Royaume du Maroc

Ministère de l'Intérieur

Direction Générale des Collectivités Locales

Le Ministère de l'Intérieur
Organise, en Partenariat et en Coordination avec

جامعة الأخوين
AL AKHAWAYN UNIVERSITY

UCLG AFRICA
United Cities and Local Governements of Africa
Cités et Gouvernements Locaux Unis d'Afrique
CGLU AFRIQUE

Université Internationale de Rabat

UN SEMINAIRE INTERNATIONAL DE HAUT NIVEAU

SUR

DECENTRALISATION, REGIONALISATION AVANCEE & CAPITAL HUMAIN : ENJEUX, DEFIS ET PRATIQUES D'EXCELLENCE

Investir dans le Capital Humain par la Formation

Hôtel Amphitrite & Palais des Congrès de Skhirate, le Mercredi 28 et le Jeudi 29 Novembre 2012

Nos Partenaires Associés

IIAS International Institute of Administrative Sciences / IISA Institut International des Sciences Administratives	PNUD Maroc Gold Maroc Gouvernance et Développement Local الحكامة و التنمية المحلية	FONDS D'EQUIPEMENT COMMUNAL صندوق التجهيز الجماعي FEC	PNUD	IASIA/IIAS International Association of Schools and Institutes of Administration / AIEIA/IISA Association Internationale des Écoles et Instituts d'Administration
	abacus Formation • Conseil • Études	**ZTE - TELECOM** ZTE中兴		

CONTEXTE

Les Pays africains doivent faire face à une urbanisation rapide entraînant d'importantes mutations de peuplement sur le Continent, qui s'accompagnent de changements importants d'ordre économique, social, technologique, culturel, politique et institutionnel. Pour faire face à ces mutations, les pays africains adoptent et mettent en œuvre des politiques de décentralisation par lesquelles un certain nombre d'attributions et de missions exercées jusqu'alors par l'Etat central sont transférées aux collectivités territoriales. Ces transferts de compétences ne se font pas partout de la même façon, mais on note un courant général en faveur de l'accroissement et de l'ampleur des missions désormais dévolues aux collectivités territoriales. Ces dernières seront certes jugées sur l'efficacité de leur gestion et sur leur capacité à assurer la fourniture des services de base aux populations locales, mais aussi et de plus en plus, sur leur aptitude à faire en sorte que leur collectivité soit plus économiquement plus compétitive, socialement plus inclusive, et plus attentive aux préoccupations de développement soutenable.

Le Royaume du Maroc connaît, pour sa part, dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle Constitution de 2011, une dynamique globale de mise à niveau institutionnel, politique, économique et sociale, a initié d'importants chantiers de réformes pour l'ancrage de la Démocratie et de l'Etat de droit et la consolidation du processus de modernisation des structures étatiques, tout en mettant le citoyen au centre de cette dynamique et de toute politique publique, qu'elle soit centrale, territoriale ou locale.
C'est dans ce cadre que s'inscrit le chantier de la Régionalisation avancée qui n'est pas, **pour Sa Majesté le Roi MOHAMMED VI –Que Dieu l'Assiste- «**un simple aménagement technique ou administratif ». La Régionalisation « traduit, plutôt, une option résolue pour la rénovation et la modernisation des structures de l'Etat, et pour la consolidation du développement intégré » (Discours du Souverain à l'occasion de l'installation de la Commission Consultative de la Régionalisation, le 3 Janvier 2010).

Le rôle des Régions et l'importance des pouvoirs et des attributions qui seront transférés par l'Etat aux Collectivités Territoriales dans le cadre de la mise en œuvre de la Constitution de 2011, imposent aujourd'hui l'adoption d'un processus profond de mise à niveau de l'Administration Territoriale, de qualification et de professionnalisation des élus locaux et des ressources humaines relevant de ces entités et ce, dans l'objectif de faire de la bonne gouvernance locale et territoriale la clef de voûte de l'action de l'Etat et de ses démembrements.

Or, le différentiel entre les ambitions affichées en matière de Décentralisation et les déficits de gestion des ressources humaines, est un constat largement partagé, ayant fait l'objet de plusieurs audits internes et externes, nationaux et internationaux. Il en est ainsi des conclusions et des recommandations de la Commission Consultative de la Régionalisation au Maroc qui insistent sur la mise à niveau des Administrations des Collectivités Territoriales, les sureffectifs et les faibles compétences et niveaux d'encadrement des administrations dont dispose actuellement les Collectivités Locales (Rapport de Commission (livre 1, page 21).

De même, la gamme et la diversité des interventions que doivent entreprendre les Collectivités Territoriale pour répondre aux défis que leur lancent l'urbanisation et la décentralisation s'élargissent à toute vitesse et entraînent un besoin énorme de création ou de renforcement des capacités.

