

**Royaume du Maroc**

**\*\*\*\*\***

**Ministère de l’Emploi**

**et de la Formation Professionnelle**

**المملكة المغربية**

**\*\*\*\*\***

**وزارة التشغيل والتكوين المهني**

**Bilan social**

des fonctionnaires du Département de L’emploi

**Indicateurs relatifs au volet ressources humaines**

**L’effectif total du ministère de l’emploi et de la formation professionnelle – Département de l’emploi- s’élève à 1194 répartis comme suite :**

|  |  |
| --- | --- |
| Les fonctionnaires relevant des services extérieurs représentent 68% de l’effectif global du département de l’emploi contre 32% pour les services centraux.* L’effectif relevant des services extérieurs « SE » reste supérieur à l’effectif relevant des « SE » des autres départements ministériels. Alors que le pourcentage des fonctionnaires des SE ne dépasse pas les 20% (Selon les statistiques de la fonction publiques).
 | * Analyse des effectifs par services :
 |
| * Les femmes représentent 39% du total des fonctionnaires sachant que le taux de féminisation au sein de la fonction publique est de 36%.
* Ces dernières années, le nombre de femmes fonctionnaires dans le département de l’emploi a augmenté grâce au recrutement d’ inspectrices de travail et de femmes médecins chargées de l’inspection du travail.
 | * **Analyse des effectifs par sexe :**
 |
| Ces dernières années, un grand nombre de fonctionnaires sont mis à la retraite, ce qui doit être compensé par un recrutement de nouveaux cadres notamment des inspecteurs de travail.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2010 | 2011 | 2012 |
| 15 | **17** | **28** |

Le nombre de personnes mises en retraite au titre de l’année 2012 a atteint 28 personnes. | * **Analyse des effectifs par tranche d’âge :**

 |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Grade** | **effectif** | **%** |
|  6 et 5 | 240 | **20%** |
|  7 et 9  | 189 | **16%** |
|  plus et10  | 765 | **64%** |
| Total | 1194 | **100%** |

 | * **Répartition des fonctionnaires selon le grade :**

**Les agents d’exécution classés aux échelles 5 et 6 représentent 20% de l’ensemble du personnel du ministère.** **Les fonctionnaires classés aux échelles 7 et 9 représentent 16% de l’ensemble du personnel du ministère.****64 % des fonctionnaires sont des cadres (Echelles 10 et plus).****On note une évolution significative du taux d’encadrement au sein du ministère comparativement à l’année 2003, ainsi, le nombre des fonctionnaires classés aux échelles 10 et plus est passé à 64% entre 2003 et 2012. Cela est attribué, aux promotions normales et exceptionnelles des fonctionnaires des échelles 7 à 9 au titre des années précédentes.****A noter que ce taux ne reflète pas le niveau d’étude des fonctionnaires**. |

|  |
| --- |
| * Les situations administratives :
* Les allocations familiales :

Le ministère a effectué 230 opérations d’octroi d’allocations familiales.* Les mutations :

Dans le cadre de la mobilité du personnel du ministère, le département de l’emploi a effectué 26 opérations de mutations, et ce, pour ou bien répondre à un manque en ressources Humaines enregistré au niveau de certaines directions ou délégations, ou à la demande de certains fonctionnaires désirants rejoindre leurs conjoints ou pour des raisons familiales, de santé. |
|   |  |
| * Actions administratives au titre de l’année 2012 :

Le graphe ci-dessous résume les actions administratives au titre de l’année 2012 : |
| * Avancement et promotions de grade (au choix):

|  |  |
| --- | --- |
| Action | Effectif |
| Titularisation | 55 |
| Avancement en échelon | 494 |
| Promotion en grade | 90 |

 |
| * Promotion de grade via l’examen d’aptitude professionnelle :
* Au titre de l’exercice 2012, la Direction des Ressources Humaines a organisé 10 examens d’aptitude professionnelle pour des promotions tous grades confondus. Ces examens ont touché 206 fonctionnaires pour un total de 38 postes budgétaires.
* Ainsi le taux de réussite au niveau des services extérieurs a atteint 57% répartis sur toutes les provinces et préfectures du royaume.
* comme chaque année, la DRH a pris toutes les dispositions nécessaires (moyens humains, matériels, logistiques et moyens d’information), pour une meilleure organisation et une application stricte et rigoureuse de cette opération.
 |
| * Intégration :
* 73 ingénieurs ont intégré le nouveau statut avec régularisation administrative et financière de leurs situation et une bonification d’ancienneté.
* 77 fonctionnaires ont intégré le nouveau statut en l’occurrence : les administrateurs, les secrétaires, les rédacteurs et les adjoints techniques.
 |

