

**Organisation
Intergouvernementale
Panafricaine**

*Au service de l'innovation,
de la modernisation et de la
construction d'administrations pour
une Gouvernance Publique
Responsable*

منظمة إفريقية ببحكومية



**Pan African
Intergovernmental
Organization**

*Serving innovation,
modernization and establishment
of administrations for
Responsible Public
Governance*

Depuis/Since 1962 ...

الكافراد المتجدد في خدمة التحول العالمي والرقمي والذكي والمستدام للإدارات العامة والخاصة الأفريقية

برنامج الأنشطة العلمية

لسنة الانتقال

يناير – دجنبر 2025

تواجه إفريقيا في القرن الحادي والعشرين العديد من التحديات المعقدة والمتعددة الأوجه. وهي تمثل إشكاليات رئيسية قد تؤدي معالجتها إلى ظهور مشكلات جديدة أكثر تعقيداً. ويعتزم الكافراد، بصفته المركز الرئيسي للتكوين والبحث، أن يلعب دوراً محورياً وأساسياً ولا غنى عنه في التحول الشامل والبنوي لإفريقيا. ولهذا الغرض، يلتزم المركز بتكوين نوع جديد من المواطن الإفريقي المنخرط في خدمة الحكامة الجيدة والتحول الشامل والمنهجي للقارة. الهدف هو بروز قادة ومديرين من جيل جديد يتحلون بالثقة بالنفس، الأخلاق، الأصالة، الوعي، القدرة على التحول، الجرأة، الرؤية، والسيطرة على التحديات العالمية المتعلقة بعالم اليوم وبنهضة إفريقيا.

"إفريقيا بحاجة إلى نوع جديد من المواطنين، مواطن مخلص، متواضع، صادق ومطلع، يضحي بنفسه في سبيل خدمة الأمة والإنسانية، يكره الطمع ويحتقر الغرور. رجل جديد تكمن قوته في التواضع، العظمة، والنزاهة" **كوامي نكروم**.

"الإدارة الجيدة ليست رفاهية، بل هي شرط أساسي للتنمية." **البنك الدولي** – الدولة في عالم متغير، تقرير التنمية العالمية 1997، صفحة 290.

"المشاكل الكبرى التي نواجهها لا يمكن حلها بنفس طرق التفكير التي أدت إلى ظهورها" **ألبرت أينشتاين**.

"التنمية الاقتصادية والاجتماعية هي نتيجة الإدارة. ويمكنني أن أقول دون مبالغة، أنه لا توجد دول متخلفة، بل توجد دول ضعيفة الإدارة" *بيتر دراكر*.

"لا أعتقد أننا نستطيع إصلاح أي شيء في العالم الخارجي إذا لم نقم بإصلاحه في داخلنا أولاً" *إيتي هيلسوم*.

"كان من الضروري أن يكون الذين يخدمون الدولة في الصفوف الأمامية نخبة، نخبة من جميع النواحي، نخبة فكرية وأخلاقية. ومن أجل ذلك تم وضع نظام التوظيف الخاص بكم كما هو معمول به." *الجنرال ديغول لطلبة المدرسة الوطنية للإدارة، 1945*.

"يجب علينا اليوم أن نغير بشكل جذري الطريقة التي يتم بها التوظيف، والتكوين، والاختيار، وبناء المسارات المهنية لكبار موظفينا." *الرئيس الفرنسي إيمانويل ماكرون، أبريل 2021*.

"...اختيارنا لتقدير الموارد البشرية نابع من إدراكنا بأن رأس المال البشري هو رافعة التنمية ومصدر الثروات. وهو أيضاً الوسيلة لتحويل وتدبير الموارد الأخرى وإدماجها في عملية التنمية." *خطاب العرش لصاحب الجلالة الملك محمد السادس، المملكة المغربية، 30 يوليو 2000*.

"نحن نعيش في زمن فشل مؤسسي حيث تُنتج بشكل جماعي نتائج لا يريدها أحد (عنف، فقر، تغيّر مناخي، أوبئة). إن هذا العصر يتطلب تطوير وعي جديد، وشكل جديد من القيادة الجماعية، وقدرة تسمح لنا بالتعامل مع التحديات المختلفة بطريقة أكثر وعياً وتعهداً واستراتيجية." *أوتو شارمر، "تغيير الذات لتغيير العالم"، 2013*.

المواضيع الرئيسية: العمل العمومي، الإدارة العمومية، الشؤون العمومية الإفريقية، إفريقيا، التجارة المسؤولة، التواصل، المسار المهني، الدبلوماسية، التنمية الشاملة والعالمية والمستدامة، دولة القانون، الأخلاق، الجيوسياسية، الجيوستراتيجية، الجغرافية الاقتصادية، الحكامة، القيادة، الإدارة، التنقل، المفاوضات، الذكاء الاصطناعي التوليدي، التحول الرقمي، البيئي والاقتصادي، الاستراتيجيات، جماعات الضغط، الذكاء الاقتصادي، الأمن البشري، الأمن العالمي، العلاقات الدولية، حكمة البيانات المسؤولة، الاستشراف الاستراتيجي، بناء الرؤية وتطوير الاستراتيجية، الخطابة العامة، تدريب الإعلام، الصمود الفردي، المجتمعي، الإقليمي، المؤسسي والإفريقي.

أولويات فترة الولاية 2024-2028: تنبع هذه الأولويات من رغبة المدير العام في جعل الكافراد المحفز والمساهم الرئيسي في حل المشاكل الكبرى في أفريقيا

يعمل الكافراد على إعداد، تدريب، تأهيل ومرافقة القادة والمسؤولين التنفيذيين في أعلى المناصب لتحمل مسؤولياتهم المهنية.

يعمل الكافراد على إبراز قادة من الجيل الجديد يتميزون بالثقة بالنفس، الرؤية الاستراتيجية، الأخلاق، الأصالة، الوعي، القدرة على التحول، الجرأة والرؤية المستقبلية في خدمة التحول النظامي والحكمة الشاملة في إفريقيا، بما يضمن الاندماج الإقليمي والتنمية الشاملة، المستدامة، المتكاملة والعادلة. الذكاء الاصطناعي التوليدي والأخلاق

الألوية 0: تجديد وتحسين حكمة الكافراد

يُعد التطوير/التحول المؤسسي للكافراد شرطاً أساسياً لا غنى عنه لتنفيذ الأنشطة ذات القيمة المضافة العالية لفائدة الدول الأعضاء والمستفيدين.

