

المبادرة الوطنية للتنمية البشرية: تحليل وتوصيات

تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

إحالة رقم 2 / 2013

المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

المبادرة الوطنية للتنمية البشرية: تحليل وتوصيات

إحالة رقم 2 / 2013



” ويجب أن يشكل تفعيل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، فرصة للاجتهد والإبداع والتجديد، في آليات وأساليب العمل الاجتماعي. منطلقنا في ذلك أن تكون قوية التأثير في نتائجها، وغير مكلفة في وسائلها، ومعززة بموارد بشرية مؤهلة، وآليات مراقبة ورصد لظواهر الفقر والإقصاء، بكل موضوعية وبقظة

جلالة الملك محمد السادس

الخطاب الملكي السامي للمؤسس للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية

18 ماي 2005

الإيداع القانوني : 2013 MO 0460

ردمك : 978-9954-9161-6-2

ردمد : 2335-9242

المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

مطبعة كانابرننت

إحالة رقم 2 / 2013

- بناء على القانون التنظيمي رقم 09-60 المتعلق بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي؛
- استنادا إلى قرار مكتب المجلس بتاريخ 3 أكتوبر 2012 بإحالة موضوع "المبادرة الوطنية للتنمية البشرية: تحليل وتوصيات" إلى اللجنة الدائمة المكلفة بالشؤون الاجتماعية والتضامن؛
- استنادا إلى المصادقة بالإجماع على التقرير حول "المبادرة الوطنية للتنمية البشرية: تحليل وتوصيات" بتاريخ 31 يناير 2013.

يقدم المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي تقريره

المبادرة الوطنية للتنمية البشرية: تحليل وتوصيات

تم إعداد التقرير من طرف

اللجنة الدائمة المكلفة بالشؤون الاجتماعية والتضامن

رئيسة اللجنة : السيدة الزهرة زاوي

مقرر اللجنة : السيد عبد المقصود الراشدي

مقرر الموضوع : السيد جواد شعيب

الفهرس

13	مقدمة
17	منهجية العمل
19	حصيلة تحليلية شاملة للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية
19	1.الحكامه
28	2.استهداف الساكنة الأكثر عوزا والأكثر هشاشة
30	3. مسار تشاركي وإدماجي
32	4. التخطيط متعدد السنوات والالتقائية
34	5.المنجزات
36	6. الوقع
36	7.استدامة المشاريع المنجزة
39	الخلاصات
44	التوصيات
49	الملاحق
51	الملحق 1: التركيبة المؤسسية
59	الملحق 2: البرامج الخمسة للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية في مرحلتها الثانية
63	الملحق 3: إنجازات المرحلة الأولى من المبادرة الوطنية للتنمية البشرية
67	الملحق 4: مصادر التمويل
69	الملحق 5: مقارنة بين النفقات الفعلية والتوقعات الأولية جلسة استماع مع المرصد الوطني للتنمية البشرية
71	الملحق 6: المؤشرات المحددة مع البنك الدولي
75	الملحق 7: لائحة الفاعلين الذين تم الانصات إليهم
79	الملحق 8: لائحة أعضاء اللجنة الدائمة المكلفة بالقضايا الاجتماعية والتضامن
83	الملحق 9: لائحة أعضاء مجموعة العمل المكلفة بإعداد التقرير
87	الملحق 10: مراجع بيبليوغرافية

مقدمة

يندرج هذا التقرير المنجز من قبل المجلس الاقتصادي والاجتماعي في إطار إحالة مجلس النواب بتاريخ 28 سبتمبر 2012، طبقا للقانون التنظيمي رقم 60-09 للمجلس الاقتصادي والاجتماعي. وتتعلق هذه الإحالة بتحليل "تجربة المبادرة الوطنية للتنمية البشرية".

طبقا للقانون الداخلي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، وفي ارتباط بخطة عمله لسنتي 2012-2013، قرر مكتب المجلس، خلال اجتماعه المنعقد بتاريخ 3 أكتوبر 2012، تفويض أمر معالجة هذه الإحالة إلى اللجنة الدائمة المكلفة بالشؤون الاجتماعية والتضامن.

بعض العناصر السياقية

لقد انخرط المغرب في إعلان الألفية للأمم المتحدة لسنة 2000، والتزم بتبني استراتيجيات من شأنها أن تتيح، في أفق 2015، بلوغ "أهداف الألفية من أجل التنمية" الثمانية، أي 1: الحد إلى أقصى درجة ممكنة من الفقر والجوع، 2: ضمان التربية الابتدائية للجميع، 3: النهوض بالمساواة بين الجنسين واستقلالية النساء، 4: الحد من وفيات الأطفال، 5: تحسين صحة النساء الحوامل، 6: محاربة داء فقدان المناعة المكتسب وداء الملاريا وأمراض أخرى، 7: الحفاظ على البيئة، 8: إرساء شراكة عالمية من أجل التنمية. في 18 مايو 2005، أعلن جلالة الملك عن إطلاق برنامج لمحاربة الفقر في المغرب، تحت اسم "المبادرة الوطنية للتنمية البشرية"، بهدف "تعزيز ما تحقق من مكاسب سياسية، وذلك بالنهوض بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومحاربة الفوارق الطبقية والمجالية"¹. وقد جاء هذا المسعى ليرسم، لأول مرة في تاريخنا، سياسة تخطيطية تصاعديّة من القاعدة نحو القمة، مع مبادئ للحكامة الجيدة تستهدف في المقام الأول الساكنة التي تعاني الإقصاء والفقر. وقد كانت الأهداف المرسومة للمدى القريب والمدى المتوسط تتمثل في الحد من الفقر والهشاشة والإقصاء الاجتماعي، وللمدى البعيد في إقرار دينامية مستدامة لصالح التنمية البشرية ورفاه الساكنة، والرفع من مؤشر التنمية البشرية.

¹ مقتطف من الخطاب الملكي السامي بمناسبة ذكرى ثورة الملك والشعب، تطوان 2005

تقوم المبادرة الوطنية للتنمية البشرية على "فلسفة" تنموية، ويتمثل هدفها في تدعيم المبادرات القطاعية بمبادرات تكميلية يتم اختيارها بطريقة تشاركية من قبل الساكنة المعنية في المناطق الأكثر فقرا، وتفعيلها من قبل هذه الساكنة ما أمكن ذلك. وهي تتميز بالخصائص التالية:

- خمس قيم، هي الثقة، والمشاركة، والكرامة، والديمومة، والشفافية؛
- خمسة مبادئ، هي القرب، والتشاور، والشراكة، والتعاقد، والحكمة الجيدة؛
- ثم إدماجها في منظور شامل وتصور جديد للسياسات الاجتماعية المحلية.

وجاء تقرير الخمسينية²، وهو تحليل للتنمية البشرية في المغرب منذ 1955، ليؤكد صواب هذا المسعى، إذ لاحظ أن:

- أعداد الفقراء بقيت على حالها دون تغيير منذ 1955، بما يقارب 5 ملايين من الفقراء؛
 - الفقر ظاهرة قروية بالأساس؛
 - محاربة الفقر، بصفتها سياسة نوعية، لم تصبح انشغالا من انشغالات السياسة العمومية إلا منذ عهد غير بعيد، كما أن البرامج التي تم إطلاقها خلال العقد الأخير لم تفلح بعد في الحد من تداعياته بصفة ملموسة؛
 - حالات الفشل التي سجلها المغرب ترتبط بخمس "عقد للمستقبل"، هي المعرفة والاقتصاد والحكمة والصحة والإدماج، وهي خمس إشكاليات التقائية تعتبر بمثابة عوائق تقف في وجه التنمية البشرية.
- وقد أبرز التقرير ضرورة أن تؤخذ بعين الاعتبار "... بعض المبادئ والمسارات المهيكلية للتنمية البشرية: المشاركة والتخطيط والتقييم والالتزامات الاجتماعية واتخاذ القرار"، فجعل بذلك من الحكمة الجيدة أحد الحلول الممكنة لجعل المغرب ينخرط في سبيل من التنمية البشرية القوية والمستدامة.
- ثم جاء الدستور الجديد ليرسخ الحكمة الجيدة (18 فصلا، الباب الثاني عشر)، واستقلالية مراقبة المؤسسات العمومية (الفصل 159)، ويدعم دور الساكنة المحلية في التنمية البشرية³. ويولي كذلك مكانة هامة للجهوية المتقدمة في بابه التاسع، مستجيبا بذلك للهدف المسطر في "التقرير حول الجهوية المتقدمة"، أي "تزويد المغرب بجهوية متقدمة ذات طبيعة ديمقراطية موجهة للتنمية المندمجة والمستدامة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والبيئي"⁴.

² "خمسون سنة من التنمية في المغرب وأفاق 2025"، الذي أنجز بأمر من صاحب الجلالة ملك البلاد، من قبل نحو مائة من الكفاءات الوطنية المنتمبة إلى الجامعة والإدارة والمجتمع المدني، 2006.

³ الفصل 139: "تضع مجالس الجهات، والجماعات الترابية الأخرى، آليات تشاركية للحوار والتشاور، لتيسير مساهمة المواطنين والمواطنات والجمعيات في إعداد برامج التنمية وتتبعها."

⁴ التقرير حول الجهوية المتقدمة

ثم جاء بعد ذلك الإعلان الحكومي بتاريخ 19 يناير 2012، ليؤكد أن تفعيل الجهوية المتقدمة وتدعيم اللامركزية واللامركزية تمثل كلها أوراها حيوية للتنمية ولتحديث بنىات الدولة والنهوض بالتنمية المستدامة والمندمجة.

غير أن المغرب يحتل المرتبة 130 في ترتيب البلدان حسب مؤشرات التنمية البشرية⁵، والفوارق التي يعكسها جمود مؤشر GINI⁶ (0.407) لا تزال قائمة، حيث إن 65 بالمائة فقط من الفتيات اللواتي يلتحقن بصفوف الدراسة الابتدائية يواصلن دراستهن الثانوية، في حين يعاني 22 بالمائة من الرجال و38 بالمائة من النساء من البطالة، ولا تشهد منظومة التربية والصحة أي تقدم، كما أن آليات المقاصة التي تقدم الدعم للمواد الغذائية والمحروقات قد أبانت عن حدودها.

هذا هو السياق الذي أطلق فيه صاحب الجلالة ملك البلاد المرحلة الثانية من المبادرة الوطنية للتنمية البشرية في 2011. ومن المرسوم لهذه المرحلة زيادة أعداد الساكنة المستهدفة وتوسيع رقعة التغطية الجغرافية ورفع قيمة الغلاف المالي، وكذا تفعيل خمسة برامج، أي البرامج الأربعة للمرحلة الأولى، مضافا إليها برنامج للتأهيل الترابي⁷.

⁵ تقرير برنامج الأمم المتحدة للتنمية 2011، PNUD.

⁶ معامل جيني هو مقياس لدرجة عدم المساواة في توزيع الدخل

⁷ انظر الملحق 2 للمزيد من التفاصيل.

منهجية العمل

ارتأت اللجنة الدائمة المكلفة بالشؤون الاجتماعية والتضامن أن مهمتها لا تتمثل في إنجاز تقييم تقني لمشاريع المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، لأن التقييم قد تمّ إنجازه من قبل أجهزة مختلفة، بل في توجيه تقريرها حسب محورين اثنين:

1. وضع حصيلة شاملة، تحليلية وتركيبية، للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، بخصوص:
 - المسار الذي تم اعتماده: الحكامة، وتحديد الأهداف، والمسار التشاركي، والتخطيط على مدى سنوات، والالتقائية وأثر المشاريع ومدى ديمومتها؛
 - المنجزات؛
2. التقدم بتوصيات ترمي إلى تحسين مقاربة المبادرة الوطنية للتنمية البشرية في السياسات العمومية. وقد جاء هذا التقرير ثمرة لمسار من الاستماع والتحليل والنقاش، حيث أجرى المجلس الاقتصادي والاجتماعي جردا للتقارير التقييمية المتوفرة، وخصوصا منها المنبثقة عن المرصد الوطني للتنمية البشرية، والمندوبية السامية للتخطيط، والبنك الدولي، والاتحاد الأوروبي، وبرنامج الأمم المتحدة للتنمية، والمفتشية العامة للإدارة الترابية/المفتشية المالية، والتنسيقية الوطنية للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية. كما نظم المجلس، من جهة أخرى، عددا من جلسات الإنصات مع التنسيقية الوطنية للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، والمرصد الوطني للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، وأربعا وعشرين جمعية وتعاونية مستفيدة، وآليات الحكامة على مستوى جهتي وجدة وبنى ملال (اللجنة المحلية للتنمية البشرية، واللجنة الإقليمية للتنمية البشرية، واللجنة الجهوية للتنمية البشرية، وقسم الاعمال الاجتماعية، وفرق التنشيط في الأحياء والجماعات)، ووكالة التنمية الاجتماعية، ووكالة إنعاش وتنمية الشمال، وخبير في علم الاجتماع). وتم تنظيم اجتماعات مع البنك الدولي ولجنة القيادة وبعثة الاتحاد الأوروبي بالمغرب، من قبل مجموعة العمل المنبثقة عن اللجنة المكلفة بهذه الإحالة.

حصيلة تحليلية شاملة للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية

يجسّد مفهوم المبادرة الوطنية للتنمية البشرية التزاما سياسيا على أعلى مستوى في مجال محاربة الفقر في العالم القروي، وكذلك في مجال الإقصاء والهشاشة في الوسط الحضري. وما يميز مفهوم المبادرة هو اختلاف أساليب معالجة الإقصاء والهشاشة بطريقة منفصلة.

و تقوم المبادرة على مسعى تصاعدي وتشاركي للتنمية، وقيم ومبادئ للحكامة الجيدة، وتخطيط متعدد السنوات، ومساطر وآليات للتتبع والتقييم، من شأنها أن تمثل تجربة رائدة في مجال إدماج السياسات العمومية للتنمية المحلية، وتطبيق "مفهوم جديد للسلطة"، قادر على تغيير العلاقة بين الدولة والجماعات المحلية والمجتمع المدني والسكان.

تمثل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية تجربة أولى لمقاربة تصاعدية تشاركية ومندمجة، يواكبها مسعى لامركز ولا مركزي للسياسات الاجتماعية المحلية.

1. الحكامة

1.1 الإطار المؤسسي⁸

1. أجهزة الحكامة

تعتمد القاعدة المؤسسية للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية على هيئات مركزية وترابية.

على المستوى المركزي، نجد لجنتين اثنتين:

- اللجنة الاستراتيجية ما بين الوزارية، التي يرأسها رئيس الحكومة، وتتكون من أعضاء الحكومة ومسؤولي المؤسسات والهيئات العمومية المعنية، وهي مكلفة بوضع الإطار الاستراتيجي للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية؛
- لجنة القيادة، التي يرأسها وزير الداخلية، وتتألف من القطاعات المكلفة بالمالية والتنمية الاجتماعية، والتنمية القروية والصحة، والتربية، والسكنى، والتجهيز والنقل، والمكتب الوطني للماء والكهرباء. وهي مكلفة بتتبع وتقييم التفعيل الشامل للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية.

⁸ انظر الملحق 3 لمزيد من التفاصيل

العلاقات بين لجنة القيادة واللجنة الاستراتيجية غير ممأسسة بنصوص قانونية، واجتماعات هاتين الهيئتين غير منتظمة، إذ لا تتعقد إلا نادرا، وتبقى رهينة برئسي اللجنتين.

