7,3	7,5	7,8	8.6	8	نسبة مائوية	1.2.4: ترشيد استهلاك الوقود لسيارات المصلحة

الهدف 3.4: رقمنة الإدارة.

➤ **تقديم الهدف:** يتمثل هدف برنامج "القيادة والمساندة" بالأساس في دعم البرامج الخمسة المنضوية تحت مهمة رئاسة الحكومة، بما يضمن فاعلية أداءها، مما يسهم في نجاح المهمة في تأدية دورها في تطوير جميع المجالات في الدولة.

★ بالنسبة لمؤشر "نسبة إستغلال منظومة التصرف الإلكتروني في المراسلات (عليسة)" حيث أن تحقيق هذا الهدف يرتبط بتركيز العمل كليًا بمنظومة التصرف الإلكتروني في المراسلات لضمان التعامل اللامادي بين الهياكل الإدارية (خاصة الهياكل الداخلية لرئاسة الحكومة نظرا للتباعد بين بنياتها) بالنسبة لكل المراسلات.

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
77	75	72	70		نسبة مئوية	1.3.4: نسبة إستغلال منظومة التصرف الإلكتروني في المراسلات 'عليسة'

حيث أن إرساء المنظومة وضمان العمل بها سيتمكن من تحقيق الأهداف التالية:

- توحيد طريقة التصرف في مختلف المسارات للمراسلات والوثائق الإدارية،
- التقليل في آجال التوصل بالملفات بما يضمن نجاعة العمل الإداري،
- الضغط على الكلفة من خلال التقليل من استعمال الورق،
- تمكين الهياكل العمومية المتعاملة بالمنظومة من المتابعة الشاملة للوثائق الصادرة عنها والواردة عليها،
- إعداد مسارات لمعالجة المراسلات الإدارية السرية والمستعجلة،
- توفير قاعدة بيانات موحدة بالنسبة لكل الأطراف المتعامل معها من مختلف الوزارات.

2.2- تقديم الأنشطة وعلاقتها بأهداف ومؤشرات الأداء:

جدول عدد6:

الأنشطة ودعائم الأنشطة لبرنامج القيادة والمساندة

الوحدة: ألف دينار

البرنامج	الأهداف	تقديرات المؤشرات لسنة 2022	الأنشطة	تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2022	دعائم الأنشطة (تحديد بصفة مقتضية، ليست مهام كل هيكل أو إدارة)
القيادة والمساندة	الهدف 1.4: تحسين التصرف في الموارد البشرية	70	1-1-1-4 - إحكام توزيع الأعوان بين مختلف البرامج العملية. 2-1-1-4 - تنظيم المناظرات للترقية عن طريق الملفات أو الإختبارات. 3-1-1-4 -متابعة الملفات الإدارية لمختلف الأعوان		- التوصيف الوظيفي لمختلف المراكز وتحديد الحاجيات ومواصفات الفاعلين فيها. - تحديد النقص والزيادة في نسب التاطير بمختلف مراكز العمل.
		60	1-2-1-4 - سحب الدورات التكوينية على مختلف الأعوان وملاءمتها لإحتياجاتهم. 2-2-1-9 - تشريك المصالح في ضبط برامج التكوين. 3-2-1-4 - إبرام عقود شراكة مع مدارس ومراكز مختصة في التكوين.		- تشخيص حاجيات المصالح من مختلف الإختصاصات. - تحيين برامج التكوين على ضوء المستجدات ومواكبة التقنيات الحديثة.
	الهدف 2.4: حوكمة التصرف في الوسائل والمعدات.	7,8	1-1-2-4 - توزيع نفقات التسيير والتدخلات والإستثمار بين مختلف البرامج العملية 2-1-2-4 - متابعة دفاتر السيارات والتثبيت من المسافات المقطوعة 3-1-2-4 - متابعة كشوفات الوقود وإصدار قصاصات التزود بالوقود وتوزيعها.		-تكوين السواق في مجال الصيانة الوقائية. - تجديد أسطول النقل وسحب وسائل النقل التي تستجيب لشروط السحب. - تركيز منظومة المراقبة الآلية للجولان GPS - إعتدال منظومة التراسل الإلكتروني للتقليص من إستعمال وسائل النقل.
	الهدف 3.4: رقمنة الإدارة	72	1-1-3-4 - توحيد طريقة التصرف في مختلف المسارات للمراسلات والوثائق الإدارية، 2-1-3-4 - التقليل في آجال التوصل بالملفات بما يضمن نجاعة العمل الإداري، 3-1-3-4 - توفير قاعدة بيانات موحدة بالنسبة لكل الأطراف التي تتعامل معها مختلف الوزارات.		-مرافقة المستعملين للمنظومات وتوفير الخبرة عند الحاجة. -رقمنة الإدارة والمساعدة على تطوير الأعمال الإدارية. - تطوير نظم السلامة المعلوماتية.

1- 3 إطار نفقات البرنامج متوسط المدى 2022-2024

جدول عدد 08:

إطار النفقات متوسط المدى (2022-2024)
التوزيع حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)

الوحدة : ألف دينار

تقديرات 2024	تقديرات 2023	تقديرات 2022	ق م 2021	إنجازات 2020	البيان
		27243	25619	27497	نفقات التأجير
		9896	9293	9745	نفقات التسيير
		20202	20396	21813	نفقات التدخلات
		4650	3628	772	نفقات الإستثمار
		0	0	0	نفقات العمليات المالية
		61991	57936	59827	<u>المجموع دون إعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات</u>
					<u>المجموع بإعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات</u>

3.2 - مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج:

جدول عدد 7 :

مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج
وحجم الاعتمادات المحالة

الوحدة: ألف دينار

الاعتمادات المحالة من ميزانية الدولة بعنوان سنة 2022	أهم الأنشطة والمشاريع التي سبتولى انجازها في إطار تحقيق أهداف السياسة العمومية	الفاعل العمومي
	<ul style="list-style-type: none"> - دعم الثقافة التونسية في مختلف المجالات والعمل على إشعاعها. - تأليف المعاجم والموسوعات وترجمة المؤلفات. - تشجيع الإبداع و نشر مؤلفات ذات طابع علمي و أدبي و فني. 	المجمع التونسي "بيت الحكمة"

بطاقات مؤشرات قياس الأداء

مؤشرات قياس الأداء لبرنامج الإشراف

بطاقة المؤشر:

رمز المؤشر: 1-1-1
تسمية المؤشر: تطور عدد المرسمين بمنظومة السجل الوطني للمؤسسات
تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: الإشراف
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: الإشراف
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين إنتاج ونشر المعلومة
4. تعريف المؤشر: يهدف هذه المؤشر إلى .
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
6. التفريعات: السجل الوطني للمؤسسات.

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية .
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات من السجل الوطني للمؤسسات
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
6. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيد نبيل عجرود

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
38000	34000	33000	34816	34816	عدد	المؤشر 1-1-1 تطور عدد المرسمين بمنظومة السجل الوطني للمؤسسات

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

رسم بياني لتطور المؤشر:

3. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- تحسيس الأشخاص المعنيين بأهمية المنظومة على الاقتصاد الوطني
- طمأنة الجميع حول سرية معطياتهم
- تشبيك قواعد البيانات

4. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- حداثة المؤسسة، حيث لازالت تعمل على الإنتشار الجهوي بتركيز فروع لها بالجهات لتقريب خدماتها
- تعويل المؤسسة على مواردها الذاتية المحدودة
- عدم التفاعل بالشكل المطلوب من بعض الفاعلين الإقتصاديين (خصوصا أصحاب المهن الحرّة) رغم الطمأنة المستمرة على سرية معطياتهم.
- عدم التنصيص على عقوبات زجرية رغم إلزامية الترسيم بالسجل.

بطاقة المؤشر:

رمز المؤشر: 1-2-1

تسمية المؤشر: تطور عدد الشركاء من القطاع الخاص
تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

IV- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: الإشراف
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: الإشراف
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير وحوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية
4. تعريف المؤشر: يهدف هذه المؤشر إلى متابعة حوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية، بعد تصنيفها طبقا للإستراتيجية الوطنية المضمنة بالتقرير التأسيسي حول إصلاح وحوكمة المؤسسات والمنشآت العمومية (ماي 2018).
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
6. التفرعات: الإدارة العامة لمتابعة إنتاجية المؤسسات العمومية

V- التفاصيل الفنية للمؤشر

8. طريقة احتساب المؤشر:
9. وحدة المؤشر: نسبة مائوية .
10. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
11. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات من الهياكل الإدارية المشرفة على متابعة المؤسسات والمنشآت العمومية.
12. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
13. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
14. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج:

VI- قراءة في نتائج المؤشر

5. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
38	37	36	36	40	عدد	المؤشر 2.1.1 تطور عدد الشركاء من القطاع الخاص

6. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

7. رسم بياني لتطور المؤشر:

8. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- تدقيق وضعية المؤسسات والمنشآت العمومية
- تفعيل دور مجالس الإدارة
- تفعيل دور ممثلي سلطة الإشراف
- التسريع في نشر عروض الشراكة
- 9. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر:

- صعوبة العثور على شركاء جديين أو قادرين على تقديم الإضافة للمؤسسات والمنشآت العمومية تحوّل في بعض الأحيان دون تقدير المجهود المبذول في سبيل هذه الغاية.

- بطاقات مؤشرات قياس الأداء
لبرنامج
الرقابة

بطاقة مؤشر الأداء

رمز المؤشر: 1.1.2

تسمية المؤشر: عدد المهمات الرقابية المنجزة

تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تدعيم تدخل هياكل الرقابة على أعمال التصرف
2. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى ترشيد ومراقبة أعمال التصرف في المال العام
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): العدد سنويا
2. وحدة المؤشر: العدد
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدات العملياتية لبرنامج الرقابة: معطيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر¹: (Valeur cible de l'indicateur) 230 سنة 2024
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: كوثر بن سعيد ناجي

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2021	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2024	2023	2022		2020		
230	200	170	150	120	العدد	عدد المهمات الرقابية المنجزة

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر (بصفة مختصرة):

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



3. تحديد أهم النقص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

محدودية الإمكانيات البشرية والمادية المتوفرة لتحقيق الهدف.