Le capital humain des collectivités territoriales est en fait le maillon faible des politiques de décentralisation en Afrique, et ce n'est pas étonnant que la plupart des pays le considèrent désormais comme le socle sur lequel bâtir ou relancer la modernisation des Etats africains.

C'est pour cette raison que les participants au Sommet AFRICITES, réunis à Marrakech en décembre 2009, ont accueilli avec enthousiasme la proposition avancée par le Ministre de l'Intérieur du Maroc, de mettre en place un dispositif efficace de formation des élus et personnel des collectivités territoriales d'Afrique soutenu par un Fonds dédié. Cette proposition rejoint celle adoptée par les instances statutaires de Cités et Gouvernements Locaux Unis d'Afrique (CGLUA) de créer une Académie Africaine des Collectivités Territoriales en vue de systématiser et rendre plus efficace la formation des élus locaux et du personnel des administrations territoriales, et d'accélérer l'apprentissage mutuel et les échanges d'expériences entre collectivités territoriales à l'échelle du Continent africain.

Ce projet qui s'intègre aussi dans le cadre de la promotion de la Coopération Sud-Sud au profit des Etats du Continent Africain, en exécution des Hautes Orientations Royales, rencontre les préoccupations du Ministère de l'Intérieur du Maroc qui a décidé de repenser les pratiques de la « gestion des ressources humaines » des collectivités Territoriales du Royaume, à même d'améliorer les modalités d'acquisition des compétences et de gestion des carrières.

La professionnalisation, la formation, le développement des compétences et le renforcement des capacités, en tant que composante essentielle, y occupent une position stratégique. Le Capital humain est considéré, en effet, comme le levier stratégique du développement, la principale source de richesse et le vecteur de transformation et de gestion des autres ressources.

La Décentralisation en Afrique et la Régionalisation avancée au Maroc ne peuvent être menés avec succès sans l'appui d'édiles locales engagés et de ressources humaines compétentes, qualifiées et professionnelles, capables de conduire le changement et de mettre en œuvre les réformes.

C'est dans ce cadre que s'inscrit la réalisation de l'étude sur la faisabilité d'un important Projet pour le Continent Africain et pour le Royaume du Maroc, à savoir : l'Académie Africaine des Collectivités Territoriales, à vocation panafricaine.

L'objectif général de l'étude est de proposer un projet de faisabilité de l'Académie Africaine qui répond à la fois aux attentes exprimées au niveau du Continent, aux engagements pris par le Gouvernement du Royaume du Maroc et aux besoins spécifiques des collectivités Territoriales marocaines.
L'étude comporte les trois phases suivantes :

1- Réalisation d'un Recensement et d'un état des lieux de l'offre de formation et des principaux centres et programmes de formation dédiés aux collectivités territoriales en Afrique dans les différentes régions Africaines (Afrique du Nord, Afrique de l'Ouest, Afrique Centrale, Afrique de l'Est, Afrique Australe) et hors Afrique ;
2- Appui à l'organisation du Séminaire International sur les nouvelles perspectives de la GRH et de la formation des élus locaux et ressources humaines des Collectivités Territoriales en Afrique ;
3- Présentation du Dossier de faisabilité de l'Académie Africaine des Collectivités Locales.

C'est dans ce cadre que le Ministère de l'Intérieur, l'Organisation CGLUA, l'Université Al Akhawayn (AUI) d'Ifrane et l'Université Internationale de Rabat (UIR) organisent Séminaire International de Haut Niveau sur « « ***La Décentralisation, la Régionalisation avancée et Capital Humain : Enjeux, Défis et Pratiques d'Excellence***», au Palais des Congrès de Skhirate, les Mercredi 28 et Jeudi 29 Novembre 2012, avec l'appui de l'Institut International des Sciences Administratives (IISA), l'Association Internationale des Ecoles et Instituts d'Administration (IASIA), le Fonds d'Equipement Communal (FEC) et le PNUD-Maroc ainsi que d'autres partenaires.

OBJECTIF GENERAL

Disposer d'un panorama des bonnes pratiques nationales et internationales sur les défis, les enjeux et les mutations de la Décentralisation et de la Régionalisation en matière de Gouvernance, d'organisation et de dispositif de Formation au niveau des Collectivités Territoriales.

OBJECTIFS SPECIFIQUES

A travers le séminaire, on aspire à apporter des réponses aux questionnements suivants :

- Comment valoriser l'emploi public au niveau territorial ?
- Quel Dispositif de Formation, de Renforcement des Capacités et de Développement des Compétences pour les Collectivités Territoriales ?
- Les modèles réussis : comment marchent-ils?
- Quels enjeux et quelles modalités pour l'accréditation et la labellisation dans un contexte international ?