أما على المستوى الترابي، فهناك ثلاث لجان وهيئات للدعم، إذ إن هذا المستوى هو المسؤول عن تفعيل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية:

- اللجنة الجهوية للتنمية البشرية، وتعمل تحت رئاسة والي الجهة، وتتألف من عمال الأقاليم والولايات، ورئيس المجلس الجهوي، ورؤساء المجالس الإقليمية والولائية والمصالح اللامركزية للدولة والمؤسسات العمومية المعنية أكثر من غيرها، وكذا ممثلي النسيج الجمعي الجهوي، وقطاع القروض الصغرى، والجامعة والقطاع الخاص؛
 - اللجنة الإقليمية للتنمية البشرية، وتعمل تحت رئاسة العامل، وهي هيئة تملك سلطة القرار، وتتألف من منتخبين وممثلين عن الإدارة والمجتمع المدني.
- بالموازاة مع ذلك، فإن المجلس الإقليمي مدعو إلى مراجعة مخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية الإقليمي⁹، في إطار سياسة لتوحيد أهداف البرامج القطاعية.
- في 2010، لاحظت المفتشية العامة للإدارة الترابية/المفتشية العامة للمالية أن هناك عدم احترام لتركيبية أجهزة الحكامة، وخصوصا عدم احترام الحد الأقصى المقرر في 15 عضوا، والتركيبية الثلاثية، والتمثيلية الضعيفة للشباب، وأن 50 بالمائة فقط من الأقاليم تعقد اجتماعات دورية لتأمين عمليات تتبع برامج المبادرة الوطنية للتنمية البشرية والتنسيق الداخلي¹⁰.
- فاللجنة المحلية للتنمية البشرية تعمل تحت رئاسة رئيس المجلس الجماعي، وتضم ممثلي منتخبي الجماعات، وممثلي النسيج الجمعي، وممثلين عن المصالح التقنية اللامركزية، مع حد أقصى يتمثل في 15 عضوا يتم اختيارهم حسب الطريقة التالية: يتم تعيين رئيس الجماعة القروية أو نائبه بموجب مرسوم. أما المنتخبون (خمسة مقاعد حدا أقصى، بما في ذلك مقعد الرئيس)، فيتم تعيينهم بتشاور مع المجلس الجماعي. وأما ممثلو المجتمع المدني والجمعيات ومنظمات المنتجين وممثلو الفاعلين الاقتصاديين (خمسة مقاعد)، فإن اختيارهم يتم بعد تشاور واسع، مع الحرص على أن تكون كل المجموعات الاجتماعية ممثلة، ومن بينها النساء والشباب على وجه الخصوص. وأما ممثلو المصالح الخارجية للدولة (خمسة مقاعد حدا أقصى)، فيتم تعيينهم من قبل إداراتهم، وإقرار ذلك التعيين من قبل رئيس الجماعة، بتشاور مع السلطة المحلية.

⁹ القانون 79-00، الفصل 36

¹⁰ تقرير افتتاح المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، المفتشية العامة للإدارة الترابية/المفتشية العامة للمالية، 2010

2. هيئة التنسيق

التنسيقية الوطنية لوزارة الداخلية، المسؤولة عن تنسيق ونتائج المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، هي إدارة مشرفة على مهمة، تعمل تحت قيادة العامل المنسق الوطني، وتتألف من أشخاص موارد، وهي مكلفة بتفعيل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، بما في ذلك التنسيق وتتبع المشاريع. وتلعب دورا مهما وذلك بمثابة واجهة بين المستوى المركزي والجهوي.

بسبب غياب الانخراط الفعلي للجنة القيادة واللجنة الاستراتيجية في تدبير المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، فإن التنسيقية الوطنية قد أصبحت بفعل الأمر الواقع الجهاز المركزي للمبادرة.

ومن المقرر بالنسبة إلى المرحلة الثانية إدخال "تنسيقيات جهوية للتنمية البشرية" (التي لم يتم إحداثها بعد)، يكون من مهمتها على الخصوص تتبع تفعيل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية على المستوى الجهوي، مما من شأنه أن يساهم في تخفيف عبء العمل عن كاهل أقسام العمل الاجتماعي، من أجل تأمين تعاون وتأزر أمثل، وتقارب أكبر، وتتبع للقرب للبرامج بهدف ضمان ديمومتها.

ويبين تحليل إشكالية الالتقائية المعقدة، التي يعالجها هذا التقرير في الصفحات التالية، وكذا فشل عملية إحداث لجنة بين وزارية للتقارب في 2007، أن إحداث تلك التنسيقيات لم يمثل جوابا ناجعا على إشكالية الالتقائية، لأنه لا يعالج أسبابها الحقيقية، وقد يؤدي إلى بيروقراطية المبادرة.

3. بنيات الدعم

قسم العمل الاجتماعي، الذي تم إحداثه في 2005، وهو ينتمي إلى وزارة الداخلية. ويتعلق الأمر بوحدة لإدارة الإقليم/الولاية، موضوعة تحت سلطة العامل. وتتوفر أقسام العمل الاجتماعي، على مستوى الولاية عاصمة الجهة، على أربع مصالح هي:

- مصلحة التنسيق الجهوي؛
- مصلحة التواصل؛
- مصلحة التكوين وتقوية القدرات؛
- مصلحة التتبع والتقييم

وثلاث مصالح على مستوى الولايات والدوائر والأقاليم، هي:

- مصلحة التواصل؛
- مصلحة التكوين وتقوية القدرات؛
- مصلحة التتبع والتقييم.

لقد تم تطوير أقسام العمل الاجتماعي وهيكلتها بشكل كبير. فالعدد الكبير من المهام المسندة إليها، والكفاءات التي طورتها تلك الأقسام، وكذا علاقاتها مع مجموع اللجان والفاعلين المحليين، كل هذا يجعل منها "المحرك الرئيس" في الآلية.^{11,12} هذا الصعود القوي لأقسام العمل الاجتماعي، الذي يعود الفضل فيه إلى معرفتها بالميدان وعلاقاتها المتعددة مع الفاعلين جميعاً، يجعل منها من جهة فاعلاً لا غنى عنه في الآلية، ولكن أيضاً، من جهة أخرى، الفاعل الأكثر تأثيراً في قرارات اللجان. "كما أنها تشكو كذلك من قصور واضح في مجال الموارد البشرية، يضاف إليه انعدام التجربة لدى المستخدمين حديثي التوظيف."¹³

فريق التنشيط في الحي EAQ وفي الجماعة EAC

يتعلق الأمر بالوحدات الإجرائية التنفيذية للجان المحلية للتنمية البشرية على مستوى الأحياء والجماعات. ويتم تعيينها بناء على قرار صادر عن الوالي أو العامل، إثر اقتراح من رئيس اللجنة المحلية للتنمية البشرية.

وتتكون هذه الفرق مبدئياً من أربعة أشخاص موارد عن كل حي حضري أو جماعة قروية مستهدفة من قبل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، وهم في الغالب موظفون استفادوا من تكوينات نوعية خلال المرحلة الأولى من المبادرة (مستخدمو الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية)¹⁴، بناء على رسالة تكليف بمهمة، تحدد معايير الاختيار وكذا المهمات.

لكن، يلاحظ أن هناك مشكلة في توطین تلك الفرق في الأحياء والجماعات، بحكم أنه "في العديد من الحالات، تم تفضيل معيار التكوين، في اختيار أعضاء فرق التنشيط، على حساب المعيار الذي ينبى عن مدى توطین الفرق في الأحياء أو الجماعات."^{15,16}

تعاني تلك الفرق كثيراً من المشاكل اللوجستية (وعلى الخصوص في مجالي النقل والكتابة)، والجاهزية الزمنية. كما أن مستويات الكفاءة لديها شديدة التفاوت، مما يطرح مشكلة النوعية الحقيقية لعمليات التشخيص التشاركية والمبادرات المحلية للتنمية البشرية التي تفضي تلك التشخيصات إلى اعتمادها.¹⁷ وعلاوة على ذلك، فإنها "غير مجهزة بشكل كاف للاضطلاع بدور المنظم والمنشط للتنمية الجماعية."¹⁸ لكن ينبغي الإشارة إلى أنه، رغم هذه الصعوبات، تم إعداد ما يقارب 700 تشخيص تشاركي ومبادرة محلية للتنمية البشرية.

11 التقرير الاستكمالي للبنك الدولي، يناير 2012
 12 جلسات الاستماع المنظمة مع اللجان الجهوية للتنمية البشرية، واللجان الإقليمية للتنمية البشرية، واللجان المحلية للتنمية البشرية
 13 تقرير الافتتاح، المفتشية العامة للجماعات الترابية/المفتشية العامة للمالية، 2010
 14 الفصل الرابع من المرسوم رقم 08249-2، للخامس من رجب 1429 (يوليو 2008)
 15 دراسة حول وضع بروتوكول للتقييمات التشاركية، المرصد الوطني للتنمية البشرية، 2009
 16 جلسات الاستماع لمجموعات التنشيط في الجماعات والأحياء، بني ملال ووجدة
 17 جلسات الاستماع لمجموعات التنشيط في الجماعات والأحياء، بني ملال ووجدة
 18 التقرير الاستكمالي للبنك الدولي، يناير 2012

تبين دراسة العلاقة بين الأجهزة المؤسسية للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية في مجال برامج محاربة الفقر في الوسط الحضري ومحاربة الإقصاء في الوسط الحضري، أهمية العلاقة بين قسم العمل الاجتماعي واللجنة المحلية للتنمية البشرية ولجان التنشيط. فمن المفروض في هذه العلاقة أن تؤمن القرب لمراكز القرار. أما على أرض الواقع، فإن الثنائي المكون من قسم العمل الاجتماعي وفريق التنشيط بالجماعة يهيمن على كل العمليات، مما يفضي في كثير من الأحيان إلى شكل من التهميش في حق اللجنة المحلية للتنمية البشرية¹⁹.

الفاعلون في المبادرة الوطنية للتنمية البشرية

يتدخل العديد من الفاعلين في عملية تفعيل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، من جمعيات وتعاونيات، ومنتخبين محليين، ومصالح خارجية، وسلطات محلية، وجامعات، وقطاع خاص، وشركاء تقنيين وماليين. بين كل الفاعلين المذكورين، تحتل الجمعيات والتعاونيات مكانا مركزيا، بحكم أن تمويلات مشاريع المبادرة الوطنية للتنمية البشرية تمر بالضرورة عبرها. والحال أن الجمعيات مازالت إلى اليوم لا تضطلع دائما وبصفة كاملة بدورها كفاعل في اتخاذ القرار داخل اللجان التي تنتمي إليها، بحكم أنها لا تعرف مهماتها ولا صلاحياتها²⁰. من جانب آخر فإن موقعها في المبادرة الوطنية للتنمية البشرية يجعل منها منافسا محتملا للمنتخبين في ما يتعلق بالتأثير في السياسات المحلية. وهي وضعية كثيرا ما أفضت إما إلى نشوء عدد من الجمعيات بدافع الوصولية، وتوظيفها لأغراض سياسية، وإما إلى انخراط ضعيف للمنتخبين، وبالتالي انخراط ضعيف للجماعات الترابية، في الحكامة المحلية للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، أضف إلى ذلك أن الغالبية العظمى من تلك الجمعيات تفتقر إلى القدرات اللازمة لتدبير وديمومة المشاريع.

2.1 الإطار المسطري

يقوم تنظيم المبادرة الوطنية للتنمية البشرية على أساس مجموعة من النصوص (من دوريات ومذكرات وزارية من لدن وزير الداخلية وقرارات من العامل ومراسيم)، وكذا على ستة دلائل مسطرية مخصصة لما يلي:

- المساطر المتعلقة بالأنشطة المدرة للدخل؛
- المساطر المتعلقة ببرامج محاربة الفقر في الوسط القروي؛
- المساطر المتعلقة ببرامج محاربة الإقصاء في الوسط الحضري؛
- المساطر المتعلقة ببرامج محاربة الهشاشة؛
- المساطر المتعلقة بعمليات " طلب عروض مشاريع " للبرنامج الأفقي؛
- المساطر الائتمانية.

¹⁹ دراسة حول وضع بروتوكول للتقييمات التشاركية، المرصد الوطني للتنمية البشرية، 2009
²⁰ جلسات الاستماع المنظمة مع الجمعيات واللجان المحلية للتنمية البشرية

تحدد الدلائل الخاصة بالبرامج الأهداف، والساكنة المستهدفة، ونوع الأعمال اللازم القيام بها، ومسار التفعيل، ودورات المشاريع، ومعايير الانتخاب، والتمويل، وصلاحيات اللجان المحلية والإقليمية والجهوية للتنمية البشرية وفرق الدعم. أما دليل المساطر الائتمانية فيعالج المسائل المرتبطة بقواعد تفويت الصفقات في إطار حساب التعيين الخاص CAS، والإطار المالي، وتحديد الميزانيات وإقرارها، والتعاقد وإضفاء الصيغة التعاقدية على الالتزامات.

وتأخذ تلك الدلائل في اعتبارها مقارنة النوع وإدماج الشباب.

وتبين المشاكل التي لا تزال تواجهها المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، في مجال ديمومة المشاريع، وقدرة الأنشطة المدرة للدخل على الاستمرار، وتفويت الصفقات وغير ذلك، أن درجة استيعاب وتطبيق الدلائل لم تبلغ بعد المستوى المطلوب، مما يطرح التساؤل حول كفاءة الفاعلين واللجان، وفعالية التكوينات ولكن أيضا حول مدى ملاءمة الدلائل لقدرات الفاعلين. ومن المقرر أن تواصل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية دعم قدرات الفاعلين وتبسيط بعض الدلائل وإنتاج كتيبات إرشادية. في ما يتعلق بالمرحلة الثانية، تم إعداد دليلين مسطرين جديدين، أحدهما خاص بالتأهيل الترابي، والآخر خاص بالحماية الاجتماعية والبيئية.

تكلف اللجان المختلفة بتحديد قوانينها الداخلية، بما في ذلك مدة الانتداب، ووتيرة الاجتماعات، وصفة الذي يدعو إلى عقدها، وأنماط اتخاذ القرار وما إلى ذلك. أما في ما يخص اللجنة الجهوية للتنمية البشرية، فإن الوالي هو من يقرر في شأن وضع قانون داخلي لها. واليوم فإن القوانين الداخلية، حين تكون موجودة، لا يتم الاعتراف بها من قبل كل أعضاء اللجان، ويراهها بعضهم صعبة التطبيق.²¹

تمت مأسسة اللجان على المستوى الجهوي والإقليمي بموجب قرار من قبل ولاة الجهات والولايات، طبقا للتوجهات الكبرى والتدابير المنصوص عليها في المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، ولمختلف الدوريات الصادرة عن وزارة الداخلية. ويحدد القرار المذكور تركيبة اللجان ومهامها، ويشير إلى أن مهمة أمانة اللجنتين الجهوية والإقليمية للتنمية البشرية تعود إلى قسم العمل الاجتماعي، وينبغي للقانون الداخلي لكل لجنة أن يحدد بوضوح أنماط الاشتغال والعلاقات بين اللجان والشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين. وعلى العكس من ذلك فإن الأجهزة المركزية لا تتوفر على أي قاعدة قانونية تحدد المهام وتوزيع الاختصاصات بين مختلف الفاعلين، وتحدد كذلك أنماط التعاون بين المصالح في إعداد وتنظيم المداولات. وفي غياب نصوص قانونية، فإن صلاحيات لجنة القيادة تبقى مبهمه، مما يفضي إلى كثير من الغموض في ما يخص الأدوار التي تعود إلى مختلف الفاعلين.²²

²¹ جلسات الإنصات المنظمة مع الجمعيات واللجان المحلية للتنمية البشرية
²² دراسة حول الالتقاءة - المرصد الوطني للتنمية البشرية، 2009

3.1 آليات التتبع والتقييم

التتبع والتقييم الداخلي

لقد تزودت المبادرة الوطنية للتنمية البشرية بألية للتتبع والتقييم، تشمل على الخصوص إطارا منطقيا ونظاما للإعلام (SI)، من أجل إتاحة تفاعل أمثل في مجال النشر السريع للمعلومات، وإنتاج تقارير عن تتبع التفعيل، وتوجيه الأعمال وتحديد أهداف والنتائج قياسا إلى مؤشرات قابلة للقياس، من أجل تأمين تتبع للمشاريع. غير أن الولوج إلى معطيات نظام الإعلام ليس متاحا لجميع الفاعلين (الجمعيات والتعاونيات والمنتخبين) المعنيين. وإن الولوج المباشر والسهل إليه من شأنه أن يدعم المسلسل التشاركي الذي تم إطلاقه.

وقد لاحظ البنك الدولي بعض أوجه القصور في تصور نظام التتبع والتقييم²³:

- غياب معلومات حول تتبع المشاريع وطرق اشتغال البنيات التحتية؛
- غياب معلومات حول آثار المشاريع ونتائجها؛
- غياب آليات تتيح للمستفيدين إبداء رأيهم حول تنفيذ المشاريع واستعمالها ومدى رضاهم عنها؛
- لم يتم تفعيل التدابير المتعلقة بمكون الهشاشة؛
- النظام الإعلامي، المعتمد على الشبكة العنكبوتية، لم يتم جعله إجرائيا إلا بصفة جزئية؛
- غياب لتتبع المشاريع بعد التنفيذ.