الألوية 1: التحولات الجذرية في نظم الحكامة الشاملة في إفريقيا، بما في ذلك الحكامة الإلكترونية والذكاء الاصطناعي التوليدي

الألوية 2: تعزيز القدرات الإنتاجية والتجارية الذكية في إفريقيا كرافعة للتحول الاقتصادي المستدام والشامل

الألوية 3: تنمية قدرة الدول على الصمود في سياق الهشاشة الهيكلية

الألوية 4: استراتيجيات تطوير روح ريادة الأعمال وإدارة المقاولات

الألوية 5: دعم تطوير المهارات والكفاءات الإقليمية لمواكبة التحولات في الأقاليم.

التكوين المستمر، ركيزة أساسية لكافراد، ضرورة للاحتراف والتأهيل والتخصص لدى المسؤولين السامين والقادة لخدمة التنمية المستدامة والشاملة

يشكل التكوين المستمر (التكوين المهني المستمر) المجال الرئيسي لتدخل الكافراد، حيث ينص النظام الأساسي للمؤسسة على أنها مدرسة تطبيقية متخصصة في التكوين المستمر. بخلاف التدريب الأولي، يُقدّم التكوين المستمر للمهنيين، أي الأشخاص الموجودين بالفعل في سوق العمل، والنشطين والمدعويين لتحسين مهاراتهم باستمرار بما يخدم مصالحهم الشخصية ومصالح المؤسسة. التكوين المستمر هو وسيلة تعلم تُقدّم

للمهنيين العاملين والباحثين عن عمل بهدف تحسين مهاراتهم أو اكتساب معارف مهنية جديدة. يستهدف التدريب المستمر الأشخاص الذين دخلوا الحياة العملية وتركوا و/أو أكملوا التدريب الأولي. ويشمل طرق وصول مختلفة تختلف باختلاف وضع كل مرشح وأهدافه. يوفر التعليم المستمر العديد من المزايا التي تهدف إلى ضمان مسارهم المهني وتحسينه. فبفضله، يمكنهم زيادة فرصهم في التقدم المهني، وبالتالي يأملون في الحصول على ترقية اجتماعية محفزة للغاية، حيث يُعد التكوين رافعةً فعّالةً للإدماج المهني، وكذلك لإعادة التوجيه. إنه يوفر الفرصة للتدريب والتكيف مع التغيرات في ظروف العمل المتأصلة في كثير من الأحيان في ظهور تقنيات أو ممارسات أو أساليب جديدة. يقوم التكوين المستمر على المبدأ التالي: التدريب المستمر يعني اكتساب مهارات جديدة طوال الحياة المهنية.

لماذا اختيار التكوين المستمر في الكافراد؟

خمسة أسباب رئيسية قد تحفزك على اختيار التعليم المستمر في الكافراد.

1. التعليم المستمر مدرج ضمن اختصاصات الكافراد

تنص اتفاقية تأسيس الكافراد على تنظيم لقاءات علمية، وندوات، ودورات تكوين مستمر لكبار الموظفين في القطاعين العام والخاص بإفريقيا، الذين يساهمون بشكل مهم في تطوير بلدانهم. وهؤلاء هم: القادة وكبار المسؤولين التنفيذيين وصناع القرار (الوزراء ومستشاروهم الفنيون، والبرلمانيون، وحكام المقاطعات ورؤساء البلديات، وكبار المسؤولين في وكالات الدولة)؛ المدبرون والمهنيون (الأمناء العامون والمدبرون العامون وغيرهم من كبار المسؤولين والمدبرين). لكن الكافراد المُجدّد يهدف أيضًا إلى تقديم التدريب لكبار المسؤولين التنفيذيين في الشركات الخاصة وأعضاء المجتمع المدني، بالإضافة إلى أعضاء المجموعات الاقتصادية الإقليمية والاتحاد الأفريقي.

إذ يتمتع الكافراد بسمعة تاريخية راسخة وخبرة واسعة وطويلة في تقديم تدريب رفيع المستوى لا مثيل له في أفريقيا. إن خبرته الفريدة ومنهجيات التدخل والأساليب التي يتبعها تسهل وتسرع عملية اكتساب المعرفة بشكل لا مثيل له من قبل المشاركين في دورات التدريب.

2. يُكَمّل ويعزز برنامج التعليم المستمر في الكافراد البرامج التي تُقدّمها مدارس ومعاهد التدريب الإداري في الدول الأعضاء، وهو برنامج لا غنى عنه.

في سياقٍ انخرطت فيه جميع الدول الأعضاء في الكافراد في إصلاحات هيكلية واسعة النطاق، لم يعد التدريب الأولي الذي اكتسبه الموظفون في نهاية دراساتهم كافياً لتغطية التطورات التكنولوجية على مدى العقود. في الواقع، نعيش اليوم في عالمٍ معولٍ في تغيرٍ مستمر، والتغيرات الناجمة عن العولمة، واقتصاد المعرفة، واقتصاد المعلومات، والإقليمية الجديدة، والإدارة العامة الجديدة (والإدارة القائمة على النتائج، والأداء العمومي)، والتطور التكنولوجي، والثورتان الصناعيتان الرابعة (الصناعة 4.0) والخامسة (الصناعة 5.0) والذكاء الاصطناعي، تُشكل جميعها نمطاً جديداً من الرجال الذين يجب عليهم اكتساب مهارات جديدة تتكيف مع بيئتهم المهنية التي تتسم بالعولمة والرقمنة وتحرير الاقتصاد. وبالتالي، فإن الرقمنة والتحول الرقمي للمرفق العمومي، وإزالة التقسيمات بين الإدارات العمومية، ومكافحة تغير المناخ، والاقتصاد الهيكلي الجديد، تتطلب من الدول الأفريقية تنفيذ خطة تنمية مهارات تتكيف مع تحديات التحول الذكي. بغض النظر عن كثافة وثرء التدريب الأولي في مدارس ومعاهد التدريب الإداري، فإن خريجها لا يمتلكون جميع المهارات اللازمة لمواجهة تحديات العمل العمومي بنجاح. علاوة على ذلك، تُقدم المدارس الجامعية المعارف والقدرات لطلابها، وليس المهارات المفيدة للعمل الملموس. كما أن التطور السريع للمهن وتقدم المعرفة يجب أن يدفع القادة الأفارقة إلى إعطاء الأولوية للتعليم المستمر الذي يقوده الكافراد: فهو يُلبّي الاحتياجات الحقيقية التي تُعبر عنها الدول، ويتم تكيفه لحل المشاكل الإدارية والتنموية التي تواجهها. وغني عن القول أن المدارس الوطنية للتدريب الإداري لا يمكن أن تحل محل الكافراد في مجال التعليم المستمر. حيث يهدف هذا الأخير إلى تحديث مهارات العاملين في الإدارة العمومية بما يتماشى مع تطور أدوات وأساليب العمل. ويلعب التعليم المستمر دوراً هاماً وضرورياً، مرتبطاً بالتطور المستمر للتقنيات، مما يتطلب من الموظفين التكيف باستمرار مع أدوات عملهم الجديدة. وهو أداة للتقدم الوظيفي للموظفين، وزيادة الإنتاجية، والابتكار، وتحديث الإدارة العمومية. وقد أشار بيتر دراكر إلى أن التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأي دولة هي دائماً نتيجة الإدارة، فلا يمكن لأي دولة أن تتطور بدون موهبة.