PARTICIPANTS

- Ministères
- Administration Territoriale
- Collectivités Territoriales
- CGLUA
- Universités et Grandes Ecoles
- Etablissements Publics
- Secteur Privé
- Secrétaires Généraux de Collectivités Territoriales
- Partenaires et Organismes sociaux
- Experts Nationaux et Etrangers
- Société civile
- Bailleurs de Fonds
- Medias.

MODALITES D'ORGANISATION

- Sessions plénières
- Workshops
- Benchmark

DATE

- Le Mercredi 28 et le Jeudi 29 Novembre 2012

LIEU

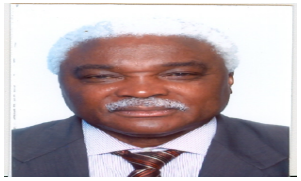
- Royaume du Maroc – Hôtel Amphitrite & Palais des Congrès de Skhirate

LANGUES DE TRAVAIL

- Arabe, Français et Anglais.

PROGRAMME PRÉVISIONNEL

(A LA DATE DU 24/11/12)

MERCREDI 28 NOVEMBRE 2012 MATIN		
Séance d'ouverture officielle		
09:00-9 :40		- Discours de **Monsieur M'hand LAENSER, Ministre de l'Intérieur - Maroc**
		- Monsieur Charki DRAISS, Ministre Délégué à l'Intérieur - Maroc
		- Allocution de **Monsieur Jean-Pierre ELONG M'BASSI**, Secrétaire Général de Cités et Gouvernements Locaux Unis d'Afrique (CGLUA)
		- Allocution de ***Monsieur Driss OUAOUICHA***, Président de L'Université Al Akhawayn d'Ifrane (AUI) – Maroc

		- Allocution de Monsieur Noureddine MOUAADIB, Président de l'Université Internationale de Rabat (UIR) - Maroc
	Présentation des Objectifs et du Programme du Séminaire International	
1ère Séance Plénière **Régionalisation Avancée et Capital Humain : Présentation des grands thèmes du Séminaire International**		
		Président de Séance : ***Monsieur Saïd CHBAATOU****, Parlementaire, Président de l'Association des Présidents des Conseils Régionaux, Président du Conseil Régional de Meknès-Tafilalet – Maroc*
9 :40		***Rapporteur Général*** ***Monsieur Mustapha EL RHOMARI,*** *Professeur universitaire et Consultant*

Problématique

- Nous assistons aujourd'hui dans la plupart des régions du globe à un vaste mouvement de modernisation de l'Administration qui met le citoyen au centre des préoccupations des sociétés.
- L'ancrage de la Démocratie et de l'Etat de droit en sont la finalité. La réussite de cette transformation ne peut se faire sans une attention particulière accordée à la composante « ressources humaines ».
- Souvent négligées, voire occultées dans les programmes de réforme Administrative de la plupart des pays, le management des ressources humaines a été limité à une gestion purement Administrative.
- Le caractère pléthorique des effectifs qui plombe la masse salariale, leur mauvaise répartition, la multiplicité des statuts, l'absence de gestion prospective de la carrière, sont autant de dysfonctionnements à l'origine de la démotivation des fonctionnaires, de la baisse de rendement et du déficit d'image de l'Administration auprès du citoyen.
- Dans quelle mesure la tendance vers la régionalisation constitue-t- elle une opportunité pour une plus grande valorisation du capital humain des collectivités territoriales ? comment s'y prendre ? quels sont les leviers de succès et les points de vigilance, … ?

Objectifs

- Sensibiliser sur le rôle et l'importance du capital humain dans la mise en place et le succès du Chantier de la Régionalisation avancée
- Sensibiliser sur les défis et les enjeux d'une gestion performante des ressources humaines au sein des Collectivités Territoriales
- Partager les bonnes pratiques nationales et internationales en matière de gouvernance RH et de formation dans la perspective de la régionalisation

Axes de la plénière

- Quel Capital humain pour garantir la réussite du Chantier de la Régionalisation avancée au Maroc?
- Renforcement des Capacités de Leadership et Professionnalisme des Ressources Humaines au niveau des Entités Locales
- Les Normes d'Excellence dans l'Enseignement et la Formation en Administration Publique
- Un Modèle d'Excellence en matière de Formation / Compétitivité et Capital Humain

Questions clés

- De quelles ressources humaines a- t- on besoin pour réussir la régionalisation ?
- Quel mode de gouvernance de la fonction RH au niveau des collectivités locales ?