ودائما حسب المصدر نفسه، فإن "تقارير تقدم الأعمال التي أنجزتها التنسيق الوطنية منذ 2008 تمثل مصدرا مفيدا من المعلومات حول تفعيل ونتائج المبادرة الوطنية للتنمية البشرية. فهي تعطي للحكومة والممولين صورة واضحة عن الخطوات التي تم تحقيقها. "غير أنها" تحتوي على القليل من التقييم النقدي، حيث لم يتم استخدام معطيات التتبع والتقييم إلا بصفة جزئية في اتخاذ القرارات المبررة وتعيين الموارد المالية." كما لاحظ تقرير البنك الدولي كذلك أن "المعلومات تصعد لكنها عموما لا تعاود النزول، وأن جزءا هاما من تصور تلك التقارير يجعلها موجهة بالأساس إلى طلبات الممولين وحاجات الحكومة في مجال تتبع عملية تفعيل أوجه الإنفاق، عوض أن تكون موجهة صوب مصالح المستفيدين أو المسيرين، الذين كان من الممكن أن يستعملوا تلك المعطيات ويقارنوا درجة تقدم المشاريع قياسا إلى نتائج الدراسات المقارنة، وذلك لفائدة مشاريعهم الخاصة ومخططات التنمية المحلية للمبادرة المحلية للتنمية البشرية."

²³ التقرير الاستكمالي للبنك الدولي، يناير 2012

من جهة أخرى، مازالت عملية تتبع تنفيذ مشاريع المبادرة الوطنية للتنمية البشرية تشكو، رغم الجهود المبذولة، من أوجه ضعف عديدة يمكن تلخيصها في ما يلي²⁴:

- نقص الموارد البشرية والمالية المخصصة لتتبع الإنجازات؛
- قصور فرق العمل الجماعية وفرق العمل في الأحياء في ما يتعلق بتتبع المشاريع؛
- عدم انتظام نقل التقارير الشهرية لفرق العمل في الجماعات والأحياء والجمعيات، والتقارير الدورية للجان المحلية للتنمية البشرية؛
- ضعف انخراط المصالح الخارجية في عملية تتبع المنجزات؛
- لا تولى لعملية تقييم آثار المشاريع إلا مكانة ثانوية.

تعتبر عملية تقييم المخاطر القمينة بعرقلة إنجاز المشاريع، المكوّن الأكثر ضعفا وهشاشة في منظومة المراقبة الداخلية لأجهزة حكامه وتدبير المبادرة الوطنية للتنمية البشرية. فعملية تقييم المخاطر وتعريفها تبقى غير مرسّمة، كما أن التدابير اللازم اتخاذها من أجل الحد من تلك المخاطر ومواجهتها ليست محددة ولا مفعّلة²⁵. وتشذر الاشارة إلى أن المفتشية العامة للإدارة الترابية والمفتشية العامة للمالية تعملان حاليا على إعداد تصميم بلورة خريطة للمخاطر، سيتم تسليمها إلى مجموع الأقاليم والولايات.

وقد أحدث البنك الدولي، في إطار المرحلة الثانية، آلية جديدة للتمويل، تعرف باسم "برنامج للنتائج"، فأصبحت التنسيقية الوطنية تتوفر بذلك على إطار للنتائج يتضمن 17 مؤشرا، منها 9 لعمليات الصرف.^{26, 27}

1. التتبع والتقييم الخارجي

المرصد الوطني للتنمية البشرية جهاز مستقل أنشئ في 2008، وهو يعمل تحت إشراف رئيس الحكومة²⁸، وتمثل مهمته الدائمة في تحليل وتقييم أثر برامج التنمية البشرية التي يجري تفعيلها، واقتراح تدابير وخطوات عملية تساهم في بلورة وتفعيل استراتيجية وطنية للتنمية البشرية، وخصوصا في إطار المبادرة الوطنية للتنمية البشرية؛ ويعرض المجلس تقريرا سنويا حول التنمية البشرية على أنظار صاحب الجلالة ملك البلاد.

²⁴ تقرير المفتشية العامة للإدارة الترابية/المفتشية العامة للمالية، 2010

²⁵ تقرير المفتشية العامة للإدارة الترابية/المفتشية العامة للمالية، 2010

²⁶ مذكرة التوجهات 2011-2015، وزارة الداخلية

²⁷ الملحق 6

²⁸ المرسوم رقم 2-08-394، بتاريخ 23 أكتوبر 2008

ليس لتقارير المرصد أي طابع إلزامي، وقد تم تسجيل نقص في التجاوب مع تلك التقارير من قبل الهيئات المعنية²⁹، مما دفع جلالة الملك إلى أن ينادي بضرورة " ... الأخذ بتوصيات المرصد الوطني لهذه المبادرة."³⁰

تقارير المرصد الوطني للتنمية البشرية غير معروفة على المستوى المحلي، وحين تكون معروفة، فلا أحد يشعر بأنه ملزم بتطبيق التوصيات التي ترد فيها. والحق أن توصيات المفتشية العامة للإدارة التربوية والمفتشية العامة للمالية تلقى من الاهتمام ما لا تلقاه تقارير المرصد.³¹

من جهة أخرى، تم تعيين المفتشية العامة للإدارة التربوية والمفتشية العامة للمالية من قبل الحكومة لكي تقودا معا عمليات الافتحاص الخارجي. ويحدد ميثاق افتحاص موقع من قبل هذين الكيانين أهداف ومناهج ذلك الافتحاص، الذي يعنى بالتدبير المالي وتفويت الصفقات. وفي هذا الإطار، فإن الثنائي المتكون من المفتشية العامة للإدارة التربوية والمفتشية العامة للمالية:

- يقوم بتقييم سنوي للحالة المالية وصلاحيات وانتظام العمليات، وكذا آلية المراقبة الداخلية؛
- يقدم رأيا مهنيا يبين ما إذا كانت الحالة المالية للعمليات التي تجري في إطار " حساب التعيين الخاص - المبادرة الوطنية للتنمية البشرية" مطابقة للقوانين والتنظيمات والمرجعيات المحاسبية المنطبقة عليها؛
- يقدم للسلطات العمومية والمواطنين ضمانا معقولة بأن الموارد المالية التي تم تجنيدها قد أنفقت بطريقة تراعي الاقتصاد وتتوخى الفعالية، في وجوه الإنفاق المرسومة لها.

نقاط اليقظة

- لم تضطلع كل من اللجنة الاستراتيجية واللجنة القيادية بجميع مهامها في نطاق التأطير الاستراتيجي والاتقائي بين القطاعات الوزارية (اللجنة الاستراتيجية) والمتابعة والتقييم المنتظم لتفعيل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية (لجنة القيادة). ولم يُصفى الطابع المؤسستي على العلاقات بين اللجنتين بمقتضى نصوص تنظيمية. نظراً لضعف الانخراط الفعلي للجنة القيادية واللجنة الاستراتيجية في تدبير المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، أصبحت التنسيقية الوطنية بحكم الواقع الفاعل الأساسي في تفعيل المبادرة.
- تتوقف نوعية تسيير مختلف اللجان التربوية على كفاءات وانخراط رؤسائها وأعضائها بكل فئاتهم. وهذا ما يفسر تباين مستوى الجودة في بلورة المبادرات المحلية المندمجة للتنمية البشرية (المخططات الجماعية للتنمية والبرامج القطاعية) والتخطيط لها على مدى سنوات؛

²⁹ التقرير الاستكمالي للبنك الدولي، يناير 2012

³⁰ الخطاب الملكي السامي بمناسبة الذكرى العاشرة لعيد العرش، 31 يوليو 2009

³¹ جلسات الاستماع مع اللجان الجهوية والإقليمية والمحلية للتنمية البشرية

- تعاني أقسام العمل الاجتماعي من كثرة الطلب (مما يولد عبءا كبيرا من العمل)، إذ يفتقر عدد كبير من اللجان ومن فرق تنشيط الأحياء/الجماعات للقدرات اللازمة. بذلك أصبح دور أقسام العمل الاجتماعي مهيمنا.
- لا تعتبر فرق تنشيط الأحياء/الجماعات مكرسة تكريسا كاملا، للقيام بدور التنشيط في مجال التنمية الجماعية ومرافقة الساكنة. ، ولا هي تتوفر على الإمكانيات الضرورية لذلك
- يهيمن دور فرق التنشيط في الجماعات/والأحياء وأقسام العمل الاجتماعي داخل اللجان المحلية للتنمية البشرية، مما يؤدي إلى تهميش دور باقي الأعضاء في كثير من الأحيان.
- تطرح الهيكلة المؤسسية حاليا مسألة التعاون الفعال بين السلطات المحلية والمنتخبين والجمعيات/التعاونيات، من جهة، وهي ثلاث جهات فاعلة لا تتسجم مصالحها (وبالتالي أهدافها) بحكم طبيعتها، وتتنوع كفاءاتها تنوعا كبيرا ، ويطرح من جهة أخرى مسألة ضرورة الانتقال من "ديمقراطية تمثيلية" إلى "ديمقراطية تشاركية" في اتخاذ القرار داخل أجهزة الحكامة المحلية.
- لا تتمتع للجان المحلية للتنمية البشرية بأي سلطة تقريرية.
- يهيكل دليل المساطر أدوار الفاعلين وتنظيمها، لكن ورغم الدورات التكوينية المنظمة لهذا الغرض تظل عملية امتلاكها غير كافية لخلق التأزر الضروري لإنتاج آثار مهيكلية في التنمية المحلية بطريقة مندمجة ومستدامة.
- يشوب النظام الإعلامي أوجه قصور ، ذلك أن المعطيات لا تتوفر بسهولة ولا بطريقة مباشرة لدى مختلف الفاعلين (الجمعيات، التعاونيات، و المنتخبين والمواطنين) في المبادرة الوطنية للتنمية البشرية.
- تتمحور عمليات التقييم الداخلي بالأساس حول الجانب الكمي (عدد المشاريع والمستفيدين...)، على حساب الجانب النوعي (طريقة العمل والمشاركة ووضع العملية التنموية) ؛
- لا يتم إيلاء الاعتبار الكافي لخلاصات وتوصيات مختلف عمليات التقييم الخارجية.
- لا يجرى تحليل المخاطر عند إعداد المشاريع من قبل الفاعلين المعنيين بالمبادرة الوطنية للتنمية البشرية.

2. استهداف الساكنة الأكثر فقرا وعوزاً

اعتمد تحديد الأهداف في المناطق القروية على توزيع نسب الفقر (انظر خارطة الفقر لسنة 2004)، مما أفضى إلى اختيار 403 من الجماعات القروية التي تسجل نسبة تساوي أو تزيد على 30 بالمائة. وقد تم تخفيض تلك النسبة في المرحلة الثانية من المبادرة إلى 14 بالمائة، فانقل بذلك عدد الجماعات المستهدفة إلى 701.

همّ الاستهداف في الوسط الحضري 264 حيا من الأحياء الحضرية في المدن والتجمعات الحضرية التي كان عدد سكانها يجاوز 100 000 نسمة خلال المرحلة الأولى من المبادرة. وقد تم تحديد الأحياء الحضرية المستهدفة خلال المرحلة الأولى على أساس عدد من المعايير، مثل نسبة البطالة، وحجم الساكنة المستفيدة، ووجود ومدى انتشار السكن غير اللائق، والعجز في مجال البنيات التحتية والمرافق العمومية الأساسية، والتكامل مع برامج التنمية المحلية، والانخراط المالي للشركاء. أما في المرحلة الثانية، فإن المدن والتجمعات المستهدفة هي التي تضم ما بين 20 000 و100 000 ساكن، في حين انتقل عدد الأحياء إلى 530. ومن أجل استهداف أكثر دقة، تم اعتماد معايير تمثلت في نسبة الساكنة التي تعاني العوز، وحجم الساكنة المستهدفة، والتكامل في ما يخص برامج التنمية المحلية الجارية أو المرسومة، ومستوى تأهيل الشباب، ونسبة التخلي عن الدراسة، ونسب الإقصاء في صفوف النساء والشباب، وفرص التكوين والإدماج (من مراكز وجمعيات متخصصة)³³.

كان البرنامج الخاص بالهشاشة يستهدف في المرحلة الأولى 8 فئات من الساكنة، تشمل الشباب المشردين وأطفال الشوارع والمساجين السابقين الذين لا موارد لهم، والأطفال المتخلي عنهم، والمصابين بأمراض عقلية ولا مأوى لهم، والنساء في وضعية هشاشة شديدة ولا موارد لهن، والأشخاص المعاقين، والمتسولين والمتشردين، والأشخاص المسنين الذين يعانون العوز. وقد أضيفت إلى تلك الفئات فئتان اثنتان في المرحلة الثانية، هما فئة الأشخاص المصابين بداء فقدان المناعة المكتسب، والأشخاص المدمنين.

وقد لاحظ التقييم الذي عني بعملية استهداف الساكنة خلال المرحلة الأولى أن استهداف المناطق القروية على أساس معيار نسبة الفقر كان مقبولا بحكم التلازم القوي بين الساكنة الفقيرة والساكنة المستهدفة ($R2=0,675$)³⁴. أما استهداف الجماعات القروية، المعتمد فقط على نسبة الفقر، فقد أفضى في المرحلة الأولى إلى توزيع لتمويلات المبادرة الوطنية للتنمية البشرية توزيعا غير مجدول على أساس عدد ساكنة تلك الجماعات، وبالتالي إلى إجحاف في توزيع التمويلات حسب السكان. وبين ذلك التقييم أن الاستهداف يبقى غير كاف في الوسط الحضري، الذي يبقى فيه التلازم ضعيفا جدا ($R2= 0,335$)³⁵، مما يطرح كذلك مسألة الحدود الجغرافية للأحياء التي وقع الاختيار عليها - إذ إن الحي ليس فحسب كيانا إداريا - وكذا مسألة تجانس الساكنة في ما يتعلق بالفقر والإقصاء. أما في ما يخص المعايير الإضافية للاستهداف في المرحلة الثانية، فليس هناك من معلومة مفصلة تحدد أنماط تطبيق تلك المعايير، مما يبغي مشكل تحديد الأحياء قائما. فكيف سيتم تحديد نسبة الإقصاء في صفوف النساء والشباب؟ وكيف سترجم هذا التكامل بالنسبة إلى برامج التنمية المحلية؟

33 القاعدة المشتركة للمرصود الوطني للتنمية البشرية، 2011-2015

34 تقرير حول إنجازات 2005-2010 للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، المرصد الوطني للتنمية البشرية، 2012

35 تقرير حول إنجازات 2005-2010 للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، المرصد الوطني للتنمية البشرية، 2012

في البرنامج الذي يعنى بالهشاشة، تمثل فئات الأشخاص المستهدفين ساكنة غير منسجمة، تتطلب إشكالاتها أجوبة مختلفة في مجال التكفل. وبالتالي فإنه من المناسب أن يكون هذا الاستهداف أكثر دقة، لكي يقدم أجوبة أكثر نجاعة وأكثر تلاؤماً مع وضعيات الأشخاص المعنيين.

نقاط اليقظة:

- لئن أمكن اعتبار الاستهداف الحالي للساكنة في الوسط القروي مقبولا، فإنه لا يزال في الوسط الحضري، بحاجة إلى التحسين وإعادة التوجيه، من أجل تأمين فعالية أمثل في محاربة الإقصاء والهشاشة.
- في إطار محاربة الهشاشة، لا يمثل الاستهداف "الفئوي" قاعدة كافية لإرشاد أصحاب القرار في ما يتعلق بالأجوبة اللازمة. فيجب أن يكون تحليل كل واحدة من الفئات أكثر دقة من أجل تحديد أدق لحاجات الأشخاص ودرجات الهشاشة، وتطوير برامج تجمع بين قطاعات متعددة، تكون أكثر نجاعة وديمومة، ترمي إلى إعادة تأهيل هؤلاء الأشخاص وإدماجهم الاجتماعي.