بطاقة مؤشر الأداء

رمز المؤشر: 2.1.2

تسمية المؤشر: مدى احترام آجال اصدار التقارير

تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

أ. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تدعيم تدخل هياكل الرقابة على أعمال التصرف
2. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى تحسين المهمات الرقابية زمنيا على أعمال التصرف في المال العام
3. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة Qualité

ب. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد التقارير التي صدرت في الآجال/ العدد الجملي للتقارير الرقابية
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية²
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدات العملياتية لبرنامج الرقابة: معطيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر³ (Valeur cible de l'indicateur): 60% سنة 2024
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: كوثر بن سعيد ناجي

² نسبة احترام آجال اصدار التقارير الرقابية مرتبط بدرجة تفرغ المراقبين (نظرا لتعدد المهام الموكولة لبعض المراقبين بالإضافة لمهامهم الرقابية خاصة سلك مراقبي المصاريف العمومية)

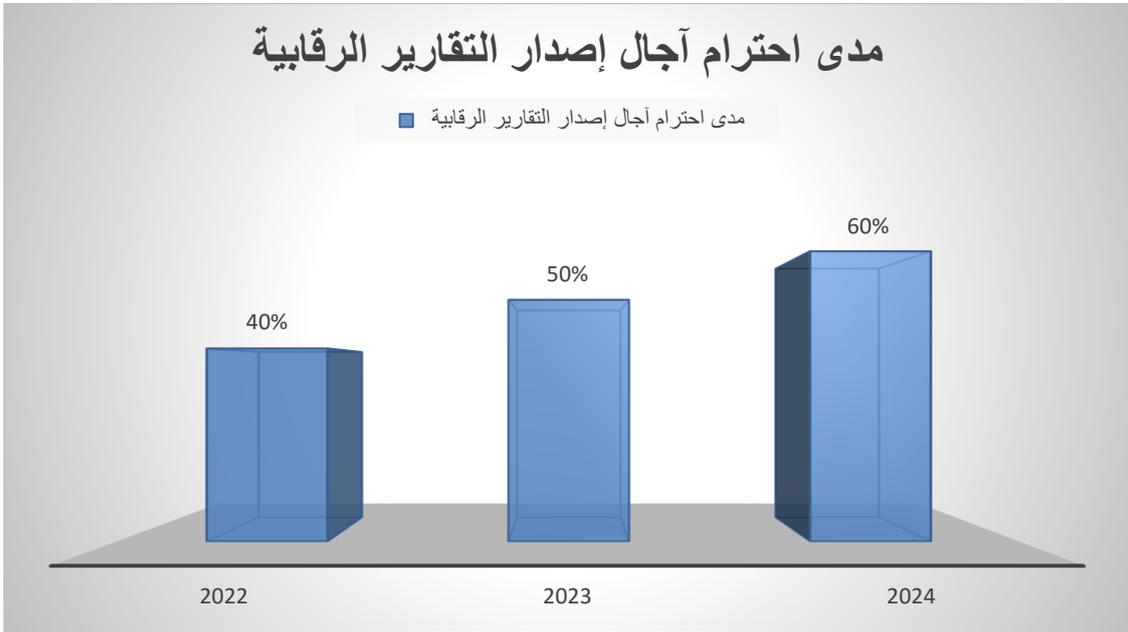
³ القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط (ثلاث سنوات أو أكثر) أو الطويل (قيمة مستندة من توجه إستراتيجي عام للبرنامج، من المخطط الخماسي...) مع ذكر السنة المتوقع بلوغ القيمة المستهدفة بها.

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2021	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2024	2023	2022		2020		
%60	%50	%40	-	-	نسبة مائوية	مدى احترام آجال إصدار التقارير الرقابية

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر (بصفة مختصرة):



3. تحديد أهم النقص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

محدودية الإمكانيات البشرية والمادية المتوفرة لتحقيق الهدف.

بطاقة مؤشر الأداء

رمز المؤشر: 3.1.2

تسمية المؤشر: نسبة التوصيات المتعهد بتطبيقها

تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

أ. الخصائص العامة للمؤشر

- الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تدعيم تدخل هياكل الرقابة على أعمال التصرف
- تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى حث الإدارة على تفعيل ملاحظات الهياكل الرقابية
- طبيعة المؤشر: مؤشر جودة

ب. التفاصيل الفنية للمؤشر

- طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد التوصيات المتعهد بتطبيقها/ العدد الجملي للتوصيات الواردة بالتقارير
- وحدة المؤشر: نسبة مئوية
- مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدات العملياتية لبرنامج الرقابة: معطيات ذات مصدر إداري
- تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
- القيمة المستهدفة للمؤشر⁴ (Valeur cible de l'indicateur): 85% سنة 2024
- المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: كوثر بن سعيد ناجي

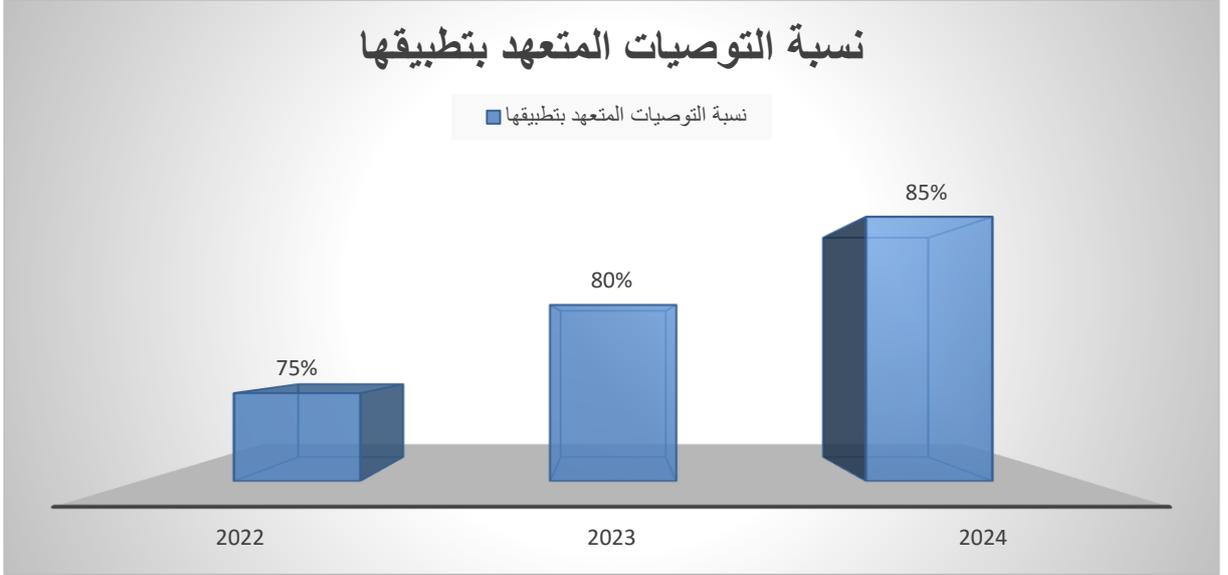
ج. قراءة في نتائج المؤشر

- سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2021	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2024	2023	2022		2020		
85%	80%	75%	-	-	نسبة مئوية	نسبة التوصيات المتعهد بتطبيقها

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

2. تحليل النتائج والتفديرات الخاصة بالمؤشر (بصفة مختصرة):



3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

عدم الإستجابة لبعض الملاحظات يكون في كثير من الأحيان خارجا عن إرادة الجهة الإدارية المعنية.

بطاقة مؤشر الأداء

رمز المؤشر: 1.2.2

تسمية المؤشر: نسبة المراقبين المتمتعين بتكوين إسهادي

تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير المنظومة الرقابية بما يتماشى مع المعايير الدولية
2. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى النهوض بالمنظومة الرقابية وتطوير كفاءات المراقبين
3. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة Qualité

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد المراقبين المتمتعين بتكوين إسهادي / العدد الجملي للمراقبين المباشرين
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدات العملياتية لبرنامج الرقابة: معطيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر⁵ (Valeur cible de l'indicateur): 20% سنة 2024
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: كوثر بن سعيد ناجي

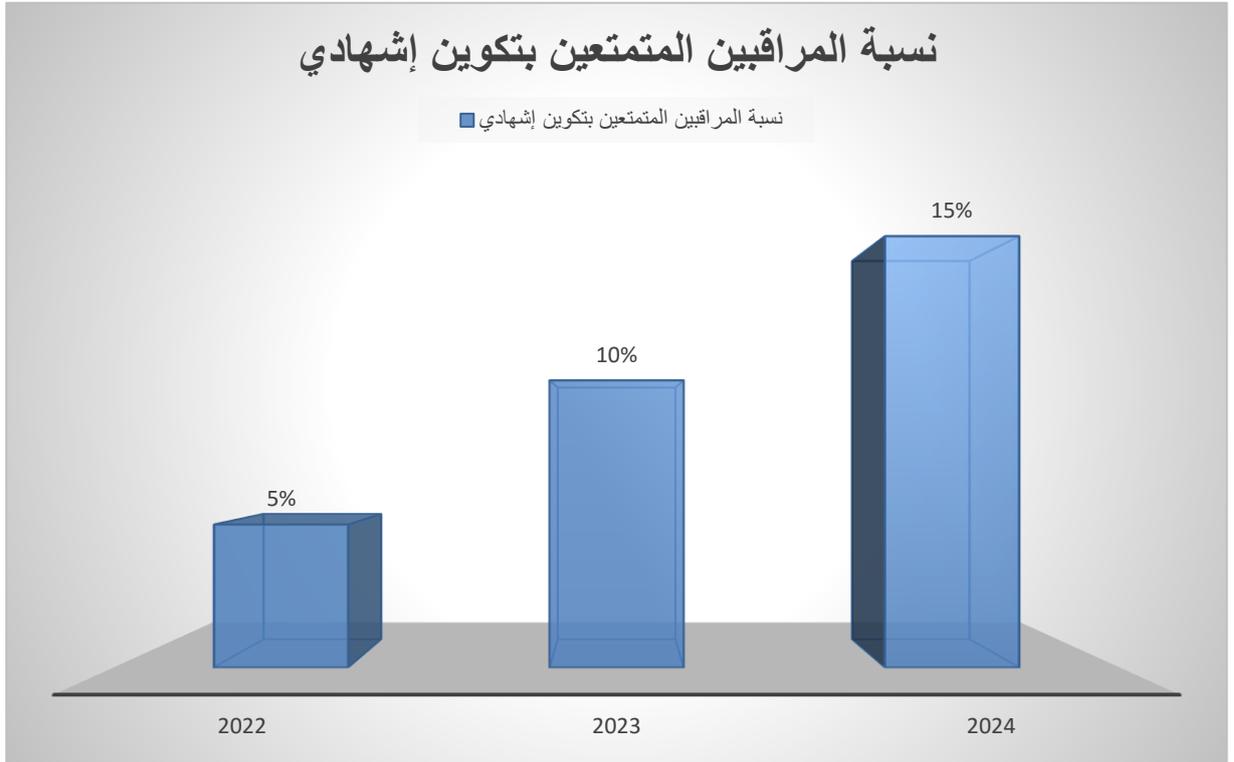
III. قراءة في نتائج المؤشر

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

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2021	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2024	2023	2022		2020		
%15	%10	%5	-	-	نسبة مائوية	نسبة المراقبين المتمتعين بتكوين إسهادي

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر (بصفة مختصرة):



3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

عدم توفر الامكانيات المادية اللازمة للقيام بالدورات التكوينية لتمكين المراقبين من تكوين إسهادي.