- Comment faire des collectivités locales le noyau des profils pointus présentant d'excellentes compétences ? et comment réussir à les retenir ?
- Quel dispositif de renforcement et d'amélioration des capacités des ressources humaines existantes au niveau des collectivités territoriales faut t-il mettre en œuvre ?
- Quels leviers de motivation mettre en place pour garantir l'attractivité de l'emploi dans les collectivités territoriales ?
- Comment dynamiser l'emploi public local et favoriser la mobilité ?
- Quels enseignements tirer des expériences étrangères ?
- Quels écueils éviter ?

9 :45		**Quel Capital humain pour garantir la réussite du Chantier de la Régionalisation avancée au Maroc?** **Monsieur Rachid BENMOKHTAR BENABDELLAH** Président de l'Observatoire National du Développement Humain Membre de l'Académie Hassan II des Sciences et Techniques Ancien Ministre de l'Education - Maroc
10 :05		**Renforcement des Capacités de Leadership et Professionnalisme des Ressources Humaines au niveau des Entités Locales** **Monsieur Alphonse MEKOLO,** Senior Inter-regional Advisor et Expert en Gouvernance Locale et en Décentralisation, ONU/Département des Affaires Economiques et Sociales/ Direction de l'Administration Publique et du Développement du Management (DPADM)
10 :25		**Capital Humain et Bonne Gouvernance : Exemple du Canada** **Madame Fatima-Houda PEPIN** **Députée de La Pinière et Présidente de la Commission des Transports et de l'Environnement à l'Assemblée Nationale du Québec – Canada**

10 :45		**Un Modèle d'Excellence en matière de Formation : the National Institute of Development Administration (NIDA) – Bangkok - Thaïlande** **Monsieur Sombat THAMRONGTHANYAWONG - Président de NIDA**
11 :05	**Pause café**	
11:30		**Les Normes d'Excellence dans l'Enseignement et la Formation en Administration Publique** **Professeur Blue Wooldridge** The L. Douglas Wilder, School of Government and Public Affairs - Virginia Commonwealth University - USA
11 :55		**Compétitivité et Capital Humain** **M. LI Jinjin, Premier Conseiller de l'Ambassade de Chine** **Ambassade de Chine à Rabat – Chine**
12 :15	Discussion Plénière	
13 :30	Déjeuner	

MERCREDI 28 NOVEMBRE 2012 - APRES-MIDI
TRAVAUX DES ATELIERS
(14 :30 à 18 :00)

Aspects Institutionnels, de Gouvernance et Statutaires de la Gestion des Ressources Humaines

- Atelier I : Mutations et Défis de la Gestion des Ressources Humaines

	- Président : Monsieur Abdelghani GUEZZAR, Wali, Directeur des Finances Locales au Ministère de l'Intérieur - Maroc
	Rapporteur : Madame Nadia KAJJOU, Experte en Gestion des Ressources Humaines - Maroc *Rapporteur : Monsieur Mohamed BARRACHEL, Chef de Division à la Direction de la Formation des Cadres Administratifs et Techniques*

Problématique

- Généralement, la gestion du personnel au sein des Collectivités Territoriales reste limitée aux aspects strictement administratifs, alors que les volets ayant trait au développement des ressources humaines, au recrutement, à la formation, à l'évaluation, à la gestion des compétences, … demeurent la panache des Services Centraux. On peut s'interroger sur le rôle et le positionnement de la fonction RH dans une logique plus décentralisée, plus déconcentrée, et plus régionalisée
- La disparité en termes de taille et de moyens pose la question de l'impact de l'intercommunalité dans une logique de mutualisation des moyens et de synergie

Objectifs

- Partager les expériences réussies dans d'autres Pays en matière de gouvernance de la GRH
- Proposer une ébauche de modèle de partage de la fonction RH entre les différents niveaux des Collectivités Territoriales
- Identifier le périmètre de responsabilité en matière de GRH pour les différents niveaux (central, déconcentré, décentralisé)
- Explorer les moyens de favoriser davantage la délégation, la responsabilisation, la décentralisation et l'externalisation

Axes de l'Atelier

1) Mutations et défis de la GRH
2) Répartition des responsabilités sur les différents niveaux (central, décentralisé et déconcentré)
3) Impact et place de l'intercommunalité

Questions clés

1) Quel mode de gouvernance pour les RH à la fois au niveau Central, Déconcentré et Décentralisé ?
2) Les modèles réussis : comment marchent-ils ?
3) Comment préparer le niveau central pour le décharger des volets opérationnels et le focaliser uniquement sur les aspects stratégiques : conception, coordination, conseil, suivi, audit et évaluation ?
4) Comment favoriser davantage la délégation et la responsabilisation ?
5) Quel partage de rôles – en matière de GRH – pour l'autorité locale et les élus dans l'accompagnement du projet de Régionalisation avancée ?
6) Quels rythmes imprégner à la décentralisation de la fonction RH ?
7) Quels garde - fous faut t-il prévoir pour un meilleur cadrage de la décentralisation de la fonction RH ?
8) Existe- t- il des facteurs de risque quant à la décentralisation / déconcentration de la GRH ?