3. تدريب عالي الجودة مصمم خصيصاً لتلبية احتياجات الدول الأعضاء والمستفيدين، ويقدمه خبراء أفارقة وغير أفارقة رفيعي المستوى.

يُقدّم الكافراد تدريباً عملياً بأمتلئة ملموسة، ورحلات دراسية، ومحاكاة، ودراسات حالة. يُتيح التعليم المستمر للموظفين مواكبة أحدث التطورات في مجالات تخصصهم، بما في ذلك الحد من مقاومة التغيير، وتعزيز الثقة بالنفس، وتطوير الاستقلالية، وتقديم مساهمات فكرية عالية الجودة لتحقيق نتائج مؤسسية. كما يُنمّي **المهارات الناعمة** (مثل الانفتاح الذهني، والذاكرة، والتفكير النقدي، والذكاء العاطفي، والتحفيز، وغيرها)، والتي لا تقل أهمية عن المهارات التقنية.

يجب على الموظف التكيف بانتظام مع سوق العمل والتغيرات في مهنته، أو أن يكون قادراً على الانتقال إلى أدوار جديدة. أصبح تغيير المسار المهني أمراً شائعاً بشكل متزايد خلال الحياة العملية. وهذا ما يجعل التعليم المستمر ذا صلة وضرورياً.

في المركز، يركّز تدريبنا على المهارات الناعمة (المهارات السلوكية، والاجتماعية، والعاطفية، والشخصية، والعلائقية، والنفسية، والمعرفية).

يُلبّي تدريب الكافراد بالفعل احتياجات وتحديات التنمية في البلدان الأفريقية، وحاجتها إلى تجاوز فئات البلدان النامية والأقل نمواً، مثل البلدان الصناعية الجديدة في آسيا، واكتساب المهارات والمواهب اللازمة للاندماج في سلاسل القيمة العالمية. كما يُهيئ المشاركين لمهن وخدمات المستقبل، ويتوقع التطورات والتغيرات التكنولوجية بمختلف أنواعها. وتتميز وتيرة التدريب بالمرونة والتكيف مع المتطلبات المهنية للمشاركين.

4. منظمة أفريقية تتمتع بخبرة تزيد عن 63 عاماً في تدريب صناع القرار والقادة الأفارقة

في عام 2025، يبلغ عمر الكافراد 63 عامًا، أي 63 عامًا في خدمة تدريب القادة والمديرين الأفارقة، في مجال تجديد الإدارات العمومية. على مدار كل هذه السنوات من الخبرة، عمل كمنصة لتوليد الأفكار والمعرفة، بالإضافة إلى تعزيز تنمية المواهب من التقاليد الإدارية الأربعة (الناطقة باللغة الإنجليزية والعربية والفرنسية والبرتغالية) محققًا نتائج مقنعة. وقد ساهم في إرساء ثقافة الحكامة المسؤولة والإدارة العمومية الفعالة في أفريقيا والدول الأعضاء من أجل التنمية المستدامة والشاملة والتكامل الإقليمي من خلال التدريب والبحث العلمي والاستشارة والمنشورات. لذا، يُعد الكافراد المؤسسة البيحكومية الإفريقية الرائدة على مستوى أفريقيا في مجال الإدارة العمومية والحكامة، وقد اكتسب مجموعة متنوعة من الخبرات على مدار سنوات خبرته العديدة، مما جعله يتمتع بقدر كبير من الظهور والمصداقية والتقدير.

منذ انتخاب المدير العام الجديد في 9 يوليو 2024، التزم الكافراد بدعم الدول الأعضاء في الإصلاحات الهيكلية والنظامية الكبرى، وكذلك في التحول الرقمي والبيئي/الطاقة. وعلى هذا النحو، فإنه يُعدّ ويُدرّب ويُعلّم ويُدعم القادة وكبار المديرين التنفيذيين لشغل أعلى المسؤوليات في عملهم. وهويُنَج قادة من الجيل الجديد غير مقيدين، وأخلاقين، وأصيلين، وواضحين، ومحوليين، وتحويليين، وجريئين، وذوي رؤية لخدمة التحول النظامي والحكامة العالمية في أفريقيا. إذا كنت تطمح إلى أن تُصبح قائداً مُتألِّفاً مُجهزاً جيداً بمنظور مُتعدد التخصصات، ومتبادل التخصصات، للابتكارات العمومية والسياسية والحكومية والإدارية والتحويلية، فلا تتردد في الاتصال بالكافراد، الذي ينتظر إعدادك لاستراتيجيات قادة الغد العظماء والمؤثرين. مع الكافراد، ستصبح قائداً ناجحاً في السياسة والأعمال والحكامة، وفي كل مكان.