3. مسلسل تشاركي ومندمج

تعتبر المشاركة محورا مركزيا في فلسفة المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، غير أن تقديرها صعب جدا في غياب أي تقييم شامل، ولكن أيضا بسبب تعدد المظاهر والأوجه التي يشملها هذا المفهوم، من الإعلام إلى التكوين، والتشاور، وأخذ الآراء بعين الاعتبار، والإبلاغ بالنتائج، والتتبع التقييمي التشاركي، والنوع، والتواصل، والوساطة، وتدبير الشكايات، والإدماج، إلى التمثيلية. ويجب الإشارة إلى أن المبادرة الوطنية للتنمية البشرية هي أول برنامج اجتماعي قائم على المشاركة، وهو مسعى مجدد يحظى بقدر كبير من رضا الساكنة، كما تشهد بذلك دراسة استقصاء الآراء التي قام بها المرصد الوطني للتنمية البشرية في 2008. فقد صرح ما نسبته 92.3 بالمائة من أولئك الأشخاص بأنهم مستعدون لضم جهودهم إلى جهود الدولة، مبددين استعدادا كبيرا للانضمام إلى كل عمل يقوم على المقاربة التشاركية³⁶. لكن ما هو واقع الحال اليوم؟ لعله كان من الأفيد تحيين هذه الدراسة من أجل التمكن من تقدير تطور آراء الناس تقديرا يخضع للمنهج نفسه. من جهة أخرى، تعد المشاركة مسارا ديناميا متطورا، وليس ثابتا، ناهيك عن أن المشاركة مسألة تجد تطبيقها على كل مستويات التدخل.

وبالتالي فإن نوعية المشاركة رهينة بشكل قوي بنوعية الموارد البشرية ونمط الحكامة وتوفر وسهولة الولوج إلى معلومة سهلة الفهم.

إن تواصل القرب مع الساكنة وحاملي المشاريع، وبوجه عام مع كل الفاعلين المحليين، عنصر أساس من المسار التشاركي الذي تم إطلاقه. ومن أجل الاستجابة لهذه الضرورة، تم تعيين مكلفين بالتواصل

داخل أقسام العمل الاجتماعي، وتم إعداد برامج تواصلية على المستوى الترابي. وإضافة إلى التواصل المؤسسي، تم تفعيل عدد من خطوات القرب، مثل القوافل والإعلانات والمنشورات الإرشادية واللقاءات الإعلامية والمواقع الإلكترونية والبرامج الإذاعية والتلفزيونية وغير ذلك.

غير أن جلسات الاستماع مع الجمعيات والمنتخبين والمستفيدين تبين أنه، رغم الجهود المبذولة، فإن مسار المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، وكذا مختلف المساطر، لا تزال غير مفهومة بشكل كاف، وأن مستوى إعلام اللجان المختلفة والفاعلين يختلف اختلافا كبيرا. ويعود هذا في جزء منه إلى كون تواصل القرب لا يستجيب دائما بطريقة مرضية لضرورات المشاركة. ويرى البنك الدولي³⁷ أن "... نتائج المكون الفرعي المتعلق بالتواصل في المرحلة الأولى مخيبة للأمل..."، وهو يوصي ببلورة "استراتيجية تواصلية حقيقية تكون قادرة على بلوغ أهداف الشفافية والتحسيس بالمسؤولية".

في ما تعلق بالتمثيلية داخل أجهزة الحكامة، تجاوزت مشاركة المجتمع المدني، وكذا الممثلين المنتخبين والنساء والشباب، الأهداف الكمية المرسومة. فقد بلغت نسبة مشاركة النساء ما بين 42 و54 بالمائة، أي بما يزيد على ضعف الرقم المستهدف الذي كان في حدود 20 بالمائة فقط، وكذلك مشاركة الشباب، التي تراوحت بين 37 و48 بالمائة، مسجلة أربعة أضعاف الرقم المستهدف في البداية. غير أنه ينبغي الإشارة إلى أن هناك اختلافات كبيرة بين الجهات في هذا المجال. ويرى البنك الدولي من جهة أخرى أن هناك مستوى مرضيا من مشاركة المنظمات غير الحكومية في تخطيط وتفعيل البرامج الفرعية التي تستهدف الساكنة الهشة، وكذا درجة مشاركة الساكنة المستهدفة في المسار التشاركي، إذ تم تجاوز الأعداد المستهدفة مبدئيا³⁸.

أما في ما يخص مسار البرمجة التشاركي، فيلاحظ التقرير الاستكمالي للبنك الدولي أن "الدراسات النوعية توحي بأن مسار البرمجة التشاركي قد تم تحقيقه بطريقة فعالة، غير أن نوعيته تدعو للتساؤل. أما بلورة المبادرات المحلية للتنمية البشرية، فقد تمت بطريقة متفاوتة، تتراوح بين الممارسة الجيدة والضعيفة... غير أن برامج الاستثمار متعدد السنوات في المبادرة المحلية للتنمية البشرية لم يتم بناؤها، إلا في حالات قليلة، على أساس مسار تشاركي، والمصادقة عليها وتملكها من قبل الفقراء والمجموعات الفقيرة داخل الجماعة. فأغلب المبادرات المحلية للتنمية البشرية هي عبارة عن لوائح من المشاريع التي يجري تحيينها من حين لآخر وتجميعها في سلسلة من المسارات التشاركية ذات النوعية الحقيقية".

وأما في مجال تدبير النزاعات والشكايات، فلا توجد حتى اليوم أي آلية موحدة ومحددة لتدبير الشكايات، رغم أن الدليل المسطري ينص على ذلك.

37 التقرير الاستكمالي للبنك الدولي، يناير 2012

38 التقرير الاستكمالي للبنك الدولي، يناير 2012

إن إشراك الساكنة والتعاقد والشراكة مع النسيج الجمعي وفعاليات التنمية المحلية، تقع كلها في أساس المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، من أجل ضمان امتلاك أفضل وديمومة للبرامج والتدخلات.

ويتيح التتبع التقييمي التشاركي SEP، وهو جزء لا يتجزأ من المسار التشاركي:

- الحرص على أن تكون أجهزة الحكامة والمستفيدين والشركاء جميعا على علم بأنماط ومعايير تقييم استثمارات المبادرة الوطنية للتنمية البشرية؛
- دعم مساطر تفعيل المشاريع؛
- تشجيع وتسهيل اتخاذ قرارات صائبة في مختلف مراحل التفعيل، ابتداء من مرحلة التخطيط والتصور حتى مرحلة الإبلاغ بالنتائج، مروراً بالتنفيذ وتقديم التقارير³⁹.

رغم أن المبادرة الوطنية للتنمية البشرية قد كونت 30 موظفا لأقسام العمل الاجتماعي في مجال التتبع التقييمي التشاركي، ورغم أنه قد تم إجراء تجربة رائدة بمعية البنك الدولي في إقليم شيشوا في 2011، فإن التتبع التقييمي التشاركي لم يتم بعد تفعيله. والتفكير مازال جاريا من أجل مراجعة هذا النموذج.

نقاط اليقظة:

- من الصعب تقدير درجة المشاركة تقديرا موضوعيا، نظرا لتعدد جوانبها. إلا أنها لم تبلغ بعد المستوى اللائق: فنوعية التشخيصات التشاركية والمبادرات المحلية للتنمية البشرية شديدة التفاوت؛ ولا يفي تواصل القرب دائما بطريقة مرضية بقواعد المشاركة؛ لم يتم تفعيل أنظمة المتابعة والتقييم التشاركية وآليات الانتصاف (تدبير الشكاوى).
- تتفاوت نوعية المشاركة داخل اللجان تفاوتاً كبيراً، وتوقف بدرجة كبيرة على نوعية الموارد البشرية ونمط الحكامة وتوفر وسهولة الولوج إلى المعلومة المفهومة.

4. التخطيط متعدد السنوات والالتقائية

تتفق مختلف فعاليات المبادرة الوطنية للتنمية البشرية على كون القصور في مجال الالتقائية مشكلا زمنا يقتضي الحل. لكن ما هو التعريف الذي ينبغي إعطاؤه للالتقائية؟

تعني الالتقائية بالنسبة إلى فعاليات المبادرة الوطنية للتنمية البشرية التأزر والتعاون في تنفيذ المشاريع⁴⁰. وبالتالي فإن القصور في مجال الالتقائية يجري ربطه في المقام الأول بمشاكل التمويل، أو توفير الموارد البشرية، أو الصيانة أو العقود العقارية التي تظهر فجأة بعد المصادقة على المشاريع. أما في المقام الثاني فنجد إما غياب اللاتمرکز، أو عدم توفر الميزانيات على مستوى المصالح الخارجية، أو عدم امتلاك ممثلها القدرة على الالتزام الصريح، بحكم أن مثل هذه المهمة من شأن المستوى المركزي⁴¹.

وقد أفضى هذا النقص في مجال اللاتمرکز، حسب البنك الدولي، إلى " نقص في الالتقائية بين التخطيط التصاعدي والتنازلي، وكذا نقص في المعرفة، على المستوى المحلي، بالمخططات الوزارية، وهو ما أفضى إلى حالات ازدواج في تلك المشاريع، وضياح فرص للتخطيط للتنمية المحلية المندمجة، وانفصام بين الاستثمارات وأنماط الاشتغال." ⁴²

من أجل تجاوز هذه المشاكل، تم إقرار التزامات تعاقدية مع الوزارات وإحداث لجنة بين وزارية للالتقائية. فأما الالتزامات التعاقدية فلم يتم احترامها، وأما اللجنة البين وزارية، فضعيفة الفعالية.

تجعل الاختلافات في منطق التدخل، وغياب الانسجام بين آليات التخطيط البرمجية والمالية، من التخطيط متعدد السنوات أمرا بالغ الصعوبة.

ونتيجة لهذا النقص الكبير في الالتقائية، تبدو المبادرة الوطنية للتنمية البشرية مثل برنامج يسير بحكم الواقع في موازاة مع البرامج الأخرى (المخططات الجماعية للتنمية PCD، وبرامج وكالات التنمية، ومخطط المغرب الأخضر، وبرنامج تيسير، وبرنامج المساعدة الطبية RAMED) في البحث عن فرص للالتقائية البعيدة من أجل تحقيق المشاريع. وقد سجل المرصد الوطني للتنمية البشرية في أحد تقاريره أنه "من الضروري القيام بإعادة توجيه ومركزة المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، من أجل إعطائها كل المكانة التي يجب أن تكون لها في إطار استراتيجية تنموية مستدامة للمملكة" ⁴³.

فبحكم أن المبادرة الوطنية للتنمية البشرية ينبغي لها أن تندرج في إطار الرؤية الشاملة لمشروع مجتمعي له أهداف محددة ⁴⁴، يجري حسب خطوات متكاملة، فإن من الضروري إعادة النظر في الالتقائية وإبلاء الاعتبار " ... للطبيعة متعددة المعاني والأبعاد لإشكالية الالتقائية، كمبدأ للعمل والتنظيم العموميين ... مما ينطبق سواء على تحديد الأهداف أم على البرمجة والآليات المؤسسية والوسائل البشرية والمالية المخصصة لتفعيلها وقيادتها وتتبعها" ⁴⁵. وهذا يفترض بطبيعة الحال تفصيل هذا المنظور الشامل إلى مخططات تنموية ترابية تدمج مقاربة المبادرة الوطنية للتنمية البشرية ومبادئها وقيمها وأعمالها، وترسم أهدافا محددة بدقة وتقر مسؤولية مختلف الفاعلين. وقد عبر تقرير الخمسينية عن هذه الفكرة حين اعتبر أن المبادرة الوطنية للتنمية البشرية "ينبغي لها أن تمثل الإطار الاستراتيجي الرئيس في المجال (والكلام هنا عن محاربة الفقر) وأن تصبح آلية للالتقائية البرامج والمشاريع، وأداة للتجديد في مجال الهندسة الاجتماعية والتكفل"، وأن تتفادى " ... كل انزلاق نحو وضعية تجعل منها مجرد برنامج لمحاربة الفقر."

42 التقرير الاستكمالي للبنك الدولي، يناير 2012

43 تقييم الخطوات المحققة في مجال الإدماج، المرصد الوطني للتنمية البشرية، 2011

44 الخطاب الملكي السامي بمناسبة ذكرى ثورة الملك والشعب، 2005

45 دراسة حول التقائية برامج المبادرة الوطنية للتنمية البشرية مع البرامج التي تقودها مختلف القطاعات الوزارية (المرصد الوطني للتنمية البشرية، 2009)

نقاط اليقظة:

- يشكل عدم مراعاة الالتقائية (بمعنى التنسيق والتآزر) عائقا كبيرا بالنسبة لجميع الفاعلين المعنيين بالمبادرة، ويُعزى بالأساس إلى غياب اللاتمرکز واللامركزية للمصالح الخارجية. ويتم تحديد مفهوم الالتقائية بطريقة جد متباينة من قبل مختلف الفاعلين وأجهزة التقييم، مما يجعل فهمه صعبا وغير متجانس.
- يعود مع ذلك عدم الانسجام إلى غياب منهجية التخطيط المندمج بما فيه البرمجة والميزانية لمشاريع المبادرة الوطنية للتنمية البشرية على المدى الطويل، وإلى عدم الاعتبار المنهجي للتشخيص التشاركي من قبل المصالح الخارجية للدولة والجماعات خلال إعداد مخططات التنمية الجماعية والسياسات القطاعية.
- من ثمة، فإن تناغم المبادرة الوطنية للتنمية البشرية مع مخططات التنمية الجماعية وباقي برامج وكالات التنمية والبرامج القطاعية والبرامج الوطنية التي تستهدف الساكنة المعوزة تبقى غير كافية. فالعديد من الاتفاقات التي تم إبرامها بهذا الصدد لم تكلّل بالنجاح، لأن الالتزامات المتعهد بها لم يتم دائما احترامها ولا تطبيقها في الأجل المحددة.
- من جهة أخرى، لم تضطلع اللجان التي تم إحداثها على المستوى المركزي والترابي بصفة كاملة بدورها كهيئة انسجام وتآزر بين مختلف البرامج والفاعلين.
- وبالتالي فإن المبادرة الوطنية للتنمية البشرية أصبحت مجرد برنامج لإنجاز مشاريع غير مندمجة في السياسات القطاعية.
- لا يمكن معالجة مسألة الالتقائية معالجة فعالة خارج إطار سياسة وطنية بل وجهوية مندمجة للتنمية البشرية.

5. المنجزات

منذ إطلاق المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، تم تحقيق أكثر من 22.900 مشروع لصالح 5.2 مليون من المستفيدين، بغلاف مالي قدره 14.6 مليار درهم، أي بزيادة قدرها 46 بالمائة مقارنة مع الغلاف المرسوم في البداية، والمحدد في 10 مليار درهم، وذلك بفضل "مفعول الرافعة" الذي نتج عن المبادرة. فقد جرت إعادة توزيع 8.6 مليار درهم لفائدة الجماعات والأحياء المستهدفة، مولدة عبر مفعول رافعة قدره 40.5 بالمائة، مبلغا ماليا إضافيا قدره 6 مليار درهم.

وقد أتاح البرنامج الأفقي وحده، بفضل بساطة مسعاه، تسجيل عدد مرتفع من المشاريع، بلغ أكثر من 9000 مشروع.⁴⁶

⁴⁶ تقرير عن الأنشطة، 2005-2010، التنسيق الوطنية للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، وزارة الداخلية

وقد تم توفير تكوينات لفائدة مختلف الفاعلين: 290.000 شخص /يوم/ تكوين.

كما تم من جهة أخرى إحداث 6000 جمعية وتعاونية شريكة، و3700 نشاط مدر للدخل.⁴⁷

التمويل والنفقات⁴⁸

لقد اقتضى تفعيل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية إحداث حساب خاص للتعينين، يولى الأمر بالصرف منه إلى رئيس الحكومة، في حين يتولى وزير الداخلية والولاية وعمال الأقاليم الأمر بالصرف على المستوى الثاني في شأن حساب التعيين الخاص للنفقات والمدخيل.

خصص للبرنامج الاستعجالي 2005 غلاف مالي يناهز 250 مليون درهم. أما بالنسبة إلى الفترة ما بين 2006 و2010، فقد تم تخصيص ميزانية قدرها 10 مليار درهم لتمويل برامج المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، موزعة بحيث تخصص 2.5 مليار درهم لكل برنامج.

يلاحظ أن المبادرة الوطنية للتنمية البشرية لم تخصص سوى ما قدره 48، مليار درهم خلال المرحلة الأولى، وأن المقاربة التشاركية قد أتاحت تعبئة تمويلات إضافية بما قدره 4.6 مليار درهم، بفضل "مفعول الرافعة".

والنفقات المرتبطة بالمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، وكذا وضع المساطر التنفيذية الخاصة بالنفقات المقررة، كلها مرسومة في إطار "حساب التعيين الخاص للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية (المرسوم 2-05-1016 و2-06-1017، بتاريخ 19 يوليو 2005).

تجاوزت مصاريف المبادرة الوطنية للتنمية البشرية لفترة 2005-2012 التوقعات الأولية بنسبة 46 بالمائة⁴⁹:

• محاربة الإقصاء في الوسط الحضري: + 21.5 بالمائة؛

• محاربة الفقر في الوسط القروي: - 20.4 بالمائة؛

• محاربة الهشاشة: + 23.9 بالمائة؛

• البرنامج الأفقي: +794 بالمائة.