Leadership des élus, Rapports élus-administration et nécessité d'une organisation territoriale aux compétences clairement définies

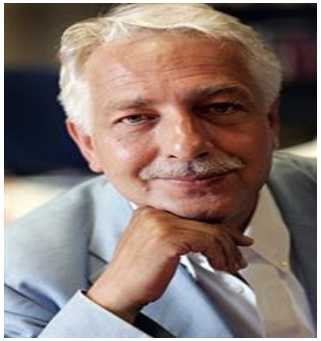
Marie-Madeleine MIALOT-MULLER
Vice-présidente du Conseil Régional de la Région Centre
Membre du Congrès des Pouvoirs Locaux et Régionaux du Conseil de l'Europe
Rapporteur sur la Régionalisation

Développement des Ressources Humaines au Maroc : Mutations et Défis

Monsieur M'Hammed GRINE, Président Délégué de l'Institut CDG et de la Fondation CDG – Maroc
La GRH, un Levier d'Excellence pour la CDG – **Maroc**

	Développement des Ressources Humaines en Amérique Latine : Mutations et Défis Mme Mercedes IACOVIELLO, Consultante internationale en management des ressources humaines dans le Secteur Public - **Argentine**
16 :00-16 :30	Pause-café
	Dynamiser le Management en Collectivité Territoriale Monsieur Olivier de Brabois, Directeur Général du Conseil Général de Loir et Cher – **France**
	Rôle de l'Association des Régions de France (ARF) en matière de valorisation du Capital Humain Madame Maryse DUSSELIER Déléguée aux Affaires Internationales – Coopération décentralisée et au Tourisme - ARF - France
17 :00	***Débat***

- Atelier II : Avantages et limites d'un statut spécifique pour la fonction publique des Collectivités Territoriales



Président : DE VRIES **Michiel**

Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management Sciences, Radboud University - Pays – Bas

Président de l'Association des Ecoles et Instituts d'Administration (IASIA - Belgique

Rapporteurs : Madame Khadija LEMSELEK et Monsieur M'Hamed NEJJARI,
Responsables à la Direction de la Formation des Cadres Administratifs et Techniques – Ministère de l'Intérieur - Maroc

Problématique

- L'administration continue à souffrir d'un déficit de professionnalisme et d'une insuffisante reconnaissance des performances et du mérite de ses agents. Cette situation s'explique sans doute en partie par l'importance attachée au statut qui a fait que pendant longtemps on a eu tendance dans l'administration à limiter la question de la gestion du personnel à l'application des règlements en occultant tout ce qui concerne véritablement le développement des ressources humaines.
- Pourtant, l'administration ne manque pas d'atouts pour développer une gestion performante de ses personnels, l'attachement au service public, largement partagé par les agents, qui constitue un élément essentiel de motivation, La stabilité du personnel, …
- Pour tirer le meilleur parti de ces atouts il convient de professionnaliser la fonction ressources humaines en dépassant la seule dimension « administration du personnel », et assurant l'équilibre nécessaire entre les impératifs statutaires propres à la fonction publique et la volonté de développement des ressources et des compétences.

Objectifs

- Valoriser l'emploi public au niveau des Collectivités Territoriales
- Susciter un débat sur la pertinence d'un statut spécifique ou non pour la fonction publique des Collectivités Territoriales

Axes de l'atelier

4) Recrutement
5) Gestion des parcours professionnels (mobilité, redéploiement, système d'évaluation de la performance, …)
6) Motivation
7) Gestion administrative du personnel de la fonction publique des collectivités territoriales
8) Dialogue social

Questions clés

1) Faut-il appliquer le statut de la fonction publique aux collaborateurs des régions ?
2) Faut-il s'acheminer vers un statut spécifique pour la fonction publique des Collectivités Territoriales (conditions, coût, process?
3) Comment améliorer l'attractivité de l'emploi dans les Collectivités Territoriales ?
4) Quels enseignements tirer des expériences étrangères ?

Comment éviter de reproduire à l'échelle territoriale les écueils des systèmes régissant la fonction publique ?