بطاقة مؤشر الأداء

رمز المؤشر: 2.2.2

تسمية المؤشر: نسبة ملائمة المهمات الرقابية للمعايير الدولية

تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير المنظومة الرقابية بما يتماشى مع المعايير الدولية
2. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى دعم انفتاح العمل الرقابي دوليا وذلك عبر حث الهياكل الرقابية على اعتماد المعايير الدولية في مهماتها الرقابية.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة *Qualité*

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد المهمات التي تستجيب للمعايير الدولية/ العدد الجملي للمهمات
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدات العملياتية لبرنامج الرقابة: معطيات ذات مصدر إداري
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
5. القيمة المستهدفة للمؤشر⁶ (Valeur cible de l'indicateur): 35 % سنة 2024
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: كوثر بن سعيد ناجي

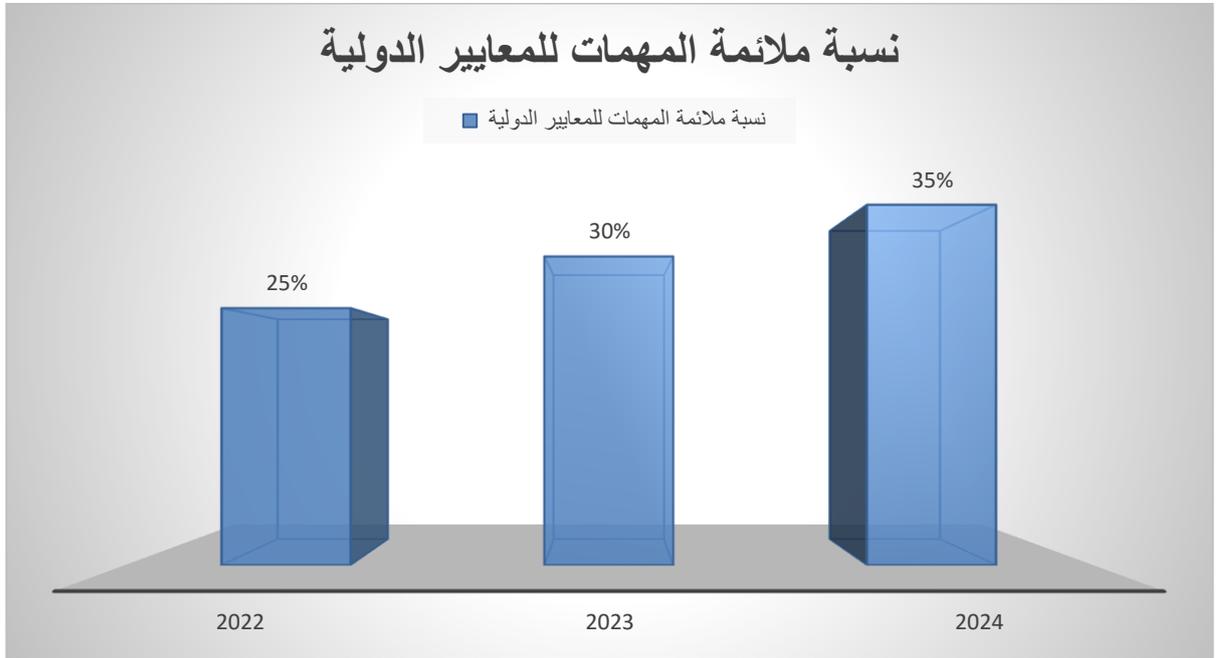
⁶القيمة المستهدفة للمؤشر هي القيمة التي يتعهد رئيس البرنامج ببلوغها على المدى المتوسط (ثلاث سنوات أو أكثر) أو الطويل (قيمة مستندة من توجه إستراتيجي عام للبرنامج، من المخطط الخماسي...) مع ذكر السنة المتوقع بلوغ القيمة المستهدفة بها.

III. قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2021	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء
2024	2023	2022		2020		
%35	%30	%25	-	-	نسبة مائوية	نسبة ملائمة المهمات للمعايير الدولية

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر (بصفة مختصرة):



3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

عدم حصول المراقبين على التكوين الكافي ووسائل العمل التي تخول لهم اعتماد المعايير الدولية في مهماتهم الرقابية.

بطاقة مؤشر الأداء

رمز المؤشر: 1.3.2

تسمية المؤشر: معدل آجال الفصل في القضايا

تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

أ. الخصائص العامة للمؤشر

- الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: النهوض بمرفق القضاء الإداري
- تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى تحسين علاقة المتقاضي بالقضاء وذلك عبر التخفيض في آجال النظر في القضايا في طورها الابتدائي، الاستئنافي والتعقيبي.
- طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة

أ. التفاصيل الفنية للمؤشر

- طريقة احتساب المؤشر (Formule): المدة الجمالية للقضايا التي تم الفصل فيها / عدد القضايا التي تم الفصل فيها
- وحدة المؤشر: معدل
- مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدة العملياتية: المحكمة الإدارية
- تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة المالية
- القيمة المستهدفة للمؤشر⁷ (Valeur cible de l'indicateur): سنة واحدة سنة 2024
- المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: كوثر بن سعيد ناجي

أ. قراءة في نتائج المؤشر

التقديرات			2021	الإنجازات	الطور	الوحدة	مؤشر قياس الأداء
2024	2023	2022		2020			
09 أشهر	سنة	سنة وشهران	سنة ونصف	سنتان	الابتدائي	المدة	

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

09 أشهر	بين 09 أشهر وسنة	بين 10 أشهر وسنة	-	-	الاستثنائي	معدل آجال الفصل في القضايا
سنة	سنة وشهرين	سنة ونصف	-	-	التعقيبي	

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر (بصفة مختصرة):



*الصفحة ضمن الرسم البياني يعني أنه تم الاقتصار سنة 2020 و 2021 على الطور الابتدائي فقط ضمن المؤشر وسيتم اعتماد كل من الاستئناف والتعقيب بداية من سنة 2022.

3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

النقص في الامكانيات البشرية والمادية اللازمة لدراسة أكبر عدد ممكن من الملفات من شأنه أن يحد من نسق التخفيض في آجال الفصل في القضايا.

بطاقة مؤشر الأداء

رمز المؤشر: 2.3.2

تسمية المؤشر: نسبة النصوص التي يتم فحصها في أقل من شهرين
تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

أ. الخصائص العامة للمؤشر

- الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: النهوض بمرفق القضاء الإداري
- تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر لحث المحكمة الإدارية على التقيد بأجل الشهرين في دراسة النصوص القانونية
- طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة

ب. التفاصيل الفنية للمؤشر

- طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد النصوص التي تم فحصها في أجل الشهرين/العدد الجملي للنصوص التي تم فحصها طيلة السنة
- وحدة المؤشر: نسبة مائوية
- مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدة العملياتية: المحكمة الإدارية
- تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
- القيمة المستهدفة للمؤشر⁸ (Valeur cible de l'indicateur): 90% سنة 2024
- المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: كوثر بن سعيد ناجي

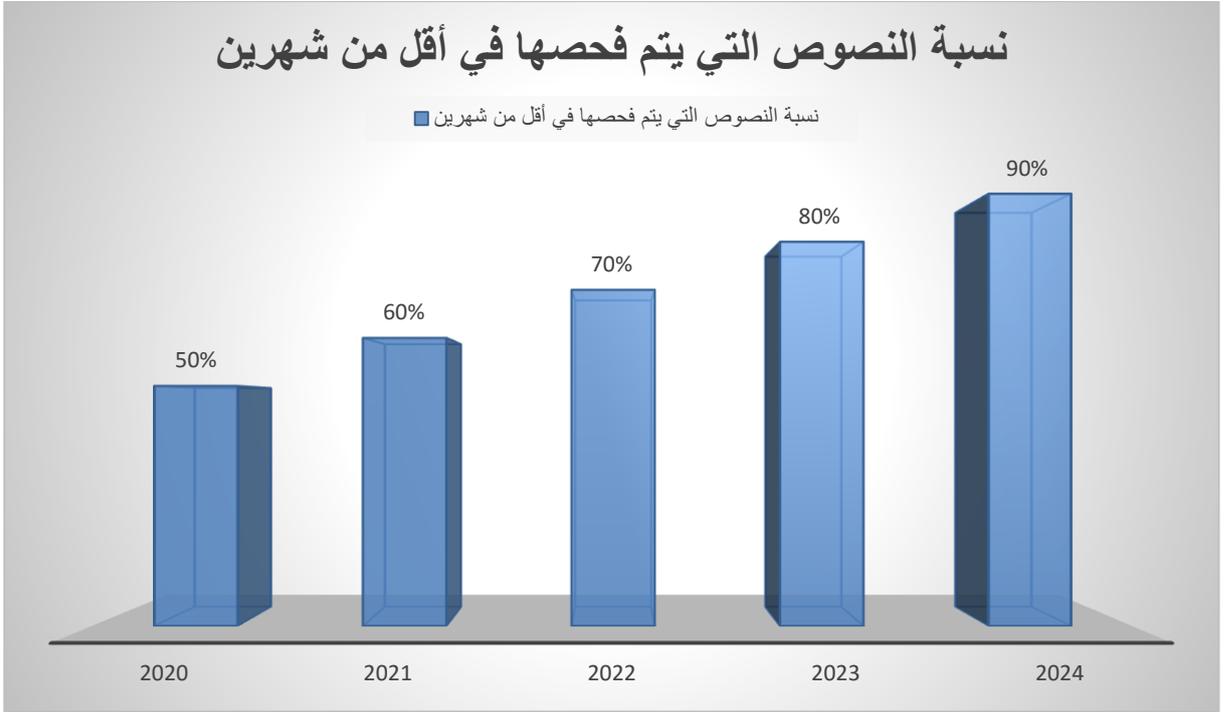
ج. قراءة في نتائج المؤشر

- سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر*

التقديرات			2021	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء
2024	2023	2022		2020		
90%	80%	70%	60%	50%	نسبة مائوية	نسبة النصوص التي يتم فحصها في أقل من شهرين

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

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر (بصفة مختصرة):



3. تحديد أهم النقاط (limites) المتعلقة بالمؤشر:

محدودية الامكانيات البشرية والمادية.