في ما يتعلق ببرنامج محاربة الفقر في الوسط القروي، تم استعمال ما نسبته 79.6 بالمائة فقط من الموارد المخصصة قياسا إلى الأهداف المرسومة في البدء، هذا في حين أن الحد من نسب الفقر في البوادي يمثل عنصرا مركزيا في رهان التنمية البشرية في المغرب.

لا يتطابق ما يخصص من أموال للبرامج مع معيار الفقر. فالمنح المقدمة في إطار المبادرة الوطنية للتنمية البشرية حسب عدد السكان المستهدفين مرتفعة في الأقاليم التي تتراوح فيها نسبة الفقر بين 10 و20

⁴⁷ تقرير عن الأنشطة، 2005-2010، التنسيق الوطنية للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، وزارة الداخلية

⁴⁸ انظر الملحق 5 لمزيد من التفاصيل

⁴⁹ للاطلاع على التفاصيل (الملحق 6)

بالمائة، في حين أنها في تناقص متواصل في الأقاليم التي تزيد فيها تلك النسبة عن 20 بالمائة. يبين تحليل المساهمة المالية للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، مقارنةً مع غيرها من الشركاء خلال الفترة 2005-2010، أن مساهمة المبادرة الوطنية أكبر من مساهمة باقي الشركاء في الغالبية العظمى من الأقاليم.⁵⁰

لا تؤمن الجماعات المحلية سوى 30 بالمائة من تمويل البرامج في الوسط القروي، و9 بالمائة في الوسط الحضري. وتطرح هذه الوضعية مشكلة تملك الجماعات لمشاريع المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، ومن ثمة ديمومة الاستثمارات المحققة على الخصوص في الوسط الحضري.

نقاط اليقظة:

- من حيث الكمّ، تعدّ المنجزات في غاية الأهمية، غير أنه يصعب تقديرها النوعي، نظرا لغياب أهداف نوعية محددة مسبقا عند مرحلة الإعداد، وكذلك لعدم توفر معطيات موثوقة .
- ظلت نفقات برنامج محاربة الفقر للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية أقل بنسبة 20% مما كان متوقعا.
- لا تساهم الجماعات، وخاصة منها الحضرية، في تمويل برامج المبادرة الوطنية للتنمية البشرية بشكل كافي.

6. الوقع

- لا يمكن للمجلس في الوقت الراهن العمل على تقييم وقع المبادرة نظرا لعدم توفر دراسة الجدوى.
- يجب العمل على نشر دراسة الجدوى الموكولة إلى المرصد الوطني للتنمية البشرية.

7. استدامة المشاريع المنجزة

- إن ديمومة عدد من المشاريع مهددة حاليا⁵¹ بسبب ضعف تركيبها - الذي يجب أن يستجيب لقاعدة ضرورة الديمومة هذه - وعدم احترام معايير الاختيار⁵² :
- مراكز مشيدة لا تجد الوسائل المالية و/أو الوسائل البشرية اللازمة لضمان صيانتها واشتغالها، ومراكز مشيدة على أراض غير محددة الملكية تحديدا واضحا؛
 - عدم احترام الاتفاقيات؛
 - الانخراط الضعيف للجماعات الترابية، وخصوصا في الوسط الحضري والمصالح الخارجية، وكذا ضعف قدرات التدبير والهشاشة المالية التي تعانيها الكثير من الجمعيات، كلها تطرح مشاكل بالنسبة إلى ديمومة المشاريع؛

50 تقرير عن إنجاز برامج المبادرة الوطنية للتنمية البشرية خلال الفترة 2005-2010 (المرصد الوطني للتنمية البشرية، 2012)

51 زيارات ميدانية وجلسات استماع مع الجمعيات

52 الدلائل المسطرية

- نقص التتبع بعد إطلاق المشاريع؛
- ضعف الكفاءات التدبيرية لدى حاملي المشاريع.
- تمثل مسألة الديمومة أحد محاور التحسين خلال المرحلة الثانية. وقد تم بالتالي دعم تتبع القرب للمشاريع، وخصصت 10 بالمائة من الغلاف المالي للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية للتسيير، وتم اعتماد برنامج لتكوين ومواكبة حاملي المشاريع.
- تستحق الأنشطة المدرة للدخل عناية خاصة في هذا الصدد، والملاحظات الرئيسة لدراسة الاتحاد الأوروبي⁵³ دالة دلالة كافية في هذا الشأن:
- تكوين/إعلام تقني غالبا ما يكون غير كاف بالنسبة إلى المستفيدين؛
- نقص في المواكبة الممتدة على الزمن للبنيات التي يتم إنشاؤها، مما يضعف من إمكانية كل مساعدة تكميلية (التتبع التقييمي على الزمن خلال مرحلة الاستغلال)؛
- تسويق غير متحكم فيه جيدا أو مفرط في التنافس أو عشوائي؛
- قابلية المشاريع للاستمرار الاقتصادي كثيرا ما تكون ضعيفة، وكثيرا ما يكون السبب عائدا إلى إنتاج غير مدرّ للدخل كاف؛
- يجب أن تركز دراسات الإمكانية التقنية-الاقتصادية بشكل أكبر على الجانب الملموس، مع متطلب يتزايد في ما يخص الأشخاص الذين يقومون بها أو الجهات التي تفعل ذلك (مكاتب الدراسات، والمنظمات غير الحكومية، وغير ذلك)؛
- اللجوء إلى التعلم لدى مهنيين مكوّنين من أجل أنشطة تقنية مبلورة، أو تدبير المقاولات ذات الجانب الاقتصادي الهام؛
- إقصاء الأشخاص الأكثر فقرا بسبب إجبارية المساهمة المالية لمن يريد الانضمام إلى تعاونية من التعاونيات (سواء أكانت موجودة بالفعل أم في طريق الإنشاء) وفي تمويل الأنشطة المدرة للدخل (10 إلى 30 بالمائة من مجموع المبلغ)؛
- القروض المصغرة مسألة غير مطروحة بالنسبة إلى غالبية الأشخاص الذين تم اللقاء بهم، وذلك بسبب الفوائد التي يرون أنها مرتفعة جدا (حوالي 19 بالمائة)؛
- ليس هناك إلا القليل من المشاريع المنجزة (في إطار البرامج المستقلة ذاتيا لعدد المستفيدين انطلاقا من تمويل للأنشطة المدرة للدخل)؛
- غياب دينامية تعاونية كان من شأنها لو وجدت أن تساعد في توسيع قاعدة الأعضاء المتعاونين؛
- غياب منظورية ملموسة على مستوى أصحاب القرار في الواقع المكاني للأنشطة المدرة للدخل والمشاريع التي يجري إطلاقها وكذا المؤهلات المحلية والجهوية.

نقاط اليقظة :

- تعتبر استدامة العديد من المشاريع هشة بل ومهددة، وذلك لأسباب عديدة ومتنوعة: مواطن ضعف في البنية، وعدم احترام معايير الانتقاء كما هي محددة في دليل المساطر، وضعف قدرات التدبير لدى بعض الجمعيات، وعدم احترام الاتفاقات، وضعف انخراط الجماعات الترابية، وغياب مساعدات التسيير، وكون الأنشطة المدرة للدخل غير متنوعة وغير مبتكرة وغير مستدامة اقتصاديا (غياب منطق المسالك والمسارات التجارية وغير ذلك)، لانعدام تأطير ملائم ومواكبة ابتداء وعملاً وانتهاءً.

الخلاصات

يعتبر مسلسل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية مسلسلاً معقداً وتعزى الصعوبات التي واجهت عملية التفعيل بالأساس إلى العنصر البشري كما تعود إلى تعدد المتدخلين. لذا، فإن المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي يسلم بمساهمة المبادرة الوطنية للتنمية البشرية في تطوير التصورات المتعلقة بمحاربة الفقر والهشاشة والإقصاء؛ ويؤكد المجلس على أنه لا يجوز تأويل أي من الاستنتاجات ولا من التوصيات التالية، على أنها إعادة نظر يشكك في مبادئ ومكتسبات المبادرة الوطنية للتنمية البشرية.

خضعت المبادرة الوطنية للتنمية البشرية خلال المرحلة الأولى لمختلف عمليات التقييم، من قبل أجهزة مختلفة. وجاءت تلك التقارير غنية بالتوصيات الناجمة التي من شأنها تحسين نتائج البرامج، والتي تمت مراعاة بعضها في الأرضية المشتركة للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية في مرحلتها الثانية.

غير أن هذه التقييمات لا تتيح حتى اليوم قياس وقع المبادرة الوطنية للتنمية البشرية على الفقر والهشاشة والإقصاء، وبصفة عامة على التنمية البشرية. كما تجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن تقييم مفعول العمليات التصحيحية الرامية إلى التحسين الواردة في المرحلة الثانية للمبادرة.

وقد أشارت، خلاصات مختلف التقارير التقييمية المتوفرة المتعلقة بالمرحلة الأولى، وكذا عن جلسات الانصات المنظمة من طرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي مع الفاعلين والشركاء المعنيين بالمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، إضافة إلى ما أسفرت عنه الزيارات الميدانية التي قامت بها مجموعة العمل المتخصصة، إلى النقاط الإيجابية التالية:

- لا يزال مفهوم المبادرة الوطنية للتنمية البشرية يحتفظ بكل جدواه إذا ما استحضرننا المستوى الحالي للتنمية البشرية في بلادنا، حسبما هو ثابت من خلال الرتبة 130 التي تحتلها بلدنا وفق ترتيب المؤشر الدولي للتنمية البشرية واستدامة التباينات.
- يجسد مفهوم المبادرة الوطنية للتنمية البشرية التزاما سياسيا على أعلى مستوى في مجال محاربة الفقر في العالم القروي، وكذلك في مجال الإقصاء والهشاشة في الوسط الحضري. وما يميز مفهوم المبادرة هو اختلاف أساليب معالجة الإقصاء والهشاشة.

- يشكل تفعيل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية تجربة أولى لمقاربة تصاعدية تشاركية ومندمجة تعتمد على منهجية غير متمركزة ولا مركزية في هذا المجال. وقد نجمت عن ذلك التفعيل حركية تشاركية هامة على المستوى الترابي، بفضل تعبئة العديد من الجهات الفاعلة (من جمعيات ومنتخبين وساكنة، وسلطات محلية ومصالح خارجية، وممولين وقطاع خاص وجامعات) وبفضل تطور الهندسة الاجتماعية على المستوى الترابي وإضفاء دينامية على القطاع الجمعي.
- وقد تم إنجاز عدد هام من المشاريع خلال المرحلة الأولى. كما شهد لتمويل التوقعات الأولية ارتفاعا بنسبة 46 في المائة (أي 4.6 مليار درهم)، وذلك بفضل "مفعول الرافعة" الناتج عن المبادرة الوطنية للتنمية البشرية.

غير أنها أشارت أيضا إلى بعض مواطن الضعف والاختلالات في المجالات التالية:

1. الحكامة

- لم تظلم كل من اللجنة الاستراتيجية واللجنة القيادية بجميع مهامها في نطاق التأطير الاستراتيجي والاتقائية بين القطاعات الوزارية (اللجنة الاستراتيجية) والمتابعة والتقييم المنتظم لتفعيل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية (لجنة القيادة). ولم يُضفى الطابع المؤسسي على العلاقات بين اللجنتين بمقتضى نصوص تنظيمية. نظراً لضعف الانخراط الفعلي للجنة القيادية واللجنة الاستراتيجية في تدبير المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، أصبحت التنسيقية الوطنية بحكم الواقع الفاعل الأساسي في تفعيل المبادرة.
- تتوقف نوعية تسيير مختلف اللجان الترابية على كفاءات وانخراط رؤسائها وأعضائها بكل فئاتهم. وهذا ما يفسر تباين مستوى الجودة في بلورة المبادرات المحلية المندمجة للتنمية البشرية (المخططات الجماعية للتنمية والبرامج القطاعية) والتخطيط لها على مدى سنوات؛
- تعاني أقسام العمل الاجتماعي من كثرة الطلب (مما يولد عبءا كبيرا من العمل)، إذ يفتقر عدد كبير من اللجان ومن فرق تنشيط الأحياء/الجماعات للقدرات اللازمة. بذلك أصبح دور أقسام العمل الاجتماعي مهيمنا.
- لا تعتبر فرق تنشيط الأحياء/الجماعات مكرسة تكريسا كاملا للقيام بدور التنشيط في مجال التنمية الجماعية ومرافقة الساكنة، ولا هي تتوفر على الإمكانيات الضرورية لذلك.
- يهيمن دور فرق التنشيط في الجماعات/والأحياء وأقسام العمل الاجتماعي داخل اللجان المحلية للتنمية البشرية، مما يؤدي إلى تهميش دور باقي الأعضاء في كثير من الأحيان.
- تطرح الهيكلية المؤسسية حاليا مسألة التعاون الفعال بين السلطات المحلية والمنتخبين والجمعيات/التعاونيات، من جهة، وهي ثلاث جهات فاعلة لا تنسجم مصالحها (وبالتالي أهدافها) بحكم طبيعتها، وتتنوع كفاءاتها تنوعا كبيرا، ويترشح من جهة أخرى مسألة ضرورة الانتقال من "ديمقراطية تمثيلية" إلى "ديمقراطية تشاركية" في اتخاذ القرار داخل أجهزة الحكامة المحلية.

- لا تتمتع للجان المحلية للتنمية البشرية بأي سلطة تقريرية.
- يهيكل دليل المساطر أدوار الفاعلين وتنظيمها، لكن ورغم الدورات التكوينية المنظمة لهذا الغرض تظل عملية امتلاكها غير كافية لخلق التأزر الضروري لإنتاج آثار مهيكلية في التنمية المحلية بطريقة مندمجة ومستدامة.
- يشوب النظام الإعلامي أوجه قصور ، ذلك أن المعطيات لا تتوفر بسهولة ولا بطريقة مباشرة لدى مختلف الفاعلين (الجمعيات، التعاونيات، و المنتخبين والمواطنين) في المبادرة الوطنية للتنمية البشرية.
- تتمحور عمليات التقييم الداخلي بالأساس حول الجانب الكمي (عدد المشاريع والمستفيدين...)، على حساب الجانب النوعي (طريقة العمل والمشاركة ووضع العملية التنموية)؛
- لا يتم إيلاء الاعتبار الكافي لخلاصات وتوصيات مختلف عمليات التقييم الخارجية.
- لا يجري تحليل المخاطر عند إعداد المشاريع من قبل الفاعلين المعنيين بالمبادرة الوطنية للتنمية البشرية.

2. استهداف الساكنة الأكثر فقرا وعوزاً

- لئن أمكن اعتبار الاستهداف الحالي للساكنة في الوسط القروي مقبولا، فإنه لا يزال في الوسط الحضري ، بحاجة إلى التحسين وإعادة التوجيه، من أجل تأمين فعالية أمثل في محاربة الإقصاء والهشاشة.

3. مسلسل تشاركي ومندمج

- من الصعب تقدير درجة المشاركة تقديرا موضوعيا، نظرا لتعدد جوانبها. إلا أنها لم تبلغ بعد المستوى اللائق: فنوعية التشخيصات التشاركية والمبادرات المحلية للتنمية البشرية شديدة التفاوت؛ ولا يفي تواصل القرب دائما بطريقة مرضية بقواعد المشاركة؛ لم يتم تفعيل أنظمة المتابعة والتقييم التشاركية وآليات الانتصاف (تدبير الشكاوى).
- تتفاوت نوعية المشاركة داخل اللجان تفاوتاً كبيراً، وتوقف بدرجة كبيرة على نوعية الموارد البشرية ونمط الحكامة وتوفر وسهولة الولوج إلى المعلومة المفهومة.

4. التخطيط المتعدد السنوات والالتقائية

- يشكل عدم مراعاة الالتقائية (بمعنى التنسيق والتأزر) عائقا كبيرا بالنسبة لجميع الفاعلين المعنيين بالمبادرة، ويُعزى بالأساس إلى غياب اللاتمرکز واللامركزية للمصالح الخارجية. ويتم تحديد مفهوم الالتقائية بطريقة جد متباينة من قبل مختلف الفاعلين وأجهزة التقييم، مما يجعل فهمه صعبا وغير

متجانس .