	La qualité de la relation élus/administration, un des facteurs clefs de réussite de la Décentralisation Monsieur Maurice LEROY Député et Président du Conseil Général du Loi et Cher Ancien Ministre de la Ville – France
Photo	**La Fonction Publique au Maroc : Défis et Réformes** **Monsieur Abdellah ATTAIBI** , Directeur de la Fonction Publique au Ministère Délégué auprès du Chef du Gouvernement, Chargé de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'Administration - Maroc
	La Fonction Publique Territoriale française : Evolution et Impact sur la Décentralisation Française **Driss ENNAGADI, Directeur Général adjoint de la Communauté d'Agglomération Europ'Essonne** **Directeur associé Cabinet Partenaire Monde Local - France**
Photo	Civil Service in Ethiopia : challenges and best practices **Mr. Samson Kassahun** : Ethiopia Civil Service University - Ethiopia Associate Professor and Academic Vice President Email: s_kassahun@yahoo.com

	Monsieur TETARD : Les défis de la Fonction Publique (TBC)
16 :00	***Pause café***
16 :30	***Débat***
2ème Axe : Aspects Institutionnels et de Gouvernance du Dispositif de Formation	

Atelier III : Dispositif de Formation dédié aux Collectivités Territoriales	
	Président Monsieur Abdelkébir BERKIA, Président du Conseil Régional de Rabat-Salé-Zemmour-Zaër - Maroc

Rapporteurs : Madame Amal LAIDOUNI et Monsieur Abderrahim ABOUTAJEDYNE - Direction de la Formation des Cadres Administratifs et Techniques du Ministère de l'Intérieur – Maroc

Problématique

- Dans beaucoup de pays, les collectivités locales se sont engagées dans des chantiers de réforme structurants visant l'amélioration de la qualité de service rendus aux citoyens. Ces chantiers ne peuvent connaître un succès sans l'appui de personnel compétent et qualifié capable de relever le défi d'une mise à niveau politique, sociale et économique.
- D'où la nécessité de placer le capital humain comme étant le levier majeur du développement.
- Or, l'analyse de la situation de la gestion des ressources humaines au sein des collectivités fait ressortir des dysfonctionnements entre les ambitions affichées et le déficit de gestion des ressources humaines. Autant de facteurs limitant la mise en place et le développement d'une administration locale performante : sur le plan des compétences, bien que le nombre des agents semble « pléthorique », la couverture des missions dévolues aux collectivités locales n'est pas assurée. Cette situation témoigne d'avantage d'une inadéquation des profils des agents combinée à un sous emploi des compétences.
- La formation, joue de son côté un rôle marginal aussi bien au niveau qualitatif que quantitatif, négligeant ainsi le potentiel humain des collectivités locales.

Objectifs

- Assurer la mise à niveau et le renforcement des compétences des agents des Collectivités Territoriales
- Mettre en place un dispositif de formation dédié aux Collectivités Territoriales

Axes de l'atelier

- Organisation du dispositif de formation
- Gouvernance
- Fonctionnement
- Financement

Questions clés

- Quel Dispositif de Formation, de Renforcement des Capacités et de Développement des Compétences pour les Collectivités Territoriales ?
- Quel mode d'organisation et de fonctionnement adopter pour la mise en place d'un dispositif de formation réussi ?
- Quel modèle économique faut-t-il construire pour le financement de la formation ?
- Quels enseignements tirer des expériences étrangères ?
- Existe t- il des facteurs de risque dont il faut tenir compte ?
- Quels écueils éviter ?

Renforcement des capacités des Collectivités Territoriales : leçons apprises dans les Pays Européens en transition

Monsieur Daniel POPESCU, Chef du Centre d'Expertise sur la Réforme de l'Administration Locale -Conseil de l'Europe

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) – France

Madame Sandrine JARRY, Administratrice Territoriale et Directeur Générale Adjointe en charge des moyens et des finances au CNFPT

	La Stratégie d'accompagnement des Collectivités Territoriales par la Formation, le Renforcement des Capacités, le Développement des Compétences et la Mise en Réseau **Madame Najat ZARROUK**, Gouverneur, Directrice de la Formation des Cadres Administratifs et Techniques au Ministère de l'Intérieur – Maroc Présidente du Comité des Experts de l'Administration Publique auprès de l'ONU
	L'Université Internationale de Rabat (UIR) : un Pôle d'Excellence et d'Investissement dans le Capital Humain Monsieur Noureddine MOUAADIB Président de l'UIR
	Perspective de la Formation d'après le Centre International pour la Formation des Acteurs Locaux pour l´Amérique Latine(CIFAL)" – Curitiba – Brésil Madame Patrizia BITTENCOURT PEREIRA **Le Centre International de Formation des Acteurs Locaux pour l'Amérique Latine (CIFAL) – BRESIL** **Unité du Réseau CIFAL de l'Institut des Nations Unies pour la Recherche et la Formation (UNITAR)**