مؤشرات قياس الأداء
لبرنامج الإعلام والتكوين
والإتصال

بطاقة المؤشر:

رمز المؤشر : 1-1-3
تسمية المؤشر: تطور الموارد الذاتية
تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: الإعلام والتكوين والإتصال
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: الإعلام والتكوين والإتصال
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: حوكمة التصرف بالمؤسسات الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة
4. تعريف المؤشر: يهدف هذه المؤشر إلى التقليل في نسبة عجز المؤسسات العمومية لقطاع الإعلام والإتصال على تعبئة الموارد الضرورية والكافية لحسن تسييرها
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
6. التفريعات: كامل هياكل الوزارة.

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية .
3. المعطيات الأساسية: لاحتساب المؤشر:
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات من المؤسسات العمومية لقطاع الإعلام والإتصال
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
6. تاريخ توفر المؤشر: الثلاثي الأول من السنة
7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيد أمين بن عمر

III- قراءة في نتائج المؤشر

8. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
2%	1,7%	135%	12%	-27%	نسبة مائوية	1-1-3: تطور الموارد الذاتية

9. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

10. رسم بياني لتطور المؤشر:**11. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:**

- النهوض بجودة المضامين الإعلامية
- دعم الإنتاج السمعي والبصري
- الرفع من مردودية الإشهار والإستشهار
- تحسين نسب الإستماع والمشاهدة.

12. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- المنافسة الشديدة من المؤسسات الخاصة العاملة في القطاع.
- حجم كتلة الأجور ونفقات التسيير.

بطاقة المؤشر:

رمز المؤشر : 3-1-2

تسمية المؤشر: عدد زوار بوابة رئاسة الحكومة

تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

IV- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: الإعلام والتكوين والإتصال
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: الإعلام والتكوين والإتصال
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تيسير النفاذ إلى المعطيات المتعلقة بالنشاط الحكومي
4. تعريف المؤشر: يهدف هذه المؤشر إلى .
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
6. التفريعات: كامل هيكل الوزارة.

V- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية .
7. المعطيات الأساسية: لاحتساب المؤشر:
3. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات من مصالح رئاسة الحكومة المشرفة على متابعة وتحيين المنصات الإلكترونية لرئاسة الحكومة
4. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
5. تاريخ توفّر المؤشر: الثلاثي الأول من السنة
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيد أمين بن عمر

VI- قراءة في نتائج المؤشر

14. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
295 000	295 000	290 000	285 000	283 000	عدد	1-2-3: عدد زوار بوابة رئاسة الحكومة

7. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

8. رسم بياني لتطور المؤشر:

- 9. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:**
- التحيين الدوري للمعطيات ومواكبة الأحداث وإدراجها بصورة حينية.
 - تحسين وتنويع المعلومات والإحصائيات
 - تبسيط طرق النفاذ إلى المواقع الإلكترونية الرسمية لرئاسة الحكومة

10. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- يمكن أن لا تكون النتائج في مستوى الإنتظارات رغم المجهودات المبذولة من طرف الإدارة لتحقيق الهدف المنشود من تحيين يومي و مواكبة للأحداث وإدراجها على الموقع الرسمي في حينها. والسبب في ذلك يعود إلى تنوع وتطور المشهد وسهولة الحصول على المعلومة خاصة عبر مواقع التواصل الاجتماعي.

مؤشرات قياس الأداء
لبرنامج
التصرف في القطاع العمومي

بطاقة المؤشر:

رمز المؤشر 5:-1-1

تسمية المؤشر: عدد الإجراءات والنصوص التنظيمية المنجزة في مجال ترشيد التصرف في الموارد البشرية
تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

VII- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: التصرف في القطاع العمومي
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: تحديث الوظيفة العمومية
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين وترشيد التصرف في الموارد البشرية للإدارة
4. تعريف المؤشر: يهدف هذه المؤشر إلى .
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
6. التفريعات:

VIII- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية .
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات من
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
6. تاريخ توفر المؤشر : نهاية السنة
7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة فضيلة الدريدي حرم الزينة

IX- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
90	80	70	60		نسبة مائوية	مؤشر 1.1.5 : عدد الإجراءات والنصوص التنظيمية المنجزة في مجال ترشيد التصرف في الموارد البشرية

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

3. رسم بياني لتطور المؤشر:

4. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- ترشيد الموارد البشرية في الوظيفة العمومية.
- إرساء نظام التصرف التقديري في الموارد البشرية.
- 5. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:
- عدم توفر الإمكانيات المادية والبشرية بالصورة الكافية، يجعل هذا الهدف صعب المنال.

بطاقة المؤشر:

رمز المؤشر: 2-1-5

تسمية المؤشر: نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية

تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

X- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: التصرف في القطاع العمومي
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: تحديث الوظيفة العمومية
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين وترشيد التصرف في الموارد البشرية للإدارة
4. تعريف المؤشر: يهدف هذه المؤشر إلى .
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
6. التفريعات:

XI- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية .
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات من
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
6. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة فضيلة الدريدي حرم الزينة

XII- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
75	70	67	65		نسبة مائوية	المؤشر 2.1.5: نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

3. رسم بياني لتطور المؤشر:

4. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- إرساء نظام وظيفة عمومية عليا.
 - تحسين التصرف في الموارد البشرية
 - إعادة توظيف الأعوان العموميين وتشجيع الحراك.
 - الحد من تضخم عدد الأعوان والتخفيف من ضغط حجم الأجور على ميزانية الدولة.
- #### 5. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:
- عدم توفر الإمكانيات المادية والبشرية بالصورة الكافية، يجعل هذا الهدف صعب المنال.

بطاقة المؤشر:

رمز المؤشر: 1-2-5

تسمية المؤشر: عدد المنتفعين بدورة تكوينية على الأقل

تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

XIII- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: التصرف في القطاع العمومي
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: تحديث الوظيفة العمومية
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات
4. تعريف المؤشر: يهدف هذه المؤشر إلى .
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
6. التفريعات:

XIV- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية .
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات من الإدارة العامة للتكوين وتنمية الكفاءات
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
6. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة فضيلة الدريدي حرم الزينة

XV- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
1800	1600	1500	1200		نسبة مائوية	المؤشر 1.2.5: عدد المنتفعين بدورة تكوينية على الأقل

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

3. رسم بياني لتطور المؤشر:

4. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

:

- إدخال إصلاحات على منظومة التكوين.

- اعتماد التصرف بالكفاءة.

5. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- عدم توفر الإمكانيات المادية والبشرية بالصورة الكافية، يجعل هذا الهدف صعب المنال.

بطاقة المؤشر:

رمز المؤشر: 2-2-5

تسمية المؤشر: عدد المنتفعين بدورة تكوينية على المستوى الجهوي والمحلي
تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

XVI- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: التصرف في القطاع العمومي
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: تحديث الوظيفة العمومية
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات
4. تعريف المؤشر: يهدف هذه المؤشر إلى .
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
6. التفريعات:

XVII- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية .
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات من الإدارة العامة للتكوين وتنمية الكفاءات
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
6. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة فضيلة الدريدي حرم الزينة

XVIII- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتفديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
42	40	36	35		نسبة مائوية	المؤشر 2.2.5: نسبة عدد المنتفعين بدورة تكوينية على المستوى الجهوي والمحلي

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

3. رسم بياني لتطور المؤشر:

4. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- اعداد برامج ذات صبغة أفقية ووطنية وتقريب خدمات التكوين من الجهات.
- تنفيذ المخطط السنوي للتكوين الخاص بالوزارة.
- 5. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:
- عدم توفر الإمكانيات المادية والبشرية بالصورة الكافية، يجعل هذا الهدف صعب المنال.

بطاقة المؤشر:

رمز المؤشر: 3-2-5

تسمية المؤشر: نسبة الإناث المشاركين في الدورات التكوينية

تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

XIX- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: التصرف في القطاع العمومي
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: تحديث الوظيفة العمومية
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تنمية المهارات وتطوير الكفاءات
4. تعريف المؤشر: يهدف هذه المؤشر إلى إرساء نظام إحصائي مبني على مقارنة النوع الاجتماعي
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
6. التفريعات:

XX- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية.
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات من الإدارة العامة للتكوين وتنمية الكفاءات
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
6. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة فضيلة الدريدي حرم الزينة

XXI- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
50	40	37	35		نسبة مائوية	المؤشر 3.2.5: نسبة الإناث المشاركين في الدورات التكوينية

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

3. رسم بياني لتطور المؤشر:

4. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- تنفيذ برامج تكوين وطنية.
- ربط الترقية بالأداء واستحداث آليات لذلك مع إعادة الاعتبار للتكوين.
- 5. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر:
- عدم توفر الإمكانيات المادية والبشرية بالصورة الكافية، يجعل هذا الهدف صعب المنال.

بطاقة المؤشر:

رمز المؤشر: 1-3-5

تسمية المؤشر: نسبة ملائمة الموارد البشرية مع مهام المؤسسة

تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

XXII- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: التصرف في القطاع العمومي
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: متابعة تنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير أوجه التصرف بالمؤسسات والمنشآت العمومية
4. تعريف المؤشر: يهدف هذه المؤشر إلى حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات والمنشآت العمومية
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج
6. التفريعات:

XXIII- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية .
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات من
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
6. تاريخ توفر المؤشر نهاية السنة
7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيدة فضيلة الدريدي حرم الزينة

XXIV- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
65	60	55	50		نسبة مائوية	المؤشر 1.3.5: نسبة ملائمة الموارد البشرية مع مهام المؤسسة

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

3. رسم بياني لتطور المؤشر:

4. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- اعتماد وثيقة قانون الإطار كوثيقة تصرف تقديري في الموارد البشرية.
 - تكريس مبادئ التخصص وعدم الجمع بين المهام المتنافرة وإدراج وظائف الرقابة والتدقيق والحوكمة وغيرها من الوظائف الاستشارية الضرورية عند دراسة الهياكل التنظيمية.
 - استصدار نصّ ترتيبى يتعلق بضبط كيفية تنظيم المناظرات الخارجية بالمؤسسات والمنشآت العمومية قصد تكريس مبادئ المنافسة والجدارة وتكافؤ الفرص.
 - إحداث مرجعية للمهن.
 - استحداث نظام تأجير يثمن الأداء ويعتمد على مؤشرات تصرف المؤسسة كمعيار مهمّ في قاعدة عناصر التأجير.
 - ربط جزء من الزيادات في الأجور بنتائج المؤسسة ومؤشراتها المالية.
 - مراجعة النظام الأساسي العام لأعوان المؤسسات والمنشآت العمومية.
- #### 5. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:
- عدم توفر الإمكانيات المادية والبشرية بالصورة الكافية، يجعل هذا الهدف صعب المنال.