في سياقٍ يشهد ضغوطاً تكنولوجية متزايدة، ستكون قيادتكم حليفكم في المساهمة في بناء عالمٍ أكثر إنسانية وستُجسّدون الصفات والقيم والمهارات الناعمة لتكونوا فاعلين حقيقيين في التغيير. إذا كنتم تريدون أن تصبحوا أقوياء فكرياً للمساهمة في بناء أفريقيا الجديدة، وحمل القضايا الأفريقية والدفاع عنها في عالم متزايد العنف والاضطراب والعولمة، من الأفضل أن تتبع تدريب الكافراد. وإذا كنتم ترغبون في الخروج من الروتين، واقتراح حلول سياسية جديدة للمواطنين، والحكم بشكل أفضل، فإن التدريب الذي يقدمه الكافراد هو الحل لطموحكم والتزامكم السياسي والاجتماعي.

5. التكوين الذي يدمج الشبكة الأفريقية والعالمية لخبراء العمل العمومي

يمنحك التكوين الذي يقدمه الكافراد، والذي يقوده خبراء أفارقة وأجانب يتمتعون بشهرة عالمية، مكانة الخبير/المستشار الأفريقي في العمل العمومي ذات قيمة عالية على المستويين الأفريقي والدولي. فهو يمنحك السهولة الفكرية للتعبير عن رأيك في جميع قضايا العمل العمومي في جميع أنحاء العالم وتحقيق الدخل من خبرتك للشركات متعددة الجنسيات والحكومات الأفريقية والأجنبية. أنت تبحث عن دورة تكوينية يمكنها تحسين ملفك الشخصي، وتعميق خبرتك، واكتساب سلطة مرجعية فنية، قم بختيار دورات الكافراد بسرعة. وإذا كنت ترغب في العمل في شركات استشارية كبيرة، في أمريكا وأوروبا وآسيا وأفريقيا، فاتخذ القرار الصحيح الآن. وأيضاً إذا كنت تريد أن تفتح شركتك الخاصة، وتغزو السوق الأفريقية والدولية للخدمات الفكرية، ولم تعد تريد أن تستورد أفريقيا خبراء يطلق عليهم «المتعاونون الفنيون» أو شركات بعيدة عن الواقع الاجتماعي والثقافي، أسرع بالذهاب إلى الكافراد.

ويضمن الكافراد تعميق وتطوير الاحترافية في مسيرتك المهنية، بالإضافة إلى تحسين وإعادة تدريب الأطر الذين يرغبون في المساهمة في تطوير مسيرتهم المهنية، وسد النقص في المهارات وتنمية بلدانهم. يجمع التكوين بين دراسات حالة واقعية، ورحلات التعمق الميداني، ومحاكاة المفاوضات. انضموا إلينا، وسنبني معاً مساركم المهني لتحقيق أهدافكم المهنية والحياتية.

الترتيبات التنظيمية وأنواع التكوينات

الشكل: حضوريا، أو عن بعد (عبر الإنترنت)، أو هجين (حضوريا وعبر الإنترنت أو التعلم الإلكتروني)، أو ثنائي النمط.
اللغة: العربية، الإنجليزية، الفرنسية، البرتغالية والإسبانية. يمكن إجراء الأنشطة بإحدى اللغات وفي نفس الوقت بجميع اللغات الرسمية للكافراد.
تكلفة التدريب: بين 1000 و 2500 يورو للشخص الواحد، قابلة للتعديل بحد أدنى قدره 20 مشاركًا.

يختار كل مشارك أحد الخيارات الملائمة لسرعته ومتطلباته المهنية
يتحمل كل مشارك تكلفة التكوين، والتي تشمل رسوم التسجيل، وحقيبة التكوين، ومتابعة التكوين، وأي وجبات طعام، وتكلفة إصدار شهادات المشاركة. في حال اختيار المشارك أسلوب التكوين الحضوري، فإنه يتحمل تكاليف تذاكر الطيران والإقامة والوجبات طوال مدة التكوين. يمكن للمشاركين التقدم بطلب للحصول على منح من بلدهم، أو من وكالات التمويل الإقليمية والدولية لتمويل تدريبهم.
يجوز لكل دولة عضو اقتراح مشاركين في تكوين الكافراد؛ وفي هذه الحالة، تتحمل تكاليف التكوين. كما يجوز لها تحديد الترتيبات العملية لبرنامج التكوين مع الكافراد.
يمكن للدول الأعضاء وأي جهة أخرى أن تطلب برامج تدريبية حسب الطلب أو مصممة خصيصًا.

نهج قائم على المهارات باستخدام أمثلة عملية، بما في ذلك التدريب الداخلي، والرحلات الدراسية، والمحاكاة، وتحميل المسؤولية، وتبادل الخبرات والتجارب، والزيارات الميدانية، والتوجيه الشخصي، والتدريب الميداني المباشر. احترام مبادئ تعليم الكبار، واتباع نهج قائم على الكفاءة و/أو المهارات، والدعم الفردي، والمساعدة في اتخاذ القرارات، وحل المشكلات الإدارية المحددة للدول الأعضاء عند الطلب، ونقل دورات وأنشطة الكافراد التدريبية إلى الدول الأعضاء أو إلى أي مكان آخر في أفريقيا بموافقة الحكومات...
تكيف التدريب مع التعديلات الوزارية وتنقل موظفي **الخدمة المدنية** في الدول الأعضاء: تكوين منتظم لكبار المديرين، مع مراعاة تنقلهم (التقاعد، أو الاستيداع أو الإعارة، أو الاستقالة أو التقاعد الإجباري، أو الفصل) لضمان التوافر الدائم لكبار الموظفين المدربين تكوينًا جيدًا والقادرين على شغل مناصبهم وتعزيز التنمية المستدامة والشاملة،
إنشاء آلية لتقييم فعالية (تأثيرات) برامج التدريب في الدول الأعضاء باستخدام مؤشرات الأداء الرئيسية،
إعداد مذكرة مفاهيمية، وشروط مرجعية أو مذكرة، وجدول زمني، وورقة تمويل لجميع أنشطة الكافراد،
تحديد مواضيع ذات صلة، وأصيلة، وراهنه، وملفنة، تُعالج أولويات التنمية الاجتماعية والاقتصادية في أفريقيا،
ستركز جلسات التكوين على الأحداث الجارية، استنادًا إلى مبدأ حرية التعبير واحترام قاعدة تشاتام هاوس.
يخضع كل موضوع لورقة عمل مفصلة.

الفرات الزمنية والدول مُقدمة لأغراض إعلامية فقط. ويلزم الحصول على موافقة الدول وتعديلها لتوحيد برنامج الأنشطة العلمية لكافراد لسنة 2025.