**Projets de développement et de modernisation du Système de Gestion des Ressources Humaines**

|  |
| --- |
| **Mise en place du Référentiel des Emplois et des Compétences (REC), de la cartographie des emplois et du bilan des compétences du Département de l’Emploi (réalisés en 2011).** **Objectifs :****- Elaborer un Référentiel opérationnel des emplois et des compétences comportant une nomenclature structurée en catégorie et domaines professionnelles et en fiches emplois métiers.****- Disposer d’un outil de pilotage de la politique des ressources humaines.****- Disposer d’outils opérationnels pour maîtriser et gérer les Effectifs, identifier les emplois, les compétences et les besoins en formation et aider à la décision.****- Mettre en place les outils d’orientation, de suivis et de développement des emplois types et des métiers de l’Administration.** **- Mettre en place les bases pour une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et des RH (GPEEC).** |
|  **Mise en place du Système de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Compétences et des Ressources Humaines du Département de l’Emploi  -GPEEC- (En cours de réalisation).****Objectifs :** **- Evaluer et classifier les emplois.** **- Disposer d’une nomenclature d’emplois, classée par famille professionnelles puis par groupes et par domaine fonctionnel.** **- Disposer d’outils statistiques ou de projection notamment relative à l’évolution des missions et des compétences nécessaires afin de garantir l’efficacité de l’administration, d’éclairer les décisions et d’optimiser la gestion des ressources humaines.** **- Disposer d’un système pouvant maintenir les compétences des agents de l’administration nécessaires à la bonne marche des services publics.** **- Disposer des outils permettant l’élaboration des plans de formation ciblés, afin de valoriser et de mettre à niveau les compétences des fonctionnaires de ce Département.****- Doter l’administration d’un schéma Directeur et de plans de formation Ministériel adaptés aux besoins et objectifs de ce Département.** |
| **Mise en place d’un Système d’Information Intégré de Gestion des Ressources Humaines du département de l’Emploi (En cours de réalisation).****Objectifs :****- Développer les performances de l’administration et améliorer la qualité du service public.****- Mettre en place un système de Gestion stratégique et prévisionnelle basé sur la maîtrise des emplois et des compétences.****- Mettre en place le dispositif de pilotage, d’ajustement et de mise en œuvre du plan de la GPRH.****- Développer la mise à niveau du système de Gestion administrative et statutaire du Personnel (GAP).****- Mettre en place un système de Gestion complète et optimisée du processus de la Formation (Plan de Formation, pilotage,…).****- Renforcer les infrastructures technologiques afin de moderniser la gestion de la fonction Ressources Humaines et de développer la stratégie de l’administration numérique.** |

**Amélioration des conditions du travail**

|  |
| --- |
| * **Transfert au nouveau siège (capacité de 230 fonctionnaires) et équipement des services centraux et extérieurs en matériels bureautiques et informatiques ;**
* **Changement des sièges de certaines délégations afin de suivre le rythme du développement ;**
* **Aménagement de 16 délégations.**
* **Achèvement de l’aménagement de l’ l.N.T.P.S dans le but d’abriter l’école nationale de la prévoyance sociale et le centre de formation.**
* **Adoption d’un système décentralisé fondé sur les résultats : et ce à traves la généralisation du programme de contractualisation qui a couvert toutes les délégations régionales et provinciales en 2012 au lieu de 10 délégations en 2010. Dans ce contexte, l’octroi des crédits aux délégations objet de contractualisation s’est basé sur des critères objectifs bien déterminés.**
* **Achat de 9 voitures de service au profit de 9 délégations ne disposant pas de moyens de transport et ce dans le cadre du programme de la coopération avec l’Espagne.**
* **Rationalisation de la gestion des parcs téléphonique et automobile ainsi que de l’exploitation de l’eau, de l’électricité.**
 |
| 1. **Décoration:**

**30 fonctionnaires on été décorés par différent wissam à l’occasion de le fête du trône : 10 du département de l’emploi et 20 de la CNSS.**  | 1. **Honorification des retraités**

**Chaque année le ministère honore les cadres et les agents retraités en reconnaissance des services qu’ils ont fournis au cours de leur vie administrative. Ainsi 16 retraités ont bénéficié d’honnorification au titre de l’année 2012.** |
| 1. **La restauration**