16h00-16 :30	**Pause-café**
	Standards d'Excellence en matière de Formation pour l'Administration Publique Ms Natalya Kolisnichenko, PhD in PA, ORIPA NAPA, Office of the President of Ukraine, Ukraine
PHOTO	***Le Processus de la Décentralisation en Tunisie et le rôle du Centre de Formation et d'Appui à la Décentralisation (CFAD)*** - Tunisie Monsieur Mokhtar HAMMAMI – Directeur Général des Collectivités Locales au Ministère de l'Intérieur - Tunisie
	Institute of Local Government Studies (ILGS) David OSEI-WUSU – Représentant l'ILGS – GHANA **Mr. David Osei-Wusu : Institute of Local Government Studies/Ghana** Email: **doseiwusu@yahoo.com** **PHOTO**

	Développement des capacités des acteurs locaux dans les projets territoriaux : cas des programmes Maroc-PNUD Mr Bachir MOKRANE Conseiller programme
17 :00	***Débat***

Atelier IV : Enjeux et Modalités de l'Accréditation et de la Labellisation dans le Contexte International

Présidente : Madame Mounia BOUCETTA, Secrétaire Générale du Ministère du Commerce, de l'Industrie et des Nouvelles Technologies - Maroc

Rapporteurs : Madame Yassmina DOUKKALI et Monsieur Rachid BENABDERRAHMANE, Responsables à la Direction de la Formation des Cadres Administratifs et Techniques au Ministère de l'Intérieur - Maroc

Problématique

- La formation dans l'administration publique centrale ou territoriale n'est pas une chose nouvelle. Des formations sont identifiées et planifiées sur plusieurs années portant sur divers domaines de compétences et touchant la majeure partie des agents des collectivités territoriales. Cependant, ces formations sont aujourd'hui dispensées de manière parcellaire sans pour autant être

inscrites dans le cadre d'une formation globale certifiante permettant une montée progressive et méthodique en compétences des agents et impactant leur parcours professionnel.

- Par ailleurs, il n'existe pas d'organe garant de la cohérence, de la qualité de la formation et de sa conformité avec les standards universels de qualité.
- La labellisation de la formation constitue une reconnaissance et une consécration objective des efforts d'une institution apprenante, qui allie la performance à l'épanouissement de son capital humain. Cette reconnaissance aura pour effet :
  - L'Amélioration de l'attractivité des collectivités territoriales
  - Un renforcement de l'image de marque de l'organisme formateur
  - Une standardisation du processus de formation et d'évaluation
  - Une consolidation de l'esprit de l'excellence et du progrès continu
  - Le maintien à niveau et l'actualisation des compétences
  - La valorisation des efforts et de l'expertise des acteurs

Objectifs

- Benchmarking des systèmes de labellisation et d'accréditation en vigueur dans différents espaces géographiques et culturels : USA, Europe, Afrique, Maroc
- Proposition de scénarii de système de labellisation à adapter en fonction du contexte et des contraintes locales de chaque pays
- Proposition de plan d'action de mise en œuvre de l'accréditation et de la labellisation

Axes de l'atelier

- Préalables et pré requis à l'institution d'un système de labellisation
- Modalités et étapes de mise en œuvre
- Modes de pilotage, de suivi et de gouvernance du système
- Outils d'évaluation et de mesure d'impact

Questions clés

- Quels sens sémantiques sont associés aux concepts de Normalisation, de l'Accréditation, de la Certification et de la Labellisation ?
- Qui fait l'objet de certification : l'institution de formation, le formateur, les process, …?
- Quels seront les apports de labellisation ?
- Quelle est l'entité qui labélise ?
- Quel est le rôle des acteurs ?
- Quel processus de mise en œuvre ?
- Quelle stratégie de déploiement ?

- Quelle stratégie de communication ?
- Quelle périodicité pour renouveler les accréditations ?
- Comment faire vivre dans la durée le système ?
- Les modèles réussis : comment marchent-ils ?
- Existe t- il des facteurs de risque dont il faut tenir compte ?

Exemple Afrique et Moyen-Orient

L'Université Al Akhawayn d'Ifrane (AUI) – Maroc

Monsieur Driss OUAOUICHA, Président del'AUI

Exemple de l'Amérique

New England Association of Schools and Colleges (NEASC) – USA

Madame Louise ZAK

Conseillère en Accréditation

Exemple de l'Afrique

Stratégie de formation en Réseau des cadres politico-administratifs des Collectivités Locales dans le contexte d'un pays étendu

Professeur MBWEBWA KALALA Jean-Pierre

Doyen de la Faculté d'Economie et Développement
Coordonnateur du Centre d'Expertise en Décentralisation et Développement Local
Université Catholique du Congo – République Démocratique du Congo

	Exemple de l'Europe European Public Sector Award (EPSA), European Institute of Public Administration –European Centre for the Regions (EIPA-ECR) – **Barcelone – Espagne** **Monsieur Alexander HEICHLINGER**
16 :00 :16 :30	Pause café
16:30	Débat