عروض التدريب / برنامج التكوين المستمر عالي الجودة: الخطة السنوية لتنمية المهارات والمواهب (دليل التكوين المستمر المعتمد والتأهيلي)

في بيئة متقلبة، وغير مؤكدة، ومعقدة، وغامضة، ومتناقضة، حيث تتطور المعارف والمهن بسرعة، يُعدّ التكوين المهني المستمر مفتاحًا لاكتساب مهارات جديدة والتكيف مع تحولات العمل العمومي. فبدون التكوين المستمر، ستُصبح الإدارة العمومية متصلبةً. سيعتمد نجاح أي منظمة في هذه الألفية الثالثة بشكل أساسي على جودة رأس مالها البشري. إذ تعني المساهمة في ميزانية الكافراد أن الدول الأعضاء تُزوّد بالوسائل

اللازمة لضمان تدريب عالي الجودة للقادة الأفارقة. ولهذا السبب، يتعين على الدول الأعضاء أن تفكر في زيادة حصة الميزانية المخصصة للتعليم والتدريب والتكوين المهني والتقني والبحث العلمي والتقني بهدف بناء أفريقيا حديثة وفعالة في جميع النواحي.

20 موضوعًا باللغة الفرنسية
4 برامج باللغة الإنجليزية
10 مؤتمرات

برامج باللغة الفرنسية

1. المائدة المستديرة للدول الأعضاء والشركاء: الكافراد المُجَدَّد: قوة دافعة للتحويل العالمي والنظامي والرقمي والبيئي والذكي في أفريقيا (تم تنفيذ النشاط)

27 فبراير 2025

يوم واحد

2. العلوم السلوكية وتأثيرها على السياسات العمومية (تم تنفيذ النشاط)

13 مارس 2025

يوم واحد

3. الحكامة الرقمية والتنمية المستدامة (تم تنفيذ النشاط)

3 أبريل 2025

يوم واحد

4. التغييرات التحويلية: شرط أساسي للفعالية الإدارية والحكومية/القيادة/المهارات الناعمة (المهارات السلوكية والشخصية والعلائقية والنفسية والمعرفية) كمفتاح لنجاح المؤسسات في عصر الذكاء الاصطناعي التوليدي

30 إلى 5 ماي 2025

5 أيام

5. تخطيط، وتنفيذ ومراقبة مشاريع الرقمنة والذكاء الاصطناعي التوليدي: الذكاء الاصطناعي التوليدي في خدمة الإدارة والمواطنين الأفارقة

من 12 إلى 16 ماي 2025

5 أيام

6. رأس المال البشري كمحرك للأداء العام في أفريقيا

من 07 إلى 12 ماي 2025

5 أيام

7. إدارة الموارد البشرية الحكومية: تقييم الأداء -تقدير العمل – التحفيز

من 12 إلى 16 ماي 2025
5 أيام

8. الحكامة الديمقراطية الشاملة كركيزة أساسية لحسن سير الإدارات العمومية الأفريقية أو الحكومة المفتوحة، والحكامة الديمقراطية الشاملة، والحكامة العمومية الجيدة. العناصر الأساسية لحسن سير العمل في الإدارات العمومية

من 2 إلى 6 يونيو 2025
5 أيام

9. إدارة التحول الرقمي للعمل العمومي

من 16 إلى 20 يونيو 2025
5 أيام

10. المخاطر العالمية، وإدارة الأزمات، والتحديات الاستراتيجية، والقضايا الناشئة

من 20 إلى 24 أكتوبر 2025
5 أيام

11. تصميم وإدارة وتقييم السياسات العمومية

من 3 إلى 7 نونبر 2025
5 أيام

12. القيادة الأخلاقية: مكافحة الرشوة والمخالفات ذات الصلة

من 17 إلى 21 نونبر 2025
5 أيام

13. تمثيل أفريقيا بشكل أفضل: ممارسات جديدة في الدبلوماسية

من 1 إلى 5 دجنبر 2025
5 أيام

14. مواجهة الغموض وإدارة عدم اليقين في عالم متغير

من 6 إلى 10 دجنبر 2025
5 أيام

15. القيادة النسائية من أجل التنمية المستدامة والشاملة

من 6 إلى 10 دجنبر 2025

- 5 أيام
16. الذكاء الاقتصادي والأمن السيبراني أو إدارة الابتكار: الابتكار الحكومي، والابتكار العمومي، ونقل المعرفة بين الأجيال وإدارة المعرفة
من 6 إلى 10 دجنبر 2025
5 أيام
17. إدارة المخاطر الزراعية والتنبؤ بها: رسم الخرائط، والتنبؤ، وتدابير التخفيف، ومؤشرات الأداء
من 6 إلى 10 دجنبر 2025
5 أيام
18. إدارة المشاريع الزراعية ودعم أصحاب المصلحة المحليين
من 6 إلى 10 دجنبر 2025
5 أيام
19. المسؤولية الاجتماعية والمجتمعية - من واجب اليقظة لدى المقاولات إلى شركات ذات منفعة عامة (B-Corp): المنفعة للجميع: أدوات جديدة لتقييم الأثر البيئي والاجتماعي
من 6 إلى 10 دجنبر 2025
5 أيام
20. مشروع بناء الوحدة الأفريقية: من منطقة التجارة الحرة القارية الأفريقية إلى التكامل السياسي/اتحاد الدول: السياسات والاستراتيجيات والأدوات
من 6 إلى 10 دجنبر 2025
5 أيام

القيادة والذكاء العاطفي وحكمة التحول
صناعة القيادة وممارسة السلطة في أفريقيا
التعاريف والمناهج وأدوات الاستشراف
إدارة نظام الأداء العمومي العالمي
الذكاء الاصطناعي التوليدي: ما هي التحديات وما هو مستقبل أفريقيا؟

البرامج باللغة الإنجليزية

1. القيادة والإدارة: تحويل الإدارات العمومية

من 22 إلى 26 شتنبر 2025 – 5 أيام

2. إدارة المدن والتنمية المستدامة

3. من 13 إلى 17 أكتوبر 2025 – 5 أيام

3. التواصل بين الثقافات والذكاء الظرفي

من 19 إلى 21 نوفمبر 2025 – 3 أيام

4. إدارة المخاطر والأزمات على المستويين الإفريقي والدولي

من 1 إلى 5 دجنبر 2025 – 5 أيام

ملاحظة: كل موضوع مصحوب ببطاقة بيداغوجية مفصلة يمكن تقديمها للدول الأعضاء والمستفيدين عند الطلب