- يعود مع ذلك عدم الانسجام إلى غياب منهجية التخطيط المندمج بما فيه البرمجة والميزانية لمشاريع المبادرة الوطنية للتنمية البشرية على المدى الطويل، وإلى عدم الاعتبار المنهجي للتشخيص التشاركي من قبل المصالح الخارجية للدولة والجماعات خلال إعداد مخططات التنمية الجماعية والسياسات القطاعية.
- من ثمة، فإن تناغم المبادرة الوطنية للتنمية البشرية مع مخططات التنمية الجماعية وباقي برامج وكالات التنمية والبرامج القطاعية والبرامج الوطنية التي تستهدف الساكنة المعوزة تبقى غير كافية. فالعديد من الاتفاقات التي تم إبرامها بهذا الصدد لم تكلل بالنجاح، لأن الالتزامات المتعهد بها لم يتم دائما احترامها ولا تطبيقها في الأجل المحددة.
- من جهة أخرى، لم تضطلع اللجان التي تم إحداثها على المستوى المركزي والترابي بصفة كاملة بدورها كهيئة انسجام وتآزر بين مختلف البرامج والفاعلين.
- وبالتالي فإن المبادرة الوطنية للتنمية البشرية أصبحت مجرد برنامج لإنجاز مشاريع غير مندمجة في السياسات القطاعية.
- لا يمكن معالجة مسألة الالتقائية معالجة فعالة خارج إطار سياسة وطنية بل وجهوية مندمجة للتنمية البشرية.

5. المنجزات

- من حيث الكمّ، تعدّ المنجزات في غاية الأهمية، غير أنه يصعب تقديرها النوعي، نظرا لغياب أهداف نوعية محددة مسبقا عند مرحلة الإعداد، و كذلك لعدم توفر معطيات موثوقة ؛
- ظلت نفقات برنامج محاربة الفقر للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية أقل بنسبة 20% مما كان متوقعا.
- لا تساهم الجماعات، وخاصة منها الحضرية، في تمويل برامج المبادرة الوطنية للتنمية البشرية بشكل كافي.

6. استدامة المشاريع المنجزة

- تعتبر استدامة العديد من المشاريع هشة بل ومهددة، وذلك لأسباب عديدة ومتنوعة: مواطن ضعف في البنية، وعدم احترام معايير الانتقاء كما هي محددة في دليل المساطر، وضعف قدرات التدبير لدى بعض الجمعيات، وعدم احترام الاتفاقات، وضعف انخراط الجماعات الترابية، وغياب مساعدات التسيير، وكون الأنشطة المدرة للدخل غير متنوعة وغير مبتكرة وغير مستدامة اقتصاديا (غياب منطق المسالك والمسارات التجارية وغير ذلك)، لانعدام تأطير ملائم ومواكبة ابتداء وعملاً وانتهاءً.

7. الوقع

- لا يمكن للمجلس في الوقت الراهن العمل على تقييم وقع المبادرة نظرا لعدم توفر دراسة الجدوى.
- يجب العمل على نشر دراسة الجدوى الموكولة إلى المرصد الوطني للتنمية البشرية.

وبصفة عامة، وأيا كان تقييم البرامج الحالية للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، فإن محاربة الفقر والإقصاء والهشاشة تتطلب سياسات عمومية ملائمة.

فيما يبقى السؤال الجوهرى المطروح، هو موقع وترسيخ المبادرة الوطنية للتنمية البشرية في مجال السياسات العمومية. فإذا كان المفهوم المؤسس يسعى إلى جعل المبادرة، سواء من حيث مقاربتها أو من حيث برامجها، في صلب سياسة عمومية حكومية شاملة⁵⁴، فإنها لا تزال إلى الآن، برنامجا إضافيا للحد من الفقر والإقصاء، يخضع لتدبير وزارة الداخلية، ويعمل خارج نطاق باقي السياسات القطاعية، وبموارد متواضعة نسبيا لا تتيح له إحداث الأثر الكبير على التنمية البشرية. هذا التباين بين الطموحات التي يرمي إليها المفهوم، كما أعلنها الخطاب الملكي المؤسس، وبين ترجمتها خلال مرحلة التفعيل، يجعلنا نتساءل اليوم عن موقع المبادرة الوطنية للتنمية البشرية في نطاق السياسات العمومية، وعن امتلاك الحكومة لمفهوم المبادرة.

⁵⁴ الخطاب الملكي السامي بتاريخ 18 مايو 2005: "فإننا نعتبر أن التنمية الفعالة والمستدامة لن تتحقق إلا بسياسات عمومية مندمجة... فإن المبادرة التي نطلقها اليوم ينبغي أن... تعتمد سياسة خلاقة تجمع بين الطموح والواقعية والفعالية، مجسدة في برامج عملية مضبوطة ومندمجة." 2011

التوصيات

إن المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي مقتنع بصحة مبادئ المبادرة الوطنية للتنمية البشرية وأهمية مكتسباتها، ويقدم توصيات من شأنها استدامة مقاربتها وإعطاء زخم جديد بخصوص انسجام وتنغم مختلف السياسات الاجتماعية. ويتوجه المجلس بهذه التوصيات لكل من الحكومة، والبرلمان والمؤسسات الدستورية الأخرى، والمسؤولين عن تدبير المبادرة.

لذا يوصي المجلس بما يلي:

1. إدماج مفهوم المبادرة الوطنية للتنمية البشرية في إطار منظور شامل للتنمية البشرية، بوصفها إطارا للحد من الفقر والإقصاء والهشاشة، ودعم التقائية تفعيلها مع باقي البرامج الاجتماعية والقطاعية، في خدمة سياسة عمومية مجددة للتنمية المندمجة؛

2. إدماج أعمال المبادرة الوطنية للتنمية البشرية في المخططات الجماعية للتنمية، في إطار تعريف واضح لأهداف التنمية البشرية؛

من شأن اللاتمرکز الفعلي للمصالح الخارجية، ودعم اللامركزية، تعزيز هذا الإدماج، وإتاحة مزيدا من الفعالية والنجاعة في تفعيل المبادرات والخطوات العملية. ويمكن أن تخصص الوزارات في ميزانياتها، في انتظار التفعيل الحقيقي للاتمرکز واللامركزية، ميزانية فرعية تمتد على سنوات متعددة، تتيح مواكبة تفعيل واستدامة الأعمال التنموية المحلية.

3. مأسسة أجهزة الحكامة المركزية للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية:

يجب أن تمارس أجهزة الحكامة المركزية (أي اللجنة الاستراتيجية ولجنة القيادة) مسؤوليتها بصفة كاملة، وأن تخضع للمحاسبة طبقا لمقتضيات الدستور. وهذا يقتضي، على الخصوص، مأسستها بالتنصيب على مهامها بطريقة محددة بموجب نصوص تنظيمية (الاتقائية بين القطاعات الوزارية بالنسبة للأولى والمتابعة الفعلية لعمليات التفعيل بالنسبة للثانية)، وتحديد مسؤولياتها، وأنماط المتابعة والتقييم، وأنماط التعاون بين المصالح في إعداد وتنظيم المداولات، ومختلف سلسلة المحاسبة، وكذا العلاقات مع القيادة الاستراتيجية على الصعيد الترابي.

4. كفالة التسيير الديمقراطي للجان المحلية للتنمية البشرية

ينبغي بهذا الصدد للجان المحلية للتنمية البشرية أن تشارك في أخذ القرار، كما يتعين وضع قواعد محددة لتفادي تضارب المصالح. كما يجب أن يقوم تعيين أعضاء اللجان المحلية على معايير شفافة تحترم الأحكام الدستورية المتعلقة بالديمقراطية والمناصفة؛

5. منح المبادرة الوطنية للتنمية البشرية قائمة واضحة وسهلة القراءة تحدد أهدافها وبرامجها على المستويين الوطني والجهوي، وجدول لتقييم ميزانياتها وأنشطتها وآثارها؛
6. إقرار تقديم تقرير سنوي لتقييم المبادرة الوطنية للتنمية البشرية من قبل الحكومة إلى غرفتي البرلمان، وتخصيص حوار موضوعاتي بين الحكومة والشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين يتمحور بالخصوص حول المبادرة الوطنية للتنمية البشرية؛
7. تعزيز وضع المرصد الوطني للتنمية البشرية بزيادة وسائل التدخل التي يتوفر عليها، وكذلك تشجيع نشر تقاريره في الجريدة الرسمية، مع إدراج ممثلين عن التعاونيات وعن القطاع التعاضدي ضمن عضوية مجلسه؛
8. ترسيم العلاقة بين اللجنة الاستراتيجية والمرصد الوطني للتنمية البشرية
 - أ. إن المرصد الوطني للتنمية البشرية، بوصفه جهاز عمومي ومستقل يعمل تحت إشراف رئاسة الحكومة، يجب أن يضطلع بدوره بصورة كاملة في الاستشارة وفي صياغة التوجهات الاستراتيجية. لذا يجب العمل على مأسسة العلاقات بين اللجنة الاستراتيجية والمرصد الوطني للتنمية البشرية، وكذا تبادل المعلومات والمعطيات بين التنسيقية الوطنية للمبادرة والمرصد.
 - ب. ينبغي لعمليات التقييم الصادرة عن المرصد، وكذلك تقارير المفتشية العامة للمالية والمفتشية العامة للإدارة التربوية أن تشكل "مخططا للمتابعة" ذا طابع رسمي.
9. تعزيز العملية التشاركية، وخصوصا بواسطة مايلي:
 - أ. كفالة التواصل مع المجتمع في اتجاهين (تصاعديا وتنازليا)، من أجل إخبار الساكنة، وتوعيتها وتعبئتها: بتعزيز فرق عمل التنشيط في الجماعات/الأحياء، وولوج الساكنة إلى معلومة في متناول فهمها، واستعمال التقنيات الحديثة في الإعلام والتواصل، والتفعيل الحقيقي لأنظمة المتابعة والتقييم التشاركي.
 - ب. إنشاء آليات للاتصاف وتدبير الشكاوى، موحدة ومعروفة لدى الساكنة.
 - ج. تطوير أنظمة الإعلام واقتسامها مع مختلف الفاعلين المعنيين.
 - د. تشجيع إنشاء تعاونيات للمستفيدين وموآكباتها، وتشجيع مشاركة القطاع التعاضدي.
10. تعزيز قدرات التدخل لدى كل الفاعلين، وخصوصا على المستوى الترابي والمحلي، وذلك بواسطة مايلي:
 - أ. برامج تكوين وإرشاد محلية مندمجة، يتم إعدادها بعد تحديد الاحتياجات محليا حسب مستوى التدخل اللازم.

ب. تطوير الشراكات مع وكالات التنمية والجامعات ومعاهد التكوين والجمعيات، على أساس عقود- برامج متعددة السنوات، بهدف تحقيق الانسجام والتوحيد بين الممارسات والوسائل، وإجراء عمليات تقييم منتظمة للمكتسبات والممارسات.

ج. تفعيل مرجعية وطنية لمهن العمل الاجتماعي، يجرى إعدادها بمشاركة الفاعلين المعنيين.

11. مراعاة تحليل مقارنة النوع

أ. يجب على اللجنة الاستراتيجية أن تأخذ بعين الاعتبار تحليل مقارنة النوع عند القيام بعمليات التقييم الداخلية والخارجية للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية. وفي هذا الصدد، يُطلب إلى المرصد الوطني للتنمية البشرية وضع مؤشرات محددة وضرورية بهذا الشأن.

ب. ينبغي إدماج هذه المؤشرات في النظام الإعلامي للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية.

12. إعادة النظر في استهداف الساكنة، وكذا في الأعمال المتنوعة التي يتعين القيام بها في إطار عملية

تفكير معمق بخصوص كافة المساعدات الاجتماعية والفاعلين الاجتماعيين، بهدف النهوض بفعالية الدعم وتفادي مأسسة الفقر والانتكالية.

13. كفاءة استدامة المشاريع بواسطة مايلي:

أ. إقرار عقود-برامج متعددة السنوات (تفويض التدبير) بين الدولة والجماعات الترابية والجمعيات الشريكة لتدبير البنى التحتية والبرامج. وينبغي لهذه العقود أن تحدد بكل وضوح مهام ومسؤوليات الأطراف المعنية، والتمويل وكذا البنود الجزائية في حال عدم احترام تلك العقود.

ب. الحرص على وجود واستدامة ميزانيات التسيير السنوية.

ج. كفاءة المواكبة ابتداءً وعملاً وانتهاءً لفائدة حاملي المشاريع.

د. بإعادة الإدماج المهني لفائدة الأشخاص في وضعية إقصاء وهشاشة، بتنسيق مع مخططات التنمية الاقتصادية الترابية (سوق الشغل، والقنوتات ومسالك التسويق...).

هـ. إيلاء الاعتبار للمخاطر ولمعايير الأهلية المنصوص عليها في دليل المساطر المتعلقة بانتقاء المشاريع (تأهيل الجمعيات/التعاونيات، وميزانيات التسيير، والموارد البشرية...).

14. الارتقاء بمساهمة المبادرة الوطنية للتنمية البشرية إلى الحدّ من الانتهاكات، والنهوض بالحقوق الإنسانية الأساسية (ظروف عيش كريمة، والولوج إلى البنى التحتية والخدمات الاجتماعية الأساسية، والحقّ في بيئة سليمة ومكافحة التمييز والفوارق بين الجنسين وغير ذلك)، بوصفها المعيار الأساسي لقياس مدى جدوى وفعالية برامجها.

15. النهوض بالتعاقدات الكبرى لفائدة التنمية البشرية

لقد حدد المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، في تقريره المعنون "من أجل ميثاق اجتماعي جديد: ضوابط يجب احترامها وأهداف ينبغي التعاقد بشأنها"، مرجعية من المعايير والأهداف، تستند إلى الحقوق الإنسانية الأساسية التي يمكن تجسيدها إلى واقع ملموس، عبر تعاقدات كبرى مبرمة بين الفاعلين العموميين والخصوصيين والجمعيات/التعاونيات والقطاع التعاضدي، على أساس خطط عمل محددة وآليات ملائمة لتقييم نتائجها وأثارها. وبما أن فلسفة ومبادئ المبادرة الوطنية للتنمية البشرية تندرج كليا في روح هذه المرجعية، فإن المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي يعتبر أنب هذه المبادرة قد تكون بمثابة عنصر محفز رسم سياسة اجتماعية مندمجة على أساس تعاقدات كبرى.

ملاحق

- الملحق 1: التركيبة المؤسسية
- الملحق 2: البرامج الخمسة للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية في مرحلتها الثانية
- الملحق 3: إنجازات المرحلة الأولى من المبادرة الوطنية للتنمية البشرية
- الملحق 4: مصادر التمويل
- الملحق 5: مقارنة بين النفقات الفعلية والتوقعات الأولية جلسة استماع مع المرصد الوطني للتنمية البشرية
- الملحق 6: المؤشرات المحددة مع البنك الدولي
- الملحق 7: لائحة الفاعلين الذين تم الانصات إليهم
- الملحق 8: لائحة أعضاء اللجنة الدائمة المكلفة بالقضايا الاجتماعية والتضامن
- الملحق 9: لائحة أعضاء مجموعة العمل المكلفة بإعداد التقرير
- الملحق 10: مراجع بيبلوغرافية

الملحق 1:

التركيبة المؤسسية

التركيبة المؤسسية

1. أجهزة الحكامة

على المستوى المركزي، هناك لجتان:

- اللجنة الاستراتيجية البين وزارية، برئاسة رئيس الحكومة، وتتكون من أعضاء الحكومة والمؤسسات والهيئات العمومية المعنية.

مهامها:

- تضع الإطار الاستراتيجي للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، وخصوصا في مجال التعاون الدولي والتواصل المؤسسي والتكوين ودعم الكفاءات؛
- تحدد إطار الموازنة المالية؛
- تؤمن التواصل الأفقي بين مختلف القطاعات الوزارية، من أجل التوصل إلى بلوغ الأهداف والرفع إلى أقصى حد من تأزر تلك القطاعات في مساهمتها في برامج المبادرة الوطنية للتنمية البشرية.

- لجنة القيادة، التي يترأسها وزير الداخلية، وتتألف من القطاعات المكلفة بالمالية والتنمية الاجتماعية، والتنمية القروية والصحة، والتربية، والسكنى، والتجهيز والنقل، والمكتب الوطني للماء والكهرباء. وهي مكلفة بتتبع وتقييم تفعيل الشامل للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية.