**Le restaurant du nouveau siège du ministère a récemment été exploité. Un contrat avec un traiteur privé a été conclu à un prix préférentiel.** | 1. **Association des œuvres sociales**

**Le ministère a accordé à l’association un crédit d’un montant de 600000Dh au titre de l’année 2012.** |

**Formation et Formation continue**

|  |
| --- |
| **Formation continue au titre des années 2010-2013** |
| **Thèmes des Formations continues organisées au profit des fonctionnaires du Département de l’Emploi :** |
| * **Dans le domaine technique**
 | * **Dans le domaine de gestion administrative**
 |
| * **Hygiène et Sécurité au Travail pour les Ingénieurs**
 | * **Management pour responsables et cadre**
 |
| * **Formation des Formateurs dans le domaine de la conciliation et la résolution des conflits collectifs du travail dans le cadre de la coopération avec la France.**
 | * **Ecrits administratifs et rédaction des rapports pour Cadres et Agents**
* **Gestion des projets pour responsables et cadres**
 |
| * **Techniques de conciliation des conflits du travail**
 | * **Gestion de la régie de dépense et des crédits**
 |
| * **Droit de travail et méthodologie de contrôle pour les Inspecteurs du Travail**
 | * **Coaching et Team building pour Responsables et cadres**
 |
| * **Ingénierie de la formation pour les correspondants de formation**
 | * **Secrétariat de direction et bureautique pour Secrétaires et agents**
 |
| * **Formation en Conception des programmes de formation pour réseaux des IT –Coopération avec la France-**
 | * **Gestion axée sur les résultats pour responsables et cadres**
 |
| * **Hygiène et Sécurité au Travail et travail des enfants et IT – Coopération avec AECID, Espagne-**
 | * **Communication pour responsables et cadres**
 |
| * **Principes et droit fondamentaux au travail pour IT –Coopération avec BIT-**
 | * **Informatique cadres et Ingénieurs Informaticiens**
 |
| * **Techniques d’intermédiation et de négociation**
 | * **langue anglaise pour Responsables et cadres**
 |
| * **Formation au profit des médecins chargés de l'inspection du travail sur la prévention du VIH/SIDA dans le milieu du travail –ONUSIDA-**
 | * **Gestion du budget de comptabilité et des crédits pour Responsables et cadres**
 |
| * **Santé et sécurité au travail dans le secteur des BTP\***
* **Les droits humains dans le domaine de la justice au Maroc –IFAD-**
 |  |
| * **Approche genre –UNIFEM-**
 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Formation continue dans le cadre de la coopération* Avec la France (GIP International):
* Formation des formateurs en conciliation dans le cadre des conflits collectifs de travail
* Conception des programmes de formation au profit des réseaux des inspecteurs de travail durant les mois de Février et mars 2012
* Avec l’Espagne (AECID)
* Formation des fonctionnaires des délégations dans les domaines de la Santé et sécurité, le travail des enfants et l’IT.
* 220 cadres du corps inspectoral ont bénéficiés de ses sessions de formation.
* Avec le Bureau International du Travail (BIT).
* Organisation des sessions de formation au niveau de la région de rabat salé Zemmour Zair et lgharb Chrarda bni Hssan, durant le mois de janvier 2013 dans le domaine de « Principes et droit fondamentaux au travail pour les IT ».
* 75 cadres du corps inspectoral ont bénéficié de ces sessions de formation.
* Les mêmes sessions de formation seront organisées au niveau des autres régions durant la période de Février-Septembre 2013, 500 cadres du corps inspectoral vont bénéficier de ses sessions de formation.
 | Bilan des actions de formation au titre des années 2010-2011-2012 |

Indicateurs relatifs aux Ressources Financières et à l’Equipement

|  |
| --- |
| Budget du Département de l’Emploi au titre des années 2011 et 2012 : |
| * Le budget relatif au personnel a connu une augmentation de 13.53 %, due à la promotion interne et au recrutement en 2011;
* Le budget d’investissement a subi une légère réduction de 0.21 %, malgré la baisse enregistré au niveau des crédits de construction et d’équipement du nouveau siège du Département avec un taux de 950 %.
 |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Chapitre**  | **Crédits ouverts**  | **évolution**  |
| **2011** | **2012** | **écart 2012/2011**  | **%**  |
| **fonctionnement** | personnel | 145 042 000 | 164 668 000 | 19 626 000 | 13,53% |
| Matériels et dépenses divers | 85 000 000 | 84 650 000 | -350 000 | -0,41% |
| **investissement** | 145 000 000 | 144 700 000 | -300 000 | -0,21% |
| **total** | **375 042 000** | **394 018 000** | **18 976 000** | **5,06%** |