المؤتمرات والندوات

1. مؤتمر المرأة في إفريقيا: دور المرأة الإفريقية في بناء وتعزيز ديناميات التقدم في ضوء مبادئ وقيم الحكامة العمومية المسؤولة والسعي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة

من 14 إلى 16 أبريل 2025 – 3 أيام

2. المؤتمر الإفريقي العام للأمناء العاميين ومديري الموارد البشرية في الوزارات والمؤسسات الحكومية: إدارة الموارد البشرية في الإدارات العمومية الإفريقية في ظل التحولات الدولية الكبرى

من 28 إلى 30 أبريل 2025 – 3 أيام

3. المؤتمر الإفريقي لرؤساء المجالس العليا للحاسبة: الاستراتيجيات الوطنية للوقاية من انتهاك المال العام في إفريقيا في إطار الحكامة العمومية المسؤولة والسعي نحو أهداف التنمية المستدامة

من 26 إلى 28 ماي 2025 – 3 أيام

4. المنتدى الوزاري الإفريقي السادس عشر حول تحديث الإدارة العمومية ومؤسسات الدولة (يليه انعقاد الدورة الستين للمجلس الإداري لكافراد): دور القيادة في تطبيق الحكامة العمومية المسؤولة في ضوء أهداف التنمية المستدامة وإقلاع البلدان الإفريقية

من 20 إلى 22 ماي 2025 – 3 أيام

4. الأمن السيبراني للمؤسسات: أمن المعلومات وأمن البنية التحتية للشبكات

من 20 إلى 25 يوليوز 2025 – 3 أيام

6. منتدى قمة الحكامة بين إفريقيا والصين: (تاريخ يحدد بالاتفاق مع الجانب الصيني)

7. ندوة قوات الأمن والدفاع: الإنتاج المشترك للأمن الإنساني والشامل

من 8 إلى 10 شتنبر 2025 – 3 أيام

8. مؤتمر المدارس الوطنية للإدارة: تقييم سياسات التكوين في ضوء التحولات الشاملة والرقمية والذكوية والمستدامة للإدارات العمومية الإفريقية (الذكاء الاصطناعي التوليدي)

من 20 إلى 22 أكتوبر 2025 – 3 أيام

9. مؤتمر معاهد تكوين مهن الدبلوماسية: تقييم سياسات التكوين على مهن الدبلوماسية الجديدة في إفريقيا في ظل التحولات الدولية الكبرى

من 17 إلى 19 نونبر 2025 – 3 أيام

10. المؤتمر الإفريقي لوزراء الوظيفة العمومية و/أو إصلاح الإدارة العمومية: جهود تحويل الإدارات العمومية الإفريقية في سياق عالمي مطبوع بالثورات الصناعية

من 8 إلى 10 دجنبر 2025 – 3 أيام

موضوع الندوة الخاصة بـ 63 عامًا من وجود الكافراد: التحول الهيكلي للإدارات العمومية الإفريقية في عصر الثورة الصناعية الرابعة (4.0) والخامسة (5.0): الرقمنة والذكاء الاصطناعي التوليدي وإنشاء مؤسسات قوية لتعزيز الديمقراطية ودولة القانون، أو الكافراد بشأن الذكاء الاصطناعي في خدمة الإدارة والمواطن الإفريقي.

22 نونبر 2025:

يوم الكافراد - الإدارة العمومية الإفريقية

ندوة ليوم واحد: الجيوسياسية والجيواستراتيجية في عالم معولم : تحليل الأدوات والممارسات والأساليب وآليات السيطرة والهيمنة على إفريقيا.

الفئات المستهدفة من برامجنا: القادة، المديرون الاستراتيجيون، المديرون المتوسطون، المديرون التنفيذيون، واضعو ومقيمو السياسات العمومية، قادة الأداء الشامل، الأطر القيادية، كبار الموظفين، صانعو القرار السياسيون، العسكريون، شبه العسكريين، الإداريون، القضاة، الترابيون، الاقتصاديون، الصحفيون، التربويون، الاجتماعيون، الثقافيون، الدينيون، العلميون، الأكاديميون والبيئيون، الذين يؤثرون في الحياة المجتمعية ويساهمون في تشكيل مصير المواطنين، إلى جانب معاونيهم المباشرين.

1. أصحاب السلطة السياسية والتنفيذية والتشريعية: رؤساء الدول والحكومات، أعضاء الحكومة، كبار موظفي الرئاسة والأمانة العامة للحكومة، البرلمانيون، المستشارون السياسيون في الدواوين الرئاسية والوزارية، النخب السياسية، زعماء ومسؤولي الأحزاب السياسية، وموظفي الدعم السياسي

2. أصحاب السلطة القضائية: رؤساء المحاكم العليا المالية والإدارية والخاصة، القضاة الذين يقودون المحاكم الأدنى والمحامين وغيرهم من الجهات الفاعلة في نظام العدالة ذات الأهمية المؤسسية.

3. الجهات المعنية بالمحاكم العليا ذات الاختصاصات المحددة: رؤساء وكبار المسؤولين في المحاكم الدستورية ومحاكم العدل العليا أو محاكم عدل الجمهورية

4. أصحاب الصلاحيات المحددة والمنصوص عليها دستورياً: رؤساء وكبار المسؤولين في الهيئات الإدارية المستقلة والمؤسسات المماثلة

5. أصحاب السلطة الإدارية والفنية: كبار المسؤولين التنفيذيين، وفرق إدارة الوزارات، والسفراء وكبار الدبلوماسيين، وشركات الدولة، والوكالات الحكومية، وشركات الاقتصاد المختلط، ومجموعات المصلحة العامة، ومجموعات المصلحة الاقتصادية، والمؤسسات العمومية وشبه العمومية، والمحافظون، ومديرو رؤساء الإدارات والمقاطعات والخدمات الإقليمية، ونواب المحافظين، والمعاونين.