مهامها:

- تتبع العام لتفعيل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية وتقييمها العام؛
 - المصادقة على الاقتراحات المتعلقة بتفعيل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية؛
 - إعداد تقارير وبيانات حصيلة تعرض على اللجنة الاستراتيجية من أجل الإخبار.
- على المستوى الترابي، هناك ثلاث لجان وهيئات دعم، بحكم أن هذا المستوى هو المسؤول عن تفعيل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية

- اللجنة الجهوية للتنمية البشرية CRDH، برئاسة والي الجهة، وتضم عمال الأقاليم والولايات، ورئيس المجلس الجهوي، ورؤساء المجالس الإقليمية والولائية، ومصالح الدولة اللامركزية، والمؤسسات العمومية المعنية أكثر من غيرها، وممثلي النسيج الجمعي الجهوي، وقطاع القروض الصغيرة، والجامعة، والقطاع الخاص.

دورها:

- تحقيق الانسجام الشامل بين المبادرات الإقليمية للتنمية البشرية؛
 - بلورة مخطط جهوي للتنمية البشرية IRDH، يدمج آفاق تنمية الجهة ويحقق الالتقائية بين برامج الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية وأعمال المبادرة الوطنية للتنمية البشرية؛
 - الدعم الجهوي وقيادة برنامج الهشاشة؛
 - مراكمة التجارب والاستفادة منها وتبادلها.
- اللجنة الإقليمية للتنمية البشرية (CPDH)، برئاسة العامل، وهي هيئة تملك سلطة القرار، وتركيبها الإجرائية محدودة ومتوازنة، تجمع المنتخبين والإدارة والمجتمع المدني.

مهامها:

على المستوى المحلي:

- المصادقة على المبادرات المحلية للتنمية البشرية في برامج محاربة الفقر في الوسط القروي والإقصاء في الوسط الحضري؛
- بلورة اتفاقات تمويل للمبادرات المحلية للتنمية البشرية مع مختلف الشركاء المحليين المعنيين؛
- مسؤولية عن بلورة مخطط الهشاشة الإقليمي (أو الولائي)؛
- الإفراج عن الأرصد المخصصة للمبادرات المحلية للتنمية البشرية التي تتم المصادقة عليها، وذلك حسب درجة تقدم المشاريع؛
- الإشراف على تفعيل البرامج وعمليات التتبع والمراقبة والتعاقد، كلها أمور تسند بطريقة تعاقدية لمسؤولي المصالح اللامركزية والمؤسسات العمومية المعنية والجماعات المحلية والجمعيات وما إليها.

على المستوى المركزي:

- الدعم الإقليمي للمبادرات المحلية للتنمية البشرية؛
- التعاقد السنوي مع المستوى المركزي في ما يخص الموارد اللازمة للدعم الإقليمي للمبادرات المحلية للتنمية البشرية؛
- تمكين المستوى المركزي من مؤشرات تتبع الإنجازات وتطورات مؤشرات التنمية البشرية. بالموازاة مع ذلك، يتعين على المجلس الإقليمي أن يقوم بمراجعة برنامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية الإقليمية (الفصل 36 - القانون 79-00)، في منظور يتوخى تحقيق الالتقائية بين البرامج القطاعية.

2. هيئة التنسيق

- اللجنة المحلية للتنمية البشرية (CLDH)، برئاسة رئيس المجلس الجماعي. وتضم هذه اللجنة ممثلي المنتخبين والجماعات، وممثلين عن النسيج الجمعوي، وممثلين عن المصالح التقنية اللامركزية، مع حد أقصى قدره 15 شخصا، يجري انتخابهم بالطريقة التالية: يعين رئيس الجماعة القروية أو ممثله بموجب مرسوم. أما المنتخبون (5 مقاعد حدا أقصى، بما في ذلك مقعد الرئيس) فيتم تعيينهم بتشاور مع المجلس الجماعي. وأما ممثلو المجتمع المدني والجمعيات ومنظمات المنتجين وممثلو الفاعلين الاقتصاديين (خمسة مقاعد)، فيتم تعيينهم إثر مشاوره موسعة، مع الحرص على أن تكون كل المجموعات الاجتماعية ممثلة، ومنها على الخصوص النساء والشباب. وأما ممثلو المصالح الخارجية للدولة (5 مقاعد حدا أقصى)، فيتم تعيينهم من قبل الإدارات التي ينتسبون إليها، ويعينهم رئيس الجماعة بتشاور مع السلطة المحلية.

مهامها:

- بلورة المبادرة المحلية للتنمية البشرية من قبل اللجنة المركزية، مع إمكان الحصول على دعم ومساعدة تقنية خارجية؛
- تفعيل الإجراءات للبرامج والأعمال التي يقع عليها الاختيار على المستوى المحلي؛
- تأمين عملية تتبع البرامج التي يتم اختيارها محليا، وتفعيلها ميدانيا.
- التنسيق الجهوي للتنمية البشرية، إدارة مهمات تنتسب إلى وزارة الداخلية، مصلحة مركزية، يسيرها موظف سام، وتضم أطرا متخصصة في التنمية البشرية، وهي هيئة منصوص عليها في المرحلة الثانية التي لم يتم بعد تفعيلها.
- ومن المفروض أن تكون مهامها:
 - تفعيل مبادئ المبادرة الوطنية للتنمية البشرية؛
 - تحقيق التآزر بين السياسات القطاعية والمخططات الجماعية للتنمية؛
 - تأمين عملية تتبع المشاريع والأعمال المنجزة في إطار المبادرة الوطنية للتنمية البشرية على المستوى الجهوي؛
 - المصادقة على خطط العمل والتقارير متعددة السنوات التي يجري تحديدها على المستوى الإقليمي في انسجام مع روح المبادرة الوطنية للتنمية البشرية؛
 - إعداد تقارير تركيبية وتقارير عن الحصيلة الجهوية نصف السنوية.
- من جهة أخرى، تتوفر المبادرة الوطنية للتنمية البشرية على بنيات دعم متمثلة في أقسام العمل الاجتماعي وفرق التنشيط في الأحياء والجماعات.

3. بنيات الدعم

إن التنسيق الوطنية لوزارة الداخلية، هي المسؤولة عن تنسيق ونتائج المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، وهي إدارة ذات مهمة، تعمل تحت رئاسة العامل المنسق الوطني، وتتألف من أشخاص موارد.

مهامها:

- تقديم دعم تقني للجان الجهوية والإقليمية والمحلية وغيرها من الكيانات التي تشارك في تنفيذ برنامج المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، وخصوصا ما يتعلق بتطبيق مقتضيات الدلائل المسطرية؛
- تأمين تفعيل استراتيجيات التكوين ودعم القدرات والتواصل، في إطار مواكبة الفعاليات المحلية؛
- تسهيل اقتسام المعارف والتعلمات بين النظراء؛
- الإشراف على تنفيذ تفعيل برامج المبادرة الوطنية للتنمية البشرية؛
- تأمين واجهة تفاعلية لمختلف الشركاء، وكذا التأطير التقني والمالي اللازم؛
- إعداد التقارير وتقارير الحصيلة الموجهة إلى لجنة القيادة.

قسم العمل الاجتماعي

يعمل قسم العمل الاجتماعي تحت إشراف وزارة الداخلية، ويتعلق الأمر بوحدة لإدارة الإقليم/الولاية، تخضع لسلطة العامل، تم إحداثها في 2005. وهي مكلفة بما يلي:

- أمانة اللجنة الإقليمية للتنمية البشرية واللجنة الجهوية للتنمية البشرية؛
- التحقق من مطابقة المبادرات المحلية للتنمية البشرية مع الدلائل الإجرائية، وذلك قبل عرضها على اللجنة الإقليمية للتنمية البشرية من أجل المصادقة؛
- تأمين عملية تتبع المبادرات المحلية للتنمية البشرية؛
- تجميع التشخيصات التشاركية والمبادرات المحلية للتنمية البشرية في إطار برنامج محاربة الهشاشة؛
- تتبع برنامج محاربة الهشاشة؛
- تأمين المساعدة التقنية والتكوين لفائدة فرق التنشيط في الأحياء والجماعات؛
- إعداد الاتفاقيات.

طبقا للرسالة الوزارية رقم 10753، بتاريخ 14 يوليو 2008، أصبحت أقسام العمل الاجتماعي تتوفر، على

مستوى الولايات عواصم الجهات، على أربع مصالح:

- مصلحة التنسيق الجهوي؛
- مصلحة التواصل؛
- مصلحة التكوين وتقوية القدرات؛
- مصلحة التتبع والتقييم.

كما تتوفر هذه الأقسام، على مستوى العمليات والدوائر والأقاليم، على ثلاث مصالح:

- مصلحة التواصل؛
- مصلحة التكوين ودعم القدرات؛
- مصلحة التتبع والتقييم.

فريق التشغيل في الحي EAQ وفي الجماعة EAC

يتعلق الأمر بالوحدة الإجرائية التنفيذية للمبادرات المحلية للتنمية البشرية على مستوى الأحياء والجماعات، وهي مسؤولة عن إعداد المبادرات المحلية للتنمية البشرية وعن أمانة اللجنة المحلية للتنمية البشرية، ويتم تعيينها بقرار من الوالي أو العامل، بناء على اقتراح من رئيس اللجنة المحلية للتنمية البشرية.

وتتألف تلك الفرق من أربعة أشخاص موارد لكل حي حضري أو جماعة قروية مستهدفة من المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، يتم اختيارهم من بين مستخدمي الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية (الفصل 4 من المرسوم رقم 2-08249، بتاريخ 5 رجب 1429، يوليو 2008)، على أساس المعايير التالية: الحس الاجتماعي والاهتمام الملحوظ بمجال التنمية المحلية، والانخراط الفعلي والتجربة المهنية في ارتباط مع التنمية المحلية، والقدرة على الإنصات والتواصل، والجاهزية لتخصيص الوقت كله للمهمة، واحترام مقاربة النوع في اختيار أعضاء الفرق، وقرب أعضاء الفرق من الساكنة المستهدفة.

4. أجهزة التقييم

المرصد الوطني للتنمية البشرية عبارة عن جهاز مستقل تم إنشاؤه في 2008⁵⁵، وهو مكلف بمهمة دائمة تتمثل في تحليل وتقييم أثر برامج التنمية البشرية التي يجري تفعيلها، واقتراح تدابير وخطوات عملية تساهم في بلورة وتفعيل استراتيجية وطنية للتنمية البشرية، وخصوصا في إطار المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، ويعرض المجلس بصفة سنوية، على أنظار صاحب الجلالة ملك البلاد، تقريرا سنويا عن التنمية.

⁵⁵ المرسوم رقم 2-08-394، بتاريخ 23 أكتوبر 2008

يُعد المرصد الوطني للتنمية البشرية، من حيث مهمته المتمثلة في التتبع الأفقي للسياسات العمومية التي يجري تفعيلها في هذا المجال، هيئة تعمل تحت السلطة المباشرة لرئيس الحكومة. ويتعين على المرصد بالتالي الإسهام في تقييم وتجميع وإنتاج آراء وتوصيات حول تقدم وإكراهات التنمية البشرية في المغرب.

والمرصد الوطني للتنمية البشرية مزود، من أجل الاضطلاع بهذه المهمة العامة، وتحت إشراف رئيس يعينه صاحب الجلالة ملك البلاد، بإدارة مخففة ومجلس متكون من 24 عضوا يتم اختيارهم، حسب الشخص، من بين المسؤولين السامين للإدارات العمومية، والفاعلين الجمعيين، والجامعيين وفعاليات القطاع الخاص.

يعرض المجلس، في إطار أنشطته الرئيسية، تقريرا سنويا على أنظار صاحب الجلالة ملك البلاد، حول التنمية البشرية.

وهناك من جهة أخرى مفتشيتان اثنتان مكلفتان بالقيام بافتحاص مالي سنوي للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، هما المفتشية العامة للمالية (IGF) والمفتشية العامة للإدارة الترابية (IGAT).

5. الفاعلون في مجال المبادرة الوطنية للتنمية البشرية

هناك العديد من الفاعلين الذين يتدخلون في تفعيل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، من الجمعيات إلى المنتخبيين المحليين والمصالح الخارجية والسلطات المحلية والجامعات والقطاع الخاص والشركاء التقنيين والماليين.

الملحق 2:

البرامج الخمسة للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية في مرحلتها الثانية

البرامج الخمسة للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية في مرحلتها الثانية

تعتمد المبادرة الوطنية للتنمية البشرية على خمسة برامج:

- برنامج محاربة الإقصاء الاجتماعي في الوسط الحضري، ويستهدف 530 حيا حضريا من الأحياء التي تسجل نسبا عالية من البطالة وهشاشة السكن وولوجا ضعيفا إلى الخدمات الاجتماعية الأساسية:
 - توسيع الاستهداف الترابي ليشمل التجمعات الناشئة، على أساس عتبة 20.000 ساكن لكل جماعة حضرية؛
 - دعم الاستهداف لفائدة التجمعات الكبرى التي يتجاوز عدد ساكنتها 100.000 نسمة؛
 - مواكبة الأحياء الحضرية المستهدفة خلال المرحلة الأولى من المبادرة.
- برنامج محاربة الفقر في الوسط القروي، ويستهدف 701 من الجماعات القروية، تضم الجماعات البالغ عددها 403، التي كانت مستهدفة خلال المرحلة الأولى، والجماعات التي تسجل نسبة فقر تعادل أو تتجاوز 14 بالمائة.
- برنامج محاربة الهشاشة، الرامي إلى تحسين نوعية حياة الأشخاص الذين يعانون الهشاشة، ودعم الساكنة التي تعيش أوضاعا صعبة.
- البرنامج الأفقي:
 - المواكبة: دعم الأعمال ذات الأثر القوي في التنمية البشرية على مستوى مجموع الجماعات القروية والحضرية غير المستهدفة، وتمكين مجموع الأقاليم والولايات، عبر مسطرة طلب عروض المشاريع، من الانخراط في دينامية المبادرة الوطنية للتنمية البشرية؛
 - الأنشطة المدرة للدخل: تشجيع إدماج الساكنة التي تعاني الفقر والهشاشة في النسيج الاقتصادي والاجتماعي للبلاد - وذلك بغض النظر عن الاستهداف الترابي -، والمساهمة في النهوض بالمنتجات المحلية؛
- برنامج التأهيل الترابي، الذي يستهدف مليون مستفيد يعيشون في 3.300 دوار في 503 جماعات حضرية واقعة في 22 إقليما جبليا معزولا:
 - الاستجابة لحاجات ساكنة بعض المناطق الجبلية أو المعزولة؛
 - الحد من الفوارق في مجال الولوج إلى البنيات التحتية الأساسية وتجهيزات ومصالح القرب؛
 - دعم التقائية الأعمال القطاعية، بتشاور مع فعاليات التنمية المحلية، وبتنسيق مع اللجان الإقليمية للتنمية البشرية، برئاسة الولاة وعمال الأقاليم.

الملحق 3:

إنجازات المرحلة الأولى من المبادرة الوطنية للتنمية البشرية

إنجازات المرحلة الأولى من المبادرة الوطنية للتنمية البشرية

مجالات التدخل والإنجازات حسب القطاعات:

الصحة: مبلغ تدخل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية: 609.4 مليون درهم، أي بنسبة 55 بالمائة من المبلغ الإجمالي

- بناء مراكز صحية ودور الأمومة (63)؛
- تأهيل المراكز الصحية الموجودة؛
- تنظيم حملات تحسيسية ودورات تكوينية؛
- اقتناء تجهيزات وأليات طبية وسيارات إسعاف؛
- تكوين وتجهيز القابلات.

التربية: مبلغ تدخل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية: 1.412 مليون درهم، أي بنسبة 71 بالمائة من المبلغ الإجمالي

- بناء وتجهيز دور الطلبة ودور الطالبات (892)، ودور حضانة ومؤسسات للتعليم قبل المدرسي ومطاعم مدرسية؛
- تأهيل مؤسسات دراسية؛
- اقتناء وتوزيع وسائل نقل مدرسية، وأطقم وأدوات مدرسية.
- تحسين الولوج إلى التجهيزات والخدمات الاجتماعية الأساسية لفائدة الساكنة المستهدفة، من ماء صالح للشرب وتطهير وكهربية، بمساهمة من قبل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية قدرها 601 مليون درهم
- الربط بشبكة الماء الصالح للشرب؛
- الكهربية القروية والإنارة العمومية؛
- التطهير السائل وتدبير النفايات الصلبة.