مؤشرات قياس الأداء
لبرنامج
تحديث الخدمات الإدارية

بطاقة المؤشر 1.1.6:

نسبة الرد على المراسلات الموجهة إلى الوزارات بخصوص ملاحظات المواطن الرقيب

رمز المؤشر: رقم البرنامج/ رقم الهدف /رقم المؤشر 1.1.6.
تسمية المؤشر: نسبة الرد على المراسلات الموجهة إلى الوزارات بخصوص ملاحظات المواطن الرقيب
تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: الإصلاح الإداري
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: تحديث الخدمات الإدارية
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين جودة الخدمات الإدارية ومراقبتها
4. تعريف المؤشر: يمكن هذا المؤشر من معرفة مدى استجابة الوزارات لملاحظات فريق المواطن الرقيب باتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة بخصوص النقائص المسجلة.
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد الإجابات / العدد الجملي للمراسلات الموجهة للوزارات بخصوص ملاحظات فريق المواطن الرقيب * 100
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الإجابات الواردة من قبل الوزارات المعنية بملاحظات فريق المواطن الرقيب
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: من خلال استغلال البيانات المخزنة بالمنظومة الإعلامية لفريق المواطن الرقيب
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوزارات المعنية
6. تاريخ توفّر المؤشر: شهر أوت من كل سنة
7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير عام إدارة نوعية الخدمة العمومية

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			الإنجازات				الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018		
80	75	70	65	40*	66	73	نسبة مائوية	

* إلى حدود أبريل 2021

2. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- توجيه المراسلات الدورية في نسخ رقمية إلى الهياكل والمصالح المعنية بملاحظات فريق المواطن الرقيب.
- متابعة نسبة ردود الوزارات من خلال إعداد جداول لمتابعة المراسلات التي لم ترد في شأنها إجابات ودعوة الوزارات للرد عليها في آجال معقولة وحثها على استغلال ما جاء فيها من ملاحظات وتوصيات.
- المتابعة الفورية للإجابات الواردة من قبل الوزارات المعنية.

- عقد اجتماعات تحسيسية مع الهياكل المعنية لدعوتها للتفاعل الإيجابي باتخاذ الإجراءات التصحيحية لتفادي الإخلالات المسجلة.
- توجيه إستمارة رقمية لمنسقي الوزارات والهياكل المتعاملة مع إدارة نوعية الخدمة العمومية للتعرف على مدى رضاهم عن الملاحظات الموجهة إليهم وتقديم مقترحاتهم بخصوص سبل تدعيم التعاون بين الطرفين.

3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

- لا توجد آلية تضمن استجابة الوزارات مع ملاحظات فريق المواطن الرقيب الواردة عليها حتى بعد التذكير في عديد المرات.
- هذا المؤشر لا يعطي فكرة واضحة عن مدى اتخاذ الوزارات للإجراءات التصحيحية، علما أنه يصعب احتساب نسبة استجابتها مع النقائص المسجلة من قبل فريق المواطن الرقيب الواردة عليها إذ تكتفي بعض الوزارات بتقديم إجابات ذات صبغة عامة لا يمكن اعتمادها في احتساب النسبة المحققة.

بطاقة المؤشر 2.1.6 نسبة تغطية الولايات

رمز المؤشر: رقم البرنامج/ رقم الهدف / رقم المؤشر 2.1.6.
تسمية المؤشر: نسبة تغطية الولايات
تاريخ تحيين المؤشر: سنوي / سداسي / شهري

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: الإصلاح الإداري
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: تحديث الخدمات الإدارية
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين جودة الخدمات الإدارية ومراقبتها
4. تعريف المؤشر: يتمثل هذا المؤشر في احتساب عدد الولايات التي يتم برمجة وزيارة المصالح الموجودة بالمعتمديات والمناطق الراجعة إليها بالنظر ويرمي إلى تفعيل دور فريق المواطن الرقيب عبر تغطية عدد أكبر من الجهات الداخلية
5. نوع المؤشر: مؤشر نشاط

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد الولايات المغطاة بزيارات فريق المواطن الرقيب / عدد ولايات الجمهورية
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: ملفات المواطنين الرقباء حسب الولايات
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: المنظومة الإعلامية لإدارة نوعية الخدمة العمومية
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تقارير فريق المواطن الرقيب
6. تاريخ توفر المؤشر: آخر كل سنة
7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: المدير العام المكلف بإدارة نوعية الخدمة العمومية والإطار المكلف بعملية البرمجة

III- قراءة في نتائج المؤشر

8. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2021	الإنجازات			الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2024	2023	2022		2020	2019	2018		
100	90	80	75	71	66.66	66.66	نسبة مائوية	نسبة تغطية الولايات

1. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:
 - انتداب المزيد من المواطنين الرقباء خاصة على المستوى الجهوي وتطوير المحتوى التكويني لفائدتهم
 - برمجة المزيد من المهمات والزيارات الميدانية لفريق المواطن الرقيب على المستوى الجهوي
2. تحديد أهم النقصات (limites) المتعلقة بالمؤشر :
محدودية الاعتمادات المرصودة لانتداب المزيد من المواطنين الرقباء بالجهات.

بطاقة المؤشر 3.1.6 : عدد المصالح المزورة

رمز المؤشر: رقم البرنامج/ رقم الهدف /رقم المؤشر 3.1.6.
تسمية المؤشر: عدد المصالح المزورة سنويا
تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: الإصلاح الإداري
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: تحديث الخدمات الإدارية
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين جودة الخدمات الإدارية ومراقبتها
4. تعريف المؤشر: يهدف هذا المؤشر إلى الوقوف على عدد المصالح المزورة سنويا وتطور نسبة تمثيليتها (حسب نوع المصلحة)
5. نوع المؤشر: مؤشر نشاط

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): احتساب عدد المصالح التي يتم زيارتها سنويا
2. وحدة المؤشر: عدد
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: المنظومة الإعلامية لفريق المواطن الرقيب
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر (المنظومة المعلوماتية لمتابعة الأداء، إستمارة، إستبيان...) المنظومة الإعلامية
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تقارير فريق المواطن الرقيب
6. تاريخ توفّر المؤشر: موفى جانفي من كل سنة
7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: الإطار المكلف بالبرمجة

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2021	الإنجازات			الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2024	2023	2022		2020	2019	2018		
3200	3100	3000	2800	2683	2840	3160	عدد	عدد المصالح المزورة سنويا

2. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:
 - تطوير المنظومة الإعلامية لفريق المواطن الرقيب لإحكام برمجة الزيارات بإضافة مصالح جديدة.
 - انتداب المزيد من المواطنين الرقباء لتحقيق الهدف المرجو
3. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:
 - محدودية الاعتمادات المرصودة لانتداب المزيد من المواطنين الرقباء لتغطية أكثر عدد من المصالح وعدم الشروع في استغلال المنظومة الإعلامية في الجزء المتعلق بالبرمجة.

بطاقة المؤشر: 1.2.6

عدد المصالح المتحصلة على علامة جودة الاستقبال "مرحبا"

رمز المؤشر: 1.2.6

تسمية المؤشر: عدد المصالح المتحصلة على علامة جودة الاستقبال "مرحبا"

تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

XXV- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: التحديث الإداري
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: التحديث الإداري
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين و مراقبة جودة الخدمات الإدارية
4. تعريف المؤشر: يهدف هذه المؤشر إلى النهوض بجودة خدمات الاستقبال بالإدارة العمومية
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج

XXVI- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: عدد.
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات من المعهد الوطني للمواصفات والملكية الصناعية
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
6. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: المدير العام للإصلاحات والدراسات المستقبلية الإدارية

XXVII- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2021	الإنجازات			الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2024	2023	2022		2020	2019	2018		
22	20	20	20	10	-	-	عدد	عدد المصالح المتحصلة على علامة جودة الاستقبال "مرحبا"

2. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- تنفيذ خطة عمل لتأهيل فضاءات الاستقبال بالمصالح العمومية بالقطاعات ذات الأولوية لجعلها مطابقة للمعايير والمواصفات المنصوص عليها بعلامة "مرحبا".
- وضع برنامج تكوين حول جودة الاستقبال بالمصالح العمومية يشمل علامة مرحبا وموثيق الجودة.
- تكريس آلية "ميثاق المواطن" وتعميمها على الهياكل العمومية.
- 3. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:
- عدم انخراط الهياكل العمومية بالصورة الكافية نظرا لنقص الإمكانيات وغياب خطة اتصالية للتعريف بالعلامة في صيغتها الجديدة

بطاقة المؤشر 2.2.6:

نسبة الإجراءات الإدارية التي تم حذفها أو تبسيطها

رمز المؤشر: 2.2.6

تسمية المؤشر: نسبة الإجراءات الإدارية التي تم حذفها أو تبسيطها

تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

XXVIII- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: التحديث الإداري
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: التحديث الإداري
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تبسيط وتقريب الخدمات الإدارية وإعادة هندستها
4. تعريف المؤشر: يهدف هذه المؤشر إلى تبسيط الإجراءات الإداري لفائدة المتعاملين مع الإدارة
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج

XXIX- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: نسبة.
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات من
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
6. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: المدير العام للإصلاحات والدراسات المستقبلية الإدارية

XXX- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتفديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2021	الإنجازات			الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2024	2023	2022		2020	2019	2018		
15	15	15	-	-	-	-	نسبة	عدد الإجراءات الإدارية التي تم جردها وتقييمها

2. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- وضع الإطار التنظيمي للمشروع
 - جرد الإجراءات الإدارية المستوجبة على المتعاملين مع الإدارة،
 - تقييم الإجراءات الإدارية من قبل المصالح الإدارية
 - عرض الإجراءات الإدارية على استشارة للعموم لإبداء الرأي
 - ضبط مقترحات الحذف والتبسيط
3. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر: ضعف نسق تقدم إنجاز المشروع و انخراط الوزارات.

بطاقة المؤشر: 3.2.6 الوثائق الإدارية التي أصبحت موضوع تبادل إلكتروني

رمز المؤشر: 3.2.6
تسمية المؤشر: عدد الوثائق الإدارية التي أصبحت موضوع تبادل إلكتروني
تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: التحديث الإداري
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: التحديث الإداري
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تبسيط وتقريب الخدمات الإدارية وإعادة هندستها
4. تعريف المؤشر: يهدف هذه المؤشر إلى تبسيط الإجراءات الإدارية لفائدة المؤسسات الاقتصادية والمستثمرين وعدم مطالبهم بوثائق أو معطيات أو معلومات متوفرة لدى الهياكل العمومية
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: عدد.
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات من
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
6. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: المدير العام للإصلاحات والدراسات المستقبلية الإدارية

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2021	الإنجازات			الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2024	2023	2022		2020	2019	2018		
40	40	40	65	-	-	-	عدد	عدد الوثائق التي أصبحت موضوع تبادل إلكتروني

2. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- ضبط قائمة الوثائق الإدارية التي ستكون موضوع تبادل إلكتروني من قبل الوزارات
- عرض القائمة المقترحة لإبداء الرأي من قبل لجنة متابعة وتنسيق آليات تبسيط الإجراءات الإدارية لفائدة المستثمرين والمؤسسات الاقتصادية
- استصدار القرارات الوزارية المتعلقة بضبط قائمة الوثائق أو المعلومات أو المعطيات التي يتعين تبادلها إلكترونياً بين الهياكل العمومية
- 3. تحديد أهم النقصان المتعلقة بالمؤشر: عدم جاهزية نظم المعلومات للهياكل العمومية للتبادل الإلكتروني للوثائق الإدارية في ما بينها.