6. السلطات القارية وكبار المسؤولين التنفيذيين في المنظمات الإقليمية الأفريقية: الاتحاد الأفريقي، والمجموعات الاقتصادية الإقليمية، والبنوك الأفريقية متعددة الأطراف، والمنظمات الأفريقية المحددة، إلخ

7. **المديرون الإقليميون وأعضاء الحكومات المحلية:** رؤساء البلديات، والمنتخبون الإقليميون، وكبار المسؤولين في الكيانات الإقليمية اللامركزية.

8. الإدارة العليا للشركات الخاصة: القادة، المدراء، رواد الأعمال، أصحاب الشركات الناشئة، المبتكرون، المستثمرون،

9. أصحاب السلطة العلمية: السلطات أو فرق الإدارة في الجامعات ومعاهد التكوين في الإدارة والدبلوماسية والحكمة

10. حراس الديمقراطية والفاعلون في العمل الاجتماعي والتضامني: قادة منظمات المجتمع المدني والصحافة ووسائل الإعلام، المخبرون، الزعماء التقليديون والدينيون، المستنكرون ضميرياً أو صناع الرأي

11. الفئات ذات الأولوية وذات الاحتياجات الخاصة: القيادات النسائية، المديرات، رائدات الأعمال، الشباب المنخرط، الجهات الفاعلة الرئيسية الأخرى في التنمية أو من يشغلون مناصب استراتيجية داخل منظمة، أفراد الجمهور المهتمون إلخ

12. شبكات الخبراء والمستشارين في الإدارة العمومية والحكامة.

13. غزو السوق العالمية للتكوين والبحث.

رقم	الأعمال	الأهداف	النتائج الحاضرة	المستهدف	تكلفة ومصادر التمويل	الهياكل المرتبطة المكان والتاريخ واللغة	المؤشرات	مصادر التحقق	تحضير
-----	---------	---------	-----------------	----------	----------------------------	---	----------	-----------------	-------

برنامج المؤتمرات

1.	مؤتمر المرأة في أفريقيا: دور المرأة الأفريقية في بناء وتعزيز ديناميكيات التقدم في ضوء مبادئ وقيم الحكامة العمومية المسؤولة والسعي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة	في نهاية التكوين، ستتضمن النساء المشاركات من: - تطوير مهاراتهم في مختلف المجالات؛ - تحديد آليات تعزيز النهوض بالمرأة لتسهيل مشاركتها بشكل أكبر في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية في بلادها وعلى مستوى القارة؛	تُعزّز قدرات المرأة لتتمكن من الاضطلاع بدور فاعل في عملية التحول في بلدانها. تُفهم آليات النهوض بالمرأة لتمكينها من تحمل مسؤولياتها في المجتمع بشكل أفضل؛ تُعلم المرأة مهارات القيادة واستراتيجيات التواصل والتفاوض، حتى تُسهم في دفع	الوزراء والمسؤولون من الوزارات المعنية بشؤون المرأة والمجالات ذات الصلة كبار المسؤولين والقيادات المعنية بدور المرأة في الإدارة العمومية والحكامة؛ رؤساء الجمعيات النسائية (المنظمات	كافراد 15000 دولار أمريكي شريك 10000 دولار أمريكي	وزارة الشؤون الاجتماعية والتمويل الأصغر في بنين ❖ مكان : (كوتونو/بنين)	الرؤية والسمات في اللقاء عدد المشاركين؛ جهات الاتصال الجديدة	تقرير مؤتمر النساء ;	تطوير وتأكيّد الشروط المرجعية؛ اقتراح النشاط على الهيكل المرتبط به، والاتفاق على الموضوع والمسؤوليات والتاريخ والموقع؛ إعداد الدعوات والتحقق من صحتها من قبل المنظمين؛ ترجمة الشروط المرجعية / الدعوات / مذكرة إخبارية البحث عن جهات اتصال جديدة، وإرسال الدعوات/المتابعة/القائمة المؤقتة والنهائية للمشاركين؛ تحديد المتدخلين /دعوتهم/استلام الوثيقة؛
----	--	--	---	--	---	--	--	----------------------	--

			عجلة التنمية في أفريقيا.	غير الحكومية)؛ ممثلو المنظمات الدولية المعنية بمواضيع الندوة؛		❖ تاريخ: إذا استمرت المدة 3 أيام من الاثنين 14 إلى الأربعاء 16 أبريل 2025			
						❖ اللغة: الفرنسية/الإنجليزية			
2.	المؤتمر الأفريقي للأمناء العاميين ومديري الموارد البشرية في الوزارات ومؤسسات الدولة: إدارة الموارد البشرية في الإدارات العمومية	تحسين إدارة الموارد البشرية في الإدارات الأفريقية تطوير ثقافة العمل المشترك بين الوزارات مواصلة بناء قدرات الموظفين العموميين ليصبحوا فاعلين في تنفيذ	تحسين إدارة الموارد البشرية للدولة تم تطوير ثقافة العمل المشترك بين الوزارات إن أدوات وأساليب تقييم أداء	الوزراء؛ الأمناء العاميون لمؤسسات الدولة؛ إدارة الموارد البشرية؛ الوكلاء منخرطون في إدارة الموظفين	كافراد 20000 دولار أمريكي شريك 10000 دولار	❖ وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح إدارة المغرب ❖ الموقع: دولة عضو	مدى حضور الاجتماع وجاذبيته؛ عدد المشاركين؛ اتصالات جديدة من مؤسسات خارج القطاع العام؛	التقرير العام للمؤتمر الأفريقي للأمناء العاميين ومدراء الموارد البشرية	إدارة دعم المتحدثين: التأشيرة/تذكرة الطيران/الإقامة/الاستقبال/الرسوم/المغادرة اقتراح الفنادق للمشاركين؛ إعداد المذكرة التعريفية؛ حجز خدمات الطعام؛ حجز ترجمة