JEUDI 29 NOVEMBRE 2012

2ème Séance Plénière

Présentation aux Partenaires et aux Bailleurs de Fonds de l'Académie Africaine des Collectivités Locales (ALGA)

Président: Monsieur Taraiya Ole KORES, Président de CGLUA,
Vice-Président de l'Afrique de l'Est
Président de l'Association des Autorités Locales du Kenya (ALGAK)
Un membre du Comité Exécutif de CGLUA – Afrique de l'Est

Problématique

- Réussir la décentralisation en Afrique et la régionalisation avancée au Maroc suppose en amont la prédisposition des ressources humaines compétentes, professionnelles et engagées, capables de conduire le changement et de mettre en œuvre les réformes.
- Or, le capital humain des collectivités territoriales – considéré comme le levier stratégique du développement - est en fait le maillon faible des politiques de décentralisation en Afrique.
- Le Maroc a soumis une proposition lors du Sommet AFRICITES de Marrakech en décembre 2009, de mettre en place un dispositif efficace de formation des élus et personnel des collectivités territoriales d'Afrique soutenu par un Fonds dédié. Une proposition qui a été accueillie avec enthousiasme par les participants au sommet. Cette proposition rejoint celle adoptée par les instances statutaires de Cités et Gouvernements Locaux Unis d'Afrique (CGLUA) de créer une Académie Africaine des Collectivités Territoriales en vue de systématiser et rendre plus efficace la formation des élus locaux et du personnel des Administrations territoriales, et d'accélérer l'apprentissage mutuel et les échanges d'expériences entre collectivités territoriales à l'échelle du Continent africain.
- C'est dans ce cadre que s'inscrit la réalisation de l'étude sur la faisabilité d'un important projet pour le continent Africain et pour le Royaume du Maroc : l'Académie Africaine des Collectivités Territoriales, à vocation panafricaine.

Objectifs

- Présenter les conclusions de l'étude sur l'Académie Africaine des Collectivités Locales

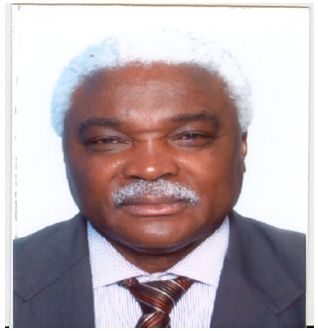
- S’informer, échanger et sensibiliser sur les enjeux de la formation et du développement des compétences du capital humain au niveau local et Africain
- S’informer sur l’importance de la Mise en Réseau
- Impliquer les partenaires dans le montage et la validation du projet de formation dédié aux collectivités territoriales Africaines et Marocaines

Axes de la plénière

- Rôle & Missions de l’Académie
- Mode d’organisation et de fonctionnement
- Financement

Questions clés

- Comment faire de l’Académie Africaine des Collectivités Locales la « capitale du développement des compétences des cadres et agents » de l’Administration locale en Afrique?
- Comment faire de l’Académie un levier de la dynamique de l’emploi public local ?
- Quel modèle économique faut-t-il construire pour le financement de l’Académie ?
- Quelles offres de formation - pour le renforcement et l’amélioration des capacités des ressources humaines - faut t-il mettre en œuvre ?
- Quel mode de gouvernance et de fonctionnement pour l’Académie ?
- Quel processus de mise en œuvre ?
- Quelle stratégie de déploiement ?
- Quelle stratégie de communication ?
- Comment réussir à faire vivre l’Académie (le système de formation) ?
- Quels enseignements tirer des expériences étrangères ?
- Quels écueils éviter ?

9:00		Présentation du Projet de Dispositif de Formation pour les Collectivités Locales Africaines **L’Académie Africaine des Collectivités Locales/ African Local Government Academy (ALGA)** Missions, Organisation, Fonctionnement et Financement **Monsieur Jean-Pierre ELONG-M’BASSI, Secrétaire Général de CGLUA**

10 :00		**Présentation du Rapport Général du Séminaire International** ***Monsieur Mustapha EL RHOMARI*, Rapporteur Général**
10 :30	**Pause café**	
11 :00	Discussion plénière	
12 :30	Clôture du Séminaire	
13 :30	Déjeuner	

15 :00		***Conférence de Presse de Monsieur Allal SAKROUHI, Wali, Directeur Général des Collectivités Locales au Ministère de l'Intérieur – Maroc*** ***A l'Attention des Elu(e)s locaux des Collectivités Locales Marocaines sur*** ***La VI° Edition d'AFRICITES de DAKAR (4-8 décembre 2012) et sur la participation du Royaume du Maroc***