بطاقة المؤشر: 4.2.6

عدد المسارات الإدارية التي تمت مراجعتها

رمز المؤشر: 4.2.6
تسمية المؤشر: عدد المسارات الإدارية التي تمت مراجعتها
تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: التحديث الإداري
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: التحديث الإداري
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تبسيط وتقريب الخدمات الإدارية وإعادة هندستها
4. تعريف المؤشر: يهدف هذه المؤشر إلى ملائمة وتطوير المسارات الإدارية للاستجابة لمتطلبات المتعاملين مع الإدارة وتبسيط الإجراءات الإدارية
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: عدد.
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات من
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
6. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: المدير العام للإصلاحات والدراسات المستقبلية الإدارية

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2021	الإنجازات			الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2024	2023	2022		2020	2019	2018		
7	7	7	4	7	-	-	عدد	عدد المسارات الإدارية التي تمت مراجعتها

2. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- تبسيط عدد من المسارات الإدارية الموجهة للمواطن والمؤسسة وفق مقارنة أحداث الحياة من خلال تحديد المسارات ذات الأولوية من وجهة نظر المواطن والمؤسسة وتقديم مقترحات لإعادة هندستها في إطار مقارنة تشاركية مع الهياكل المعنية وأخذا في الاعتبار لرأي المتعامل مع الإدارة
- متابعة مدى تنفيذ وتجسيم مقترحات التبسيط

بطاقة المؤشر: 5.2.6 العدد الجملي لدور الخدمات الإدارية المحدثة بجميع أصنافها

رمز المؤشر: 5.2.6
تسمية المؤشر: العدد الجملي لدور الخدمات الإدارية المحدثة بجميع أصنافها
تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: التحديث الإداري
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: التحديث الإداري
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تبسيط وتقريب الخدمات والخدمات الإدارية وإعادة هندستها
4. تعريف المؤشر: يهدف هذه المؤشر إلى مزيد تقريب الخدمات الإدارية ذات الأولوية من المتعاملين مع الإدارة.
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر:
2. وحدة المؤشر: عدد.
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر:
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: تجميع المعطيات
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري
6. تاريخ توفر المؤشر: نهاية السنة
7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: المدير العام للإصلاحات والدراسات المستقبلية الإدارية

III- قراءة في نتائج المؤشر

مؤشر قيس الأداء:	الوحدة	الإنجازات	التقديرات
------------------	--------	-----------	-----------

2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018		
120	106	90	70	51	30	-	عدد	العدد الجملي لدور الخدمات الإدارية المحدثة بجميع أصنافها

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

2. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- تقييم أداء دور الخدمات المحدثة سابقا واستراتيجية عملها
- إحداث دور خدمات جديدة مواكبة لمتطلبات الجودة

3. تحديد أهم النقص المتعلقة بالمؤشر:

- عدم توفر الإمكانيات المادية والبشرية بالصورة الكافية،
- غياب هيكل إداري مستقل يشرف على المشروع

بطاقة المؤشر 1.3.6 عدد الخدمات على الخط المعاملاتية والمندمجة

رمز المؤشر: رقم البرنامج/ رقم الهدف /المؤشر: 1.3.6

تسمية المؤشر: عدد الخدمات على الخط المعاملاتية والمندمجة

تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: تحديث الخدمات الادارية
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: تحديث الخدمات الادارية
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير الإدارة الإلكترونية وإرساء الحكومة المفتوحة
4. تعريف لمؤشر: يمكن هذا المؤشر من معرفة الخدمات على الخط المعاملاتية والمندمجة التي تمّ تطويرها من قبل الوزارات والهيكل الراجعة لها بالنظر.
5. نوع المؤشر: مؤشر نشاط

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد الخدمات على الخط المعاملاتية والمندمجة التي تمّ تطويرها
2. وحدة المؤشر: عدد
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الإجابات الواردة من قبل الوزارات المعنية وتعيين الخدمات على مستوى بوابة الحكومة من طرف الوزارات
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: من خلال مراسلات الوزارات والبوابة الحكومة،
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوزارات المعنية
6. تاريخ توفر المؤشر: حيني عبر الولوج الى بوابة الحكومة
7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير عام وحدة الإدارة الإلكترونية

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

مؤشر قيس الأداء:	الوحدة	الإنجازات	التقديرات
------------------	--------	-----------	-----------

2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018		
250	240	230	220	207	-	-	عدد	عدد الخدمات على الخط المعاملاتية والمندمجة التي تم تطويرها

2. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- توجيه مراسلات الى الوزارات قصد مد الوحدة بالخدمات المعاملاتية والمندمجة وتحيين قائمة الخدمات الإدارية، ونشرها ببوابة للحكومة
- حث الوزارات على تحيين قائمة الخدمات على الخط المتوفرة ببوابة للحكومة

3. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر:

- لا توجد آلية تضمن استجابة الوزارات لتقديم المعلومة حول الخدمات على الخط التي تم تطويرها حتى بعد التذكير في عديد المرات.

بطاقة المؤشر 2.3.6 نسبة استجابة الوزارات على البريد الالكتروني

رمز المؤشر: رقم البرنامج/ رقم الهدف /رقم المؤشر 2.3.6
تسمية المؤشر: نسبة استجابة الوزارات على البريد الالكتروني
تاريخ تحيين المؤشر: سنوي

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: تحديث الخدمات الادارية
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: تحديث الخدمات الادارية
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير الإدارة الإلكترونية وإرساء الحكومة المفتوحة
4. تعريف المؤشر: يمكن هذا المؤشر من معرفة مدى استجابة الوزارات للبريد الالكتروني.
5. نوع المؤشر: مؤشر نشاط

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر (Formule): عدد الوزارات التي استجابة الى البريد الالكتروني
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية
3. المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الاستجابة على البريد الالكتروني
4. طريقة تجميع المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: توجيه سؤال عبر البريد الالكتروني المتوفر على موقع واب الوزارات
5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: البريد الالكتروني
6. تاريخ توفر المؤشر: آخر السنة
7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير عام وحدة الإدارة الالكترونية

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتفديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			202 1	الإجازات			الوحدة	مؤشر قياس الأداء:
202 4	202 3	202 2		2020	2019	2018		
100%	60%	40%	30%	28.57%	-	-	نسبة مئوية	نسبة الوزارات التي استجابة الى البريد الالكتروني

2. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- توجيه بريد الكتروني للوزارات
 - متابعة نسبة ردود الوزارات من خلال إعداد جداول لمتابعة استجابة الوزارات للبريد الإلكتروني التي
 - دعوة الوزارات للرد علي البريد الالكتروني في آجال معقولة.
- 3. تحديد أهم النقص المتعلقة بالمؤشر:** لا توجد آلية تضمن استجابة الوزارات حتى بعد التذكير في
عديد المرات.

بطاقة المؤشر 3.3.6: عدد مجموعة البيانات العمومية التي تم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة

رمز المؤشر: رقم البرنامج/ رقم الهدف /رقم المؤشر المؤشر 3-3-6:

تسمية المؤشر: عدد مجموعة البيانات العمومية التي تم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة
تاريخ تحيين المؤشر: عبر الولوج بوابات البيانات المفتوحة

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. البرنامج الذي يرجع إليه المؤشر: برنامج التحديث الإداري
2. البرنامج الفرعي الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير الإدارة الإلكترونية وإرساء الحكومة المفتوحة
3. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر : تطوير الإدارة الإلكترونية وإرساء الحكومة المفتوحة
4. تعريف المؤشر: عدد مجموعة البيانات العمومية التي تم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة
5. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (ind de résultats) / مؤشر منتج (Ind de produit) / مؤشر نشاط (Ind d'activité) مؤشر نتائج (ind de résultats)

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

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

5. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: البوابات الوطنية للبيانات المفتوحة

- بوابة البيانات المفتوحة للبلديات
- بوابة البيانات المفتوحة قطاع الصناعة والطاقة

- بوابة البيانات المفتوحة قطاع النقل
- بوابة البيانات المفتوحة وزارة الثقافة
- بوابة البيانات المفتوحة قطاع الفلاحة
- بوابة البيانات المفتوحة وزارة الداخلية
- بوابة المعهد الوطني للإحصاء

6. تاريخ توفر المؤشر: حنية عبر الولوج الى البوابات الوطنية للبيانات المفتوحة

7. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير عام وحدة الإدارة الالكترونية

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			202 1	الإنجازات			الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
202 4	202 3	202 2		2020	2019	2018		
4100	3800	3500	3300	2500	1000	900	عدد عدد مجموعة البيانات العمومية التي تم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة.	

2. تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

تم تطوير مشروع جرد البيانات المفتوحة قصد وضع قائمة في الوثائق والمعطيات العمومية التي تنتجها او تجمعها مختلف الهياكل العمومية وذلك لتحديد البيانات التي يمكن نشرها في شكل مفتوح على مستوى البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة وبالبوابات القطاعية للبيانات المفتوحة. ويمثل الجرد جدول قيادة يمكن المسؤولين على البيانات المفتوحة بالهياكل العمومية من تحديد البيانات التي يمكن نشرها والبيانات التي يجب تجنب نشرها، دورية النشر والتحيين، إلى غير ذلك من المعايير التي يتعين التقيد بها عند نشر البيانات في شكل بيانات مفتوحة. وقد تم منذ شهر جانفي 2018 الانطلاق بعملية الجرد وذلك مع ستة هياكل نموذجية وهي على التوالي وزارة الشؤون الثقافية، وزارة النقل، وزارة الفلاحة والصيد البحري والموارد المائية، وزارة الشؤون المحلية والبيئة، والصندوق الوطني للتأمين على المرض. وقد تم جرد أكثر من 900 مجموعة بيانات وتم العمل على تحسين جودتها ويمثل مؤشر قيس الأداء في عدد مجموعة البيانات العمومية التي تم فتحها على بوابات البيانات المفتوحة. وتم في هذا السياق استكمال العمل مع القطاعات المذكورة وفي هذا الخصوص حدد عدد 1000 مجموعات البيانات العمومية التي تم فتحها موفي أكتوبر 2019. وسيتم في الفترة القادمة العمل على جرد البيانات الخاصة بـ: وزارة الشؤون الخارجية، وزارة التجهيز والإسكان والتهيئة الترابية، وزارة أملاك الدولة والشؤون العقارية، وزارة شؤون الشباب والرياضة، وزارة السياحة والصناعات التقليدية، وزارة التنمية والاستثمار والتعاون الدولي، وزارة الصحة، ولقد تم الانتهاء من عملية جرد البيانات وزارة الدفاع الوطني.

3. أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المنشودة للمؤشر:

- جرد البيانات العمومية.
- نشر البيانات المفتوحة ببوابات البيانات المفتوحة.

4. تحديد أهم النقص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

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

- بطاقات مؤشرات قياس الأداء
لبرنامج
القيادة والمساندة

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة التأطير

رمز المؤشر: 1-1-9

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين التصرف في الموارد البشرية
2. تعريف المؤشر: يهدف المؤشر إلى تحسين نسبة التأطير عبر التشجيع على النقل والإلحاق.
3. طبيعة المؤشر: ، مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)،

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: (عدد الإطارات من الصنفين الفرعيين 1 و 2 / العدد الجملي للأعوان) * 100
2. وحدة المؤشر: نسبة مائوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري.
4. تاريخ توفر المؤشر: الثلاثي الأول من السنة.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر⁹: (Valeur cible de l'indicateur) 80 سنة 2024
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير الشؤون الإدارية

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

التقديرات			2021	الإجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2024	2023	2022		2020		
80	75	70	67	62,4	نسبة مائوية	نسبة التأطير

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

- تحسين نسبة التأطير

3. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

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

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة التكوين

رمز المؤشر: 2-1-9

I- الخصائص العامة للمؤشر

- الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين التصرف في الموارد البشرية
- تعريف المؤشر: يهدف المؤشر إلى تقييم مدى قدرة الإدارة على تكوين أعوانها مع الأخذ بعين الإعتبار الموارد المالية المخصصة للغرض وبالتالي العمل على تحسين هذه النسبة من سنة إلى أخرى مما ينعكس إيجابيا على أداء الأعوان ويحثهم على مزيد العطاء والمثابرة.
- طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)،

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

- طريقة احتساب المؤشر: (عدد الأعوان المنتفعين بدورات تكوينية / العدد الجملي للأعوان) * 100
- وحدة المؤشر: نسبة مائوية
- مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري.
- تاريخ توفر المؤشر: الثلاثي الأول من السنة.
- القيمة المستهدفة للمؤشر: 70% سنة 2024
- المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير الشؤون الإدارية

III- قراءة في نتائج المؤشر

- سلسلة النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

التقديرات			2021	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2024	2023	2022		2020		
70	65	60	55	56	نسبة مائوية	نسبة التكوين

- تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تمكن متابعة هذا المؤشر من تحسين نسبة الأعوان المشاركين في الدورات التكوينية.

العمل على تخصيص إعمادات هامة لتنظيم دورات تكوينية.

3. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر:

هذا المؤشر لا يشمل التكوين المستمر بهياكل التكوين المنظرة.

بطاقة مؤشر الأداء: معدل إستهلاك الوقود لسيارات المصلحة

رمز المؤشر: 1-2-9

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: حوكمة التصرف في الوسائل والمعدات.
2. تعريف المؤشر: معدل إستهلاك الوقود من قبل سيارات المصلحة مقارنة بعدد الكيلومترات المقطوعة.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر فاعلية (efficiency)

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: (كمية الوقود المستهلكة / عدد الكيلومترات المقطوعة) * 100
2. وحدة المؤشر: نسبة
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري.
4. تاريخ توفر المؤشر: نهاية كل سنة.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 8,3% سنة 2024
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: المدير العام للخدمات العامة والبناءات.

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2021	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2024	2023	2022		2020		
8,3	8,4	8,5	8,6	8	نسبة ل/كم	معدل إستهلاك الوقود لسيارات المصلحة

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر (بصفة مختصرة):

متابعة جداول إستهلاك الوقود الخاصة بكافة السيارات الإدارية وتركيز منظومة GPS.

3. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر:

هذا المؤشر إعتد على معدل الإستهلاك و لم يبرز التفاوت في إستهلاك الوقود نظرا لإختلاف نوع السيارات وعمر كل واحدة منها.

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة إستغلال منظومة التصرف الإلكتروني في المراسلات 'عليسة'

رمز المؤشر: 1-3-9

I- الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: رقمنة الإدارة
2. تعريف المؤشر: يهدف إلى التمكين من إستغلال منظومة التصرف الإلكتروني في المراسلات
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)،

II- التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: (عدد المستعملين المنتظمين / عدد الأعوان المركزة لديهم المنظومة) * 100
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إحصائيات ذات مصدر إداري.
4. تاريخ توفر المؤشر: الثلاثي الأول من السنة.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 85% سنة 2024
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير الشؤون الإدارية

III- قراءة في نتائج المؤشر

1. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

التقديرات			2021	الإنجازات	الوحدة	مؤشر قيس الأداء:
2024	2023	2022		2020		
85	80	75	70	--	نسبة مئوية	إستغلال منظومة التصرف الإلكتروني في المراسلات

2. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر (بصفة مختصرة):

سيتم طبقاً لأحكام المنشور عدد 4 لسنة 2018 المؤرخ في 22 جانفي 2018 حول المنظومة الوطنية للتصرف الإلكتروني في المراسلات تركيز العمل كلياً بمنظومة التصرف الإلكتروني في المراسلات لضمان التعامل اللامادي بين الهياكل الإدارية (خاصة الهياكل الداخلية لرئاسة

الحكومة نظرا للتباعد بين بنياتها) بالنسبة لكل المراسلات وذلك من خلال مرافقة المستعملين للمنظومات وتوفير الخبرة عند الحاجة وحثهم بإصدار مذكرات عمل في الغرض.

3. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالموشر:

بطاقات المتدخلين العموميين

بطاقات المتدخلين العموميين في برنامج الإعلام والتكوين والإتصال

بطاقة عدد 1: وكالة تونس إفريقيا للأنباء

البرنامج الذي يتضمن الفاعل العمومي: الإعلام والتكوين والاتصال
التعريف

- 1 . النشاط الرئيسي : جمع وتوزيع الأخبار
- 2 . ترتيب الفاعل العمومي
- 3 . مرجع الأحداث : الرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 19 لسنة 1961
- 4 . مرجع التنظيم الإداري والمالي : النظام الأساسي ومجلة الشركات التجارية
- 5 . تاريخ إضفاء آخر عقد برنامج : عقد برنامج 2007 / 2009

II / إطار الأداء

1 . الإستراتيجية العامة

تكريس تحول الوكالة من مرفق حكومي إلى مرفق عمومي حيث تسعى لتغطية كل الأنشطة الرسمية بكل تجرد وحيادية ونقل مشاغل المواطنين في كل ربوع الوطن عبر شبكة مكاتبها الجهوية.
الترفيغ في التمويل الذاتي والبالغ نسبة 10 % والمرور به إلى نسبة 15% في مرحلة أولى .

- 2 . تحديد المساهمة في أهداف البرنامج : مساهمة غير مباشرة.
- 3 . أهم الأولويات والأهداف: الترفيغ في قيمة رأس المال البشري عبر سياسة تكوين قصد الترفيغ في نسبة التأطير وتحسين جودة العمل داخل المؤسسة.
- 4 . مؤشرات قياس الأداء وأهم الأنشطة:
نسبة التأطير : 67 %
- 5 . الإجراءات المصاحبة ::

* الترفيغ في منحة الدولة بعنوان التأجير بما قيمته ألف دينار
* عرض دليل الإجراءات الخاصة بالصفقات طبقا للإجراءات المبسطة على أنظار مجلس الإدارة

III / الميزانية

ميزانية سنة 2021

	<p>* المصاريف :</p> <p>- نفقات الأعوان</p> <p>- نفقات التصرف</p>
	<p>2.1.1</p> <p>المجموع :</p>
	<p>* المداخل :</p> <p>- الموارد الذاتية</p> <p>- دعم الدولة</p>

الوحدة : مليون دينار

ميزانية التصرف : ألف دينار

ميزانية التجهيز : ألف دينار

بطاقة عدد 1: مركز الإعلام والتكوين والدراسات والتوثيق حول الجمعيات "إفادة"

I- التعريف:

1- النشاط الرئيسي:

- * رصد واقع القطاع الجمعياتي وجمع المعطيات والمعلومات المتعلقة به، وطنيا ودوليا وتحليلها وتوثيقها وإرساء بنوك أو قواعد معلومات في الغرض،
- * إجراء البحوث والدراسات التقييمية أو الاستشرافية حول مجال النشاط أو القطاع المعني وتطوره وإعداد تقارير تأليفية والمساهمة في إصدار منشورات دورية وظرفية تخص تلك المجالات،
- * تيسير الاتصال بين مختلف الجهات المتدخلة في القطاع أو مجال النشاط ذي الصلة،
- * المساعدة على وضع السياسات والبرامج الهادفة إلى مزيد دعم العمل الجمعياتي،
- * تنظيم ندوات تدريب ودورات تكوين وإقامة ملتقيات والأيام الدراسية والتظاهرات.

2- ترتيب الفاعل العمومي:

3- مرجع الأحداث:

تم إحداث مركز "إفادة" للجمعيات بمقتضى الأمر عدد 688 لسنة 2000 مؤرخ في 5 أفريل 2000 يتعلق بإحداث مركز الإعلام والتكوين والدراسات والتوثيق حول الجمعيات وضبط تنظيمه الإداري والمالي وطرق سيره. وهو مؤسسة عمومية لا تكتسي صبغة إدارية وتخضع إلى إشراف رئاسة الحكومة. ويتكفل المركز بإنجاز المهام المتعلقة بالميدان الجمعياتي في نطاق الفصل 2 من القانون عدد 100 لسنة 1999 المؤرخ في 13 ديسمبر 1999.

4- مرجع التنظيم الإداري والمالي:

يضبط الأمر عدد 2378 لسنة 2004 المؤرخ في 14 أكتوبر الهيكل التنظيمي لمركز الإعلام والتكوين والدراسات والتوثيق حول الجمعيات.