	إنجليزية/فرنسية للمؤتمر؛ إعداد البرنامج المؤقت؛ إبلاغ سلطات الدولة؛ دعوة وسائل الإعلام؛ طلب تأشيرات للمشاركين من الدول التي لا يوجد بها تمثيل دبلوماسي مغربي؛		اهتمام أكبر بالكافراد وأنشطته.	❖ تاريخ : إذا استمرت المدة 3 أيام من الاثنين 28 إلى الأربعاء 30 أبريل 2025 ❖ اللغة : فرنسي/إنجل يزي	أمريكي	كوادر المؤسسات الدولية المهتمة بمشاكل المؤتمر.	الموظفين وتحفيزهم معروفة جيداً؛ إن التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات (GPEC) معروف جيداً إضفاء الطابع المؤسسي على هذا اللقاء	رؤية البلاد للنهضة، مع إجراء التعديلات المالية والاجتماعية والثقافية اللازمة. تنفيذ سياسة فعّالة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية، تتكيف مع التغيرات الرئيسية الراهنة.	الأفريقية في وقت التغيرات الدولية الكبرى
3.	تسجيل الوصول ضمان استقبال الوزراء/المشاركين في (المطار/محطة القطار/الفندق) ومغادرتهم؛ إعداد أدوات الاجتماع؛ تجهيز القاعة وفقاً لمعايير	التسجيلات، وثائق التكوين	عدد المشاركين، اهتمام أكبر بالمركز وأنشطته.	❖ الموقع : دولة عضو تاريخ :إذا استمرت المدة 5 أيام من الاثنين 12 إلى الأربعاء	كافراد 15000 دولار أمريكي شريك 10000 دولار	مسؤولون من وزارة الاقتصاد والمالية مسؤولون من وزارة الشؤون الاجتماعية والتمويل الأصغر؛ مسؤولون من	يرغب القادة بشكل متزايد في مواصلة قيمهم الشخصية مع استثماراتهم: دعم الحكومات العربية والأفريقية لريادة الأعمال	دراسة بيئة الأعمال من حيث الأداء الاجتماعي والبيئي، والمساءلة، والشفافية؛ دراسة إمكانية تحقيق التوازن بين العمل والأسرة والحياة المهنية بين المديرين؛ تعزيز ممارسات الأعمال البنّاءة والمسؤولة؛	ندوة لسيدات ورجال الأعمال: قادة المقاولات - من واجب اليقظة لدى الشركات إلى شركات ذات منفعة عامة (B-Corp) في أفريقيا: أدوات جديدة لتقييم الأثر البيئي والاجتماعي

				أمريكي	وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز التوظيف؛ رابطة أصحاب العمل؛	النسائية، تحسين اكتساب أفضل الممارسات، استخدام الابتكار كرافعة لتعزيز دور رائدات الأعمال في التنمية الاقتصادية، أ. مشاركة التجارب الناجحة لرائدات الأعمال.	تشجيع وتحسين أدائهم			كافراد؛ استقبال المشاركين وتسجيل حضورهم وتوزيع الأدوات عليهم وتوجيههم؛ تحصيل رسوم التسجيل؛ إدارة احتياجات المشاركين في القاعة؛ إعداد التقرير المرحلي والختامي للجلسة؛ ترجمة التقرير؛
--	--	--	--	--------	--	---	---------------------	--	--	---

16 مايو
2025

❖ اللغة
: الفرنسية/الإنجليزية

التفاعل مع مقدم الطعام من أجل الإدارة السليمة لكل استراحة شاي أو غداء التفاعل مع الشرطة للحصول على معلومات محتملة؛ إدارة التقدم المحرز في جلسات المؤتمر المختلفة؛ شهادة المشاركة	• التقرير العام للمؤتمر الأفريقي لرؤساء مجالس الحسابات	وضوح وجاذبية الاجتماع؛ عدد المشاركين؛ تاريخ وبلد استضافة الاجتماع المقبل لرؤساء مجالس الحسابات .	❖ الموقع : دولة عضو (الغابون) ❖ تاريخ : إذا استمرت المدة 3 أيام من الإثنين 26 إلى الأربعاء 28 ماي 2025 ❖ اللغة : الفرنسية/الإندونيسية	كافراد 10000 دولار أمريكي شريك 10000 دولار أمريكي	رؤساء مجالس الحسابات رؤساء المجالس الاقتصادية والاجتماعية المفتشون العامون للمالية المراقبون العامون للمؤسسات الحكومية الأخرى؛	تم تحديد التدابير الوقائية الرامية إلى تعزيز مستوى الهيئات الحكومية ; إن الإصلاحات المؤسسية التي تهدف إلى منع انتهاك الثروة العامة قد تم صياغتها ; تم اقتراح تحسين الإطار القانوني.	تحسين كفاءة هذه المؤسسات؛ تزويد الأجهزة العليا للرقابة بأدوات جديدة؛ تخصيص الوقاية من الاعتداءات على الثروة العامة كنشاط محدد؛	4. المؤتمر الأفريقي لرؤساء مجالس الحسابات: استراتيجيات وطنية لمنع انتهاك المال العام في أفريقيا في ضوء مبادئ وقيم الحكامة العمومية المسؤولة والسعي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة
--	---	---	---	--	---	--	---	--

5.	ندوة عبر الإنترنت - يوم الوظيفة العمومية الموضوع السنوي	تشجيع الدول على الاحتفال بهذا اليوم في 23 يونيو؛ مشاركة تجارب هذا اليوم؛ جمع الاستنتاجات حول موضوع هذا العام؛ إعداد منشور حول موضوع اليوم مع الأخذ بعين الاعتبار تجربة هذا اليوم في مختلف بلدان أفريقيا (بالتعاون مع الاتحاد الأفريقي)	تبادل الخبرات بين الدول؛ نطاق أفضل لهذا اليوم في البلدان؛ الآراء حول إدارة هذا اليوم الذي أسسه كافراد	كبار المسؤولين في مؤسسات الدول الأفريقية الأعضاء في كافراد وغير الأعضاء	كافراد لار أمريكي شريكدولار أمريكي	ينظم المركز ندوة عبر الإنترنت يوم الخميس 19 يونيو 2025 / الثلاثاء 1 يوليوز 2025 + متابعة ما سنقوم به وزارة الوظيفة العمومية في المغرب يوم 23 يونيو 2025. ❖ اللغة : الفرنسية/الإنجليزية	وضوح وجاذبية الاجتماع، عدد المشاركين،	تتبع الندوة عبر الإنترنت نفس التحضير،
6.	المنتدى الوزاري الأفريقي السادس عشر حول تحديث الإدارة العمومية ومؤسسات الدولة (تليه الدورة	- إعطاء القادة وسيلة جديدة لبناء حكمتهم على أساس استراتيجيات حكمة مستدامة وحديثة تتكيف مع سياقات البلدان الأفريقية	يتم استكشاف ربيع جديد لبناء الإدارة العمومية المتوافقة مع المعايير الدولية. يتم