 |
| Matériel et dépenses divers : |
| * Le budget de fonctionnement a subi une réduction de 10.65% au lieu de 0.41 %, prévue dans la note de cadrage, et ce en application de la circulaire n° 01/2011, de Mr le Premier Ministre, invitant les administrations à réduire les dépenses de fonctionnement. Cette mesure a eu un impact direct sur les crédits réservés au Ministère qui ont été réduits de 68.82 %, ce qui affecté la mise en œuvre de certaines actions programmées comme la généralisation des opérations de nettoyage et de gardiennage à toutes les délégations, ainsi que l’entretien et la réparation de certains bâtiments administratifs.
 |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **chapitre** | **Crédits ouverts** | **évolution** |
| **Matériels et dépenses divers** | **2011** | **2012** | **écart 2012/2011** | **%** |
| subventions | Association des œuvres sociales | 1 000 000 | 600 000 | -300 000 | -33,33% |
| SEGMA Sécurité sociale | 200 000 | 200 000 | - | - |
| Majorations des rentes (services rendus aux accidentés du travail) | 13 980 000 | 14 230 000 | 1 648 000 | 13,10% |
| Dialogues social | 800 000 | 432 000 | -368 000 | -46,00% |
| Conventions et contrats de droits commun | 13 630 000 | 12 659 000 | -971 000 | -7,12% |
| Budget réservé au Département | 15 740 000 | 14 879 000 | 6 065 294 | 68,82% |

 |
| Budget d’investissement : |
| * Le budget d’investissement a été réduit de 0.21 % ce qui a engendré une baisse des crédits réservés à l’Administration Générale de 23 % alors que les crédits destinés aux services extérieurs ont été augmentés de 15.85 %, et ce conformément aux orientations du gouvernement visant à renforcer la politique de proximité et de déconcentration.
 |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Composantes du chapitre investissement**  | **Crédits ouverts**  | **évolution**  |
| **2011** | **2012** | **écart 2012/2011**  | **%**  |
| Subventions | SEGMA Securité sociale | 500 000 | 100 000 | -400 000 | -80,00% |
| Observatoire de l’emploi | 3 400 000 | 1 200 000 | -2 200 000 | -64,71% |
| Lutte contre le travail des enfants | 1 500 000 | 1 500 000 | -  | -  |
| Equipement des services extérieurs  | 17 540 000 | 20 320 000 | 2 780 000 | 15,85% |
| Budget d’investissement propre au Département | 19 560 000 | 15 080 000 | -4 480 000 | -22,90% |

 |

Indicateurs relatifs à l’Informatique et à la Communication

|  |
| --- |
| Informatique |
| * Le ministère dispose de plusieurs applications informatiques développées en interne notamment  pour la gestion des visites d’inspections, la gestion des conflits individuels et collectifs, la gestion du courrier, la gestion de la Régie et la gestion du Parc-Auto.
* Suivi et mise en place des applications informatiques concernant la gestion des visites d’inspection, les conflits individuels et collectifs visant à faciliter le travail des inspecteurs du travail, la collecte des données des établissements soumis au code du travail et à établir les différentes états de sorties et indicateurs de suivi.
* Gestion du système d’information du nouveau siège du ministère en veillant à gérer le réseau de téléphonie interne, le système d’accès et le système de surveillance par caméra.
 |

|  |
| --- |
| Communication |
| * Portail électronique du ministère :
	+ Ajout de certaines fenêtres pour faciliter l’accès à l’information.
	+ Actualisation des données publiées dans le site web du ministère en coordination avec les différentes directions.
	+ Refonte du site web du ministère.
* Revue de presse quotidienne:
	+ Préparation de la revue quotidienne de la presse.
	+ Analyse quotidienne, hebdomadaire et mensuel de la presse: image du ministère dans la presse.
* Communication :
	+ Etablissement de relations avec la presse pour informer les medias de toutes les activités du ministère.
* Centre de documentation :
	+ Création d’un centre d’information et de documentation au niveau du ministère.
	+ Développement d’un portail pour la documentation électronique (en cours).
 |