5- تاريخ إمضاء آخر عقد برنامج أو أهداف بين الوزارة والفاعل العمومي:

II- إطار الأداء:

1- الاستراتيجية العامة:

* إعادة هيكلة المركز وتطوير نشاطه

2- تحديد المساهمة في أهداف البرنامج: غير مباشر

3- أهم الأولويات والأهداف

المحاور	الاهداف	العمليات والانشطة	مؤشرات قياس الاداء
التنظيم الإداري والحوكمة	المصادقة على دراسة إعادة هيكلة المركز ومراجعة النظام الأساسي للأعوان	-مناقشة الهيكل التنظيمي والنظام الأساسي للأعوان الجديد مع سلطة الاشراف (قصد المصادقة عليه)	المصادقة على الهيكل التنظيمي المصادقة على النظام الأساسي للأعوان مع سلطة الاشراف
	اعداد أدلة إجراءات ومنظومات للرفع من مستوى الحوكمة والتصرف الرشيد.	1-تركيز منظومة لمتابعة التصرف في الميزانية 2-تركيز منظومة المحاسبة التحليلية 3-تطوير موقع واب مركز إفادة	1-منظومة لمتابعة التصرف في الميزانية منجزه وفي طور التطبيق 2-منظومة المحاسبة التحليلية منجزه وفي طور التطبيق 3- موقع واب إفادة تم تطويره
تطوير نشاط التكوين (جدول مصاحب)	الترفيغ في عدد الدورات الموجهة للجمعيات	القيام بالدورات التكوينية	-نسبة تطور الدورات التكوينية الموجهة للجمعيات سنويا -تطور عدد الجمعيات المستهدفة
دعم التعاون اللامركزي	الإعداد للشراكة بين مركز إفادة والهيكل المماثلة بالخارج	-التنسيق مع ممثلي الوكالة الفرنسية للتنمية للاتصال بالهيكل الناشطة في مجال العمل الجمعياتي بفرنسا -التنسيق مع ممثلي الوكالة الالمانية للتنمية للاتصال بالهيكل الناشطة في مجال العمل الجمعياتي بألمانيا -اعداد اتفاقيات شراكة في الغرض	اتفاقيات شراكة ممضاة من جميع الأطراف وقابلة للتنفيذ
	عداد اتفاقيات تعاون وشراكة مع الهيكل المتدخلة في العمل الجمعياتي على مستوى وطني	الاتصال بالهيكل المعنية بالاتفاقيات الشراكة -ابرارم اتفاقيات شراكة - اعداد برنامج عمل لتفعيل الاتفاقيات	اتفاقيات شراكة ممضاة من كل الأطراف -برامج عمل جاهزة للتنفيذ والمتابعة

الجدول المصاحب (خلية التكوين)
المؤشرات الكمية للتكوين لمركز "إفادة"

	التقديرات	الإنجازات			الوحدة	المؤشر لقياس الأداء	الهدف
					العدد	- المؤشر: التكوين لفائدة الجمعيات: • عدد الدورات التكوينية • عدد المستفيدين	الرفع من عدد الدورات التكوينية للجمعيات

بطاقة عدد 1: مؤسسة التلفزة التونسية

البرنامج : برنامج الاعلام و التكوين و الاتصال

III- التعريف:

- 6- النشاط الرئيسي: القيام بالمرفق العمومي وخدمة الصالح العام
- 7- ترتيب الفاعل العمومي: 3
- 8- مرجع الأحداث: الأمر عدد 1867 لسنة 2007 المؤرخ في 23 جويلية 2007
- 9- مرجع التنظيم الإداري والمالي: الأمر عدد 1867 لسنة 2007 المؤرخ في 23 جويلية 2007.
- 10- تاريخ إمضاء آخر عقد برنامج أو أهداف بين الوزارة والفاعل العمومي:

IV- إطار الأداء:

4- الاستراتيجية العامة:

تكريس صبغة المرفق الإعلامي و خدمة الصالح العام

5- تحديد المساهمة في أهداف البرنامج: غير مباشرة عن طريق الميزانية العامة للدولة

6- أهم الأولويات والأهداف

- دعم الإنتاج الوطني و تطوير المضامين و جودتها
- استكمال انجاز برنامج رقمنة الأرشيف التلفزيوني و المحافظة عليه
- إعادة هيكلة القنوات عبر تحويل القناة الثانية إلى قناة إخبارية
- تطوير وسائل العمل الصحفي و الإخباري ببعث غرفة أخبار مندمجة
- دعم الوحدات الجهوية و تطوير إعلام القرب

7- مؤشرات قياس الأداء و أهم الأنشطة

-تحسين نسب المشاهدة

-استرجاع مكانة التلفزة التونسية في مشهد الإنتاج الدرامي

-تحسين جودة الأعمال التلفزيونية

5- الإجراءات المصاحبة :

- مساندة مالية قصد خلاص ديون المؤسسة و الأحكام الصادرة في الغرضو التي تثقل كاهل المؤسسة تفاديا لتأثيراتها السلبية على تحقيق أهداف المؤسسة.
- المصادقة على الأمر الخصوصي لاقتناء الأعمال السمعية البصرية و تنفيذها

- المصادقة على الهيكل التنظيمي للمؤسسة
- المصادقة على قانون أساسي خاص بأعوان التلفزة التونسية
- المصادقة على قانون يعفي مؤسسة التلفزة التونسية من المعاليم الديوانية على غرار المؤسسات الثقافية.

-ميزانية مؤسسة الإذاعة التونسية لسنة 2021

الموارد	البيان	الاعتمادات المرصودة
	مساهمة المشتركين في شبكة التنوير	
	الإشهار	
	متفرقات	
	منحة الدولة	
	المجموع	

النفقات بقيمة أ.د	البيان	المبلغ
	تأجير الأعوان	
	التسيير	
	مصاريف الانتاج	
	التدخلات	
	المجموع	

بطاقة عدد 1: مؤسسة الإذاعة التونسية

I- التعريف:

- 11- النشاط الرئيسي: مرفق عمومي إذاعي
 12- ترتيب الفاعل العمومي:
 13- مرجع الأحداث: الأمر عدد 1867 لسنة 2007 المؤرخ في 23 جويلية 2007
 14- مرجع التنظيم الإداري والمالي: الأمر عدد 1867 لسنة 2007 المؤرخ في 23 جويلية 2007.
 15- تاريخ إمضاء آخر عقد برنامج أو أهداف بين الوزارة والفاعل العمومي:

II- إطار الأداء:

- 8- الاستراتيجية العامة:
 يتم من خلال هذه الفقرة تحديد ملامح الاستراتيجية العامة للفاعل العمومي بما يتوافق مع استراتيجية البرنامج الذي تنضوي ضمنه
 9- تحديد المساهمة في أهداف البرنامج: غير مباشرة
 10- أهم الأولويات والأهداف

III -ميزانية مؤسسة الإذاعة التونسية لسنة 2021

الموارد	البيان	الاعتمادات المرصودة
	مساهمة المشتركين في شبكة التنوير	
	الإشهار	
	متفرقات	
	منحة الدولة	
	المجموع	

المبلغ	البيان	النفقات بقيمة أيد
	تأجير الأعوان	
	التسيير	
	مصاريف الانتاج	
	التدخلات	
	المجموع	

بطاقات المتدخلين العموميين في برنامج القيادة والمساندة

المؤسسة : المجمع التونسي للعلوم والآداب والفنون "بيت الحكمة"

الغرض (النشاط الرئيسي) : ثقافي - أكاديمي

تاريخ إمضاء آخر عقد برنامج أو أهداف بين الوزارة والفاعل العمومي (إذ وجد) :

لا يوجد

الشكل القانوني :

منشأة عمومية

مؤسسة عمومية لا

مؤسسة عمومية لا تكتسي صبغة

تكتسي صبغة إدارية

إدارية تعتبر منشأة عمومية

مراجع نصوص الأحداث و التنظيم :

- قانون أوامر الأحداث : قانون عدد 116 لسنة 1992 المؤرخ في 30 ديسمبر 1992.

- التنظيم الإداري و المالي : أمر عدد 315 لسنة 2019 المؤرخ في 21 مارس 2019 .

- الجمعية العامة التأسيسية الأولى : 01 ديسمبر 2012

المعرف الجبائي : Z/N/N000281916.

المعرف لدى الجمارك : Z0281916.

السجل التجاري : C0172322008

تاريخ الانخراط بنظام الضمان الاجتماعي 1983

الصندوق الوطني للتقاعد والحياة الاجتماعية

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

صنف إستثنائي ك م أ ب ج

صنف المؤسسة :

النظام الأساسي للأعوان

اتفاقية مؤسسة

اتفاقية قطاعية مشتركة

نظام أساسي خاص

النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

وزارة الإشراف : رئاسة الحكومة

عنوان المقر الاجتماعي للمؤسسة : 25 شارع الجمهورية - قرطاج حنبعل 2016.

الهاتف : 71.731.824 - 71.277.275 الفاكس : 71.731.204

موقع الواب : www.beitalhikma.tn البريد الإلكتروني : baitelhekma@email.ati.tn

إطار الأداء :

الإستراتيجية العامة :

دعم الثقافة التونسية في مختلف المجالات والعمل على إشعاعها. جمع أعلام الثقافة البارزين وتمكينهم من مواصلة تطوير البحث في مختلف مجالات النشاط الفكري والعلمي وتبادل المعلومات. المساهمة في إثراء اللغة العربية والسهر على سلامة استعمالها وتجميع قدراتها وتطويرها لكي تواكب مختلف العلوم والفنون، وذلك بالتنسيق مع المؤسسات الشبيهة بها في العالم.

المساهمة في العناية بالتراث في مجالات البحث والنشر. تأليف المعاجم والموسوعات وترجمة المؤلفات. تنظيم ندوات ومحاضرات في مجالات اهتمام المجمع. تشجيع الإبداع ونشر مؤلفات ذات طابع علمي وأدبي وفني. تقديم آراء حول المسائل التابعة لاختصاصها والتي قد ترى سلطة الإشراف أو غيرها من الوزارات أو المؤسسات أن تعرضها عليها

تحديد المساهمات في أهداف البرنامج : مساهمة مباشرة

أهم الأولويات والأهداف :

دعم الثقافة التونسية في مختلف المجالات والعمل على إشعاعها. جمع أعلام الثقافة البارزين وتمكينهم من مواصلة تطوير البحث في مختلف مجالات النشاط الفكري والعلمي وتبادل المعلومات. المساهمة في إثراء اللغة العربية والسهر على سلامة استعمالها وتجميع قدراتها وتطويرها لكي تواكب مختلف العلوم والفنون، وذلك بالتنسيق مع المؤسسات الشبيهة بها في العالم.

المساهمة في العناية بالتراث في مجالات البحث والنشر. تأليف المعاجم والموسوعات وترجمة المؤلفات. تنظيم ندوات ومحاضرات في مجالات اهتمام المجمع. تشجيع الإبداع ونشر مؤلفات ذات طابع علمي وأدبي وفني. تقديم آراء حول المسائل التابعة لاختصاصها والتي قد ترى سلطة الإشراف أو غيرها من الوزارات أو المؤسسات أن تعرضها عليها

مؤشرات قياس الأداء وأهم الأنشطة :