الإسهام في فك العزلة عن الساكنة القروية عبر إعداد الطرق: مبلغ تدخل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية: 870.9 مليون درهم، أي بنسبة 51 بالمائة من المبلغ الإجمالي

- إعداد الطرق والمسالك القروية: 6188 كيلومترا، بمساهمة من المبادرة الوطنية للتنمية البشرية قدرها 979.3 مليون درهم، مما أتاح فك العزلة عن 3838 دوار؛
- تشييد بنيات لاجتياز الوديان وما إليها.

الثقافة والرياضة: دعم التنشيط الثقافي والفني والرياضي للقرب، بمساهمة من المبادرة الوطنية للتنمية البشرية قدرها 945.4 مليون درهم، أي بما نسبته 54 بالمائة من المبلغ الإجمالي

- بناء وتأهيل وتجهيز المراكز متعددة الوظائف في الأحياء، ودور الشباب، والمكتبات، والمراكز الثقافية والفضاءات الجموعية؛
- بناء وتأهيل مركبات رياضية وميادين رياضية للقرب؛
- تكوين الشباب في مهن الرياضة.

مكافحة الهشاشة: تحسين ظروف عيش الساكنة التي تعيش وضعية هشاشة، بمساهمة من المبادرة الوطنية للتنمية البشرية قدرها 1.1 مليار درهم، أي بما نسبته 60 بالمائة من المبلغ الإجمالي للاستثمار

- بناء وإعداد وتجهيز مراكز استقبال لفائدة الفئات الثماني المستهدفة ببرنامح مكافحة الهشاشة؛
- التكفل والمساعدة وإعادة الإدماج الاجتماعي-الاقتصادي والعائلي لفائدة الساكنة التي تعاني الهشاشة؛
- دعم قدرات الأطفال المعاقين؛
- تقديم الدعم للجمعيات العاملة في مجال مكافحة الهشاشة.

التأهيل والتكوين المهني: الإسهام في تحسين القدرات المهنية للمستفيدين، بمساهمة من المبادرة الوطنية للتنمية البشرية قدرها 135.3 مليون درهم، أي بنسبة 48 بالمائة من المبلغ الإجمالي

- بناء فضاءات للتعليم ومراكز للتكوين المهني؛
- المساهمة في تكوين منشطات ومنشطين مهنيين.

تطوير الهندسة الاجتماعية

لقد دعمت المبادرة الوطنية للتنمية البشرية بما لا شك فيه قدرات الهندسة الاجتماعية لأقسام العمل الاجتماعي، وباقي مصالح الدولة، والجمعيات والفاعلين المحليين الذين يشتغلون على المستوى الإقليمي/الجماعي، وذلك بفضل توفيرها ما يزيد على 290.000 شخص/يوم/تكوين، منها 40.000 على المستوى المركزي و250.000 على المستوى الترابي.

الأنشطة المدرة للدخل: تحسين دخل المستفيدين عبر إدماجهم الاجتماعي - الاقتصادي، بمساهمة من المبادرة الوطنية للتنمية البشرية قدرها 775.1 مليون درهم، أي بنسبة 66 بالمائة من المبلغ الإجمالي للاستثمار:

- مشاريع لتربية الماشية وتحويل المنتجات الفلاحية؛
 - تثمين المنتجات المحلية؛
 - النهوض بالصناعة التقليدية والصيد التقليدي؛
 - النهوض بالأنشطة الخدمائية المدرة للدخل .
- قطاعات تدخل أخرى: 1.59 مليار درهم، أي بنسبة 57 بالمائة من المبلغ الإجمالي
- محاربة الأمية؛
 - التكوين ودعم القدرات التقنية للجمعيات؛
 - قوافل طبية؛
 - حملات توعية لفائدة الساكنة المستهدفة، في ما يخص احترام البيئة والفضاءات العمومية؛
 - تزويد الهيئات الترابية وفرق الجماعات والأحياء بالأدوات الضرورية لتفعيل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية.

الملحق 4:

مصادر التمويل

مصادر التمويل

مصادر التمويل

(تقرير الأنشطة، 2005-2010، المبادرة الوطنية للتنمية البشرية)

السنة/ المصدر	2006	2007	2008	2009	2010	المجموع
الدولة	1 000	1 100	1 200	1 300	1 400	6 000
الجماعات المحلية	300	350	400	450	500	2 000
التعاون الدولي	200	300	400	500	600	2 000
المجموع (بملايين الدراهم)	1 500	1 750	2 000	2 250	2 500	10 000

الملحق 5:

مقارنة بين النفقات الفعلية والتوقعات الأولية جلسة استماع مع المرصد
الوطني للتنمية البشرية

مقارنة بين النفقات الفعلية والتوقعات الأولية جلسة استماع مع المرصد الوطني للتنمية البشرية

الفرق	مجموع نفقات 2005-201 (بملايين الدراهم)	التوقعات الأولى (بملايين الدراهم)	البرنامج
+21,5%	4254	3500	مكافحة الإقصاء في الوسط الحضري
-20,4%	2785	3500	مكافحة الفقر في الوسط القروي
+23,9%	3097	2500	مكافحة الهشاشة
+794%	4 469	500	البرنامج الالتقائي
+46,0%	14 605	10 000	الكل

الملحق 6:

المؤشرات المحددة مع البنك الدولي

المؤشرات المحددة مع البنك الدولي

(وثيقة تقييمية للبرنامج من أجل قرض لفائدة المملكة المغربية لأحد برامج المبادرة الوطنية للتنمية البشرية في مرحلتها الثانية - وثيقة للبنك الدولي، يونيو 2012)

مؤشرات النتائج (بالخط العريض مبالغ المصاريف)	
النسبة المئوية للأنشطة المدرة للدخل، المفعلة من قبل تعاونيات أو جمعيات أو شركات قابلة للاستمرار سنتين بعد تمويل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية في مرحلتها الثانية؛	1
النسبة المئوية لعينة ساكنة المناطق المستهدفة التي صرحت بكونها ساهمت في وضع تشخيص تشاركي أو في تتبع وتقييم أنشطة المبادرة الوطنية للتنمية البشرية	2
عدد النساء المستفيدات من العناية الطبية قبل الوضع في دور الأمومة	3
النسبة المئوية للبنيات التحتية الممولة في إطار البرنامج، التي وجدها المفتحصون مطابقة لدفتر التحملات التقنية، بعد القبول النهائي	4
النسبة المئوية للأسر الحضرية التي شاركت في وضع تشخيص تشاركي، والتي صرحت برضاها عن مسارات المبادرة الوطنية للتنمية البشرية	5
النسبة المئوية للنساء في داخل أجهزة الحكامة المحلية: اللجان المحلية والإقليمية للتنمية البشرية	6
النسبة المئوية للشباب في داخل أجهزة الحكامة المحلية: اللجان المحلية والإقليمية للتنمية البشرية	7

النسبة المئوية للبرامج الحضرية والقروية التي يتم تفعيلها من قبل الجماعات ومجالس الدوائر والجمعيات والتعاونيات	8
النسبة المئوية للأنشطة المدرة للدخل التي يتم تفعيلها من قبل التعاونيات والجمعيات والمقاولات الخاصة	9
النسبة المئوية لوكالات تنفيذ الأنشطة المدرة للدخل، التي تستفيد من دعم لقدراتها	10
تحسين نظام التتبع والتقييم	11
إعداد كتيب ائتماني سهل الاستعمال باللغتين العربية والفرنسية	12
النسبة المئوية لاتفاقات الشراكة التي تشمل بندا ينص على تقديم المساعدة التقنية (تدبير غايته تحسين القدرات في مجال التموين)	13
النسبة المئوية للأقاليم والولايات في منطقة البرنامج، التي وضعت خطة عمل لتتبع توصيات الافتتاح	14
النسبة المئوية لتوصيات الافتتاح ذات الأولوية، التي تم إدماجها في خطط العمل الجاري تفعيلها	15
النسبة المئوية للمتعاقد معهم بشأن المشاريع الفرعية، المتمكنين من مساطر التدبير المالي والتموين	16
إعداد دليل بيئي واجتماعي خاص بالبرنامج النسبة المئوية للفاعلين الأساسيين (أقسام العمل الاجتماعي وفرق التنشيط في الأحياء والجماعات) المكونين تكوينا يؤهلهم لاستعمال هذا الدليل	17

الملحق 7:

لائحة الفاعلين الذين تم الانصات إليهم

للائحة الفاعلين الذين تم الانصات إليهم

- المرصد الوطني للتنمية البشرية
- التنسيق الوطنية للمبادرة الوطنية للتنمية البشرية
- اللجان المحلية للتنمية البشرية، واللجان الإقليمية للتنمية البشرية، واللجان الجهوية للتنمية البشرية، وأقسام العمل الاجتماعي، و فرق التنشيط في الأحياء والجماعات لإقليمي وجدة وبني ملال
- ووكالة التنمية الاجتماعية،
- ووكالة إنعاش وتنمية الشمال
- وخبير في علم الاجتماع
- 24 جمعية وتعاونية حسب الجدول التالي :

العدد	الجمعيات والتعاونيات	البرامج
9	<ul style="list-style-type: none"> • الاتحاد الجهوي للجمعيات العاملة في مجال الإعاقة بمراكش • جمعية رافة للتنمية الاجتماعية بتارودانت- • جمعية أهلي بتارودانت • جمعية العصبة المغربية لحماية الطفولة بمراكش- • الجمعية الخيرة الإسلامية بتطوان • جمعية الدار الكبيرة للأعمال الاجتماعية والثقافية بالقنيطرة • جمعية حنان لرعاية الأطفال المعاقين بتطوان • جمعية رافة للتنمية الاجتماعية بتارودانت • جمعية قرية الطفل SOS بدار بوعزة 	برنامج محاربة الهشاشة

<p>9</p>	<ul style="list-style-type: none"> • جمعية الأطلس الكبير بمراكش • جمعية آمال الأطفال بتطوان • الجمعية الإقليمية لدعم مؤسسات الأندية النسوية والتكوين المهني بالدار البيضاء • جمعية "جنة جنة" للطفولة والمرأة والشباب بالقنيطرة • اتحاد المجتمع المدني المحاميد أسكجور بمراكش • جمعية تامونت للتنمية بتارودانت • جمعية فرسان للتنمية الاجتماعية بالدار البيضاء • جمعية رعاية الطفولة وتوعية الأسرة بتطوان • جمعية الانطلاقة النسائية بالقنيطرة 	<p>برنامج محاربة الإقصاء الاجتماعي في الوسط الحضري</p>
<p>6</p>	<ul style="list-style-type: none"> • تعاونية نوارات عين الحجر بتطوان • جمعية المستقبل للتنمية والتعاون بتارودانت • جمعية التنمية والمحافظة على الصناعة التقليدية بتطوان • جمعية تاركة للتنمية والمحافظة على البيئة بتارودانت • جمعية تنمية المرأة القروية بالقنيطرة • جمعية تامونت للتنمية بتارودانت 	<p>برنامج محاربة الفقر في الوسط القروي</p>

اجتماعات مجموعة العمل المتخصصة المنبثقة عن اللجنة:

- البنك الدولي
- وفد عن الاتحاد الأوروبي بالمغرب
- لجنة قيادة المبادرة الوطنية للتنمية الجهوية

الملحق 8:

لائحة أعضاء اللجنة الدائمة المكلفة بالقضايا الاجتماعية والتضامن

لائحة أعضاء اللجنة الدائمة المكلفة بالقضايا الاجتماعية والتضامن

فئة الخبراء

- فؤاد ابن الصديق
- احجبوها الزبير
- حكيمة حميش
- أمينة العمراني
- عبد المقصود راشدي

فئة ممثلي النقابات

- أحمد بهنيس
- مصطفى شناوي
- محمد دحماني
- جامع المعتصم
- محمد عبد الصادق السعيدي
- مصطفى اخلافة

فئة الهيئات والجمعيات المهنية

- بوشعيب بن حميدة
- محمد حسن بنصالح
- عبد الحجي بسة
- محمد بولحسن
- محمد فيكرات
- أحمد أعياش

فئة الهيئات والجمعيات النشيطة في مجالات الاقتصاد الاجتماعي والعمل الجماعي

- عبد المولى عبد المومني
- ليلي بربيش
- جواد شعيب
- محمد الخاديري
- وافية العنتري
- الزهرة زاوي

فئة الشخصيات المعينة بالصفة

- رشيد بن المختار بن عبد الله
- خالد الشدادي
- شكيب تازي صدقي

الملحق 9:

لائحة أعضاء مجموعة العمل المكلفة بإعداد التقرير

لائحة أعضاء مجموعة العمل المكلفة بإعداد التقرير

- الزهرة زاوي
- جواد شعيب
- رشيد بن المختار بن عبد الله
- شكيب تازي صدقي
- عبد الحي بسة
- عبد المقصود راشدي
- محمد دحماني

الملحق 10:

مراجع بيبلوغرافية

مراجع بيبلوغرافية

1. Audit de performance des programmes- INDH 2006/2007/2008 (IGAT/IGF - Décembre 2009)
2. Audit 2010 (IGAT/IGF)
3. Constitution de 1er juillet 2011
4. Discours de Sa Majesté le Roi du 18 Mai 2005
5. Discours de SM le Roi adressé à la nation à l'occasion de la 10ème anniversaire de la fête du trône de 31 juillet 2009
6. Document d'évaluation du programme pour un prêt au Royaume du Maroc pour un programme de l'INDH-2 (Document de la Banque Mondiale), Juin 2012
7. Enquête de perception 2005-2010 (INDH), Coordination Nationale de l'INDH
8. Enquête sur le rôle des associations dans le cadre de la mise en œuvre de l'INDH (ONDH, 2008)
9. Etude sur la convergence des programmes INDH avec ceux menés par les différents départements ministériels (ONDH, 2009)
10. Etude sur l'élaboration d'un protocole de conduite d'évaluations participatives (ONDH, 2009)
11. Enquête sur le rôle des associations dans la mise en œuvre de l'INDH (ONDH-2008)
12. Etude de faisabilité pour l'évaluation d'impact de l'INDH (ONDH, 2008)
13. Etude de la perception de l'INDH 2008 (ONDH)
14. Etude sur l'élaboration d'un protocole de conduite d'évaluations participatives (ONDH, 2009).
15. Etude sur la dynamisation du tissu économique en milieu rural (ONDH, 2011)
16. Etude sur la convergence des programmes INDH avec ceux menés par les différents départements ministériels (ONDH, 2009)
17. Forum de développement humain d'Agadir 1er et 2 Novembre 2010
18. Les indicateurs sociaux du Maroc, Haut-Commissariat au Plan, 2010
19. Manuels de procédures INDH (INDH)
20. Note d'orientation 2011-2015, Ministère de l'Intérieur
21. Objectifs du Millénaire pour le développement- Rapport National 2009, HCP, 2010

1. Plateforme INDH 2011-2015 (INDH)
2. Pour une Politique de développement social intégré (PNUD/MDS 2005)
3. Rapport du Conseil Economique et Social « Pour une nouvelle Charte sociale : *Des normes à respecter et des objectifs à contractualiser* », novembre 2011
4. Etude sur la dynamisation du tissu économique en milieu rural Rapport phase I: analyse de l'existant (Union européenne Janvier 2011)
5. Etude sur la dynamisation du tissu économique en milieu rural Rapport final phase II : orientations stratégiques et plan d'action (Union européenne, Avril 2011)
6. Rapport d'achèvement et de résultats, (Banque Mondiale-Traduction non officielle du texte anglais qui seul fait foi, du 31 Janvier 2012)
7. Rapport du Cinquantenaire : 50 ans de développement humain au Maroc et perspectives pour 2025
8. Rapport d'évaluation de l'INDH-2, Banque Mondiale, Juin 2012
9. Rapport d'activités 2005-2010, Coordination Nationale de l'INDH
10. Rapport sur le développement humain, Observatoire National de Développement Humain, (ONDH), 2008
11. Rapport annuel du Conseil économique et social, 2011
12. Rapport annuel, PNUD, 2011/2012)
13. Rapport annuel (2^{ème}) ONDH : évaluation des progrès en matière d'inclusion, Mai 2011
14. Rapport sur la revue à mi-parcours de l'INDH, ONDH, 2009.
15. Rapport sur la réalisation des programmes de l'INDH durant la période 2005-2010 (ONDH, 2012)
16. Situation économique au deuxième trimestre, HCP 2012
17. Texte intégral de la déclaration gouvernementale, 2012

مراجع أخرى

مواقع إلكترونية:

www.indh.gov.ma

www.ondh.gov.ma

www.hcp.ma

www.hcp.ondh.ma

www.cg.gov.ma

www.banque mondiale.org

www.pnud.org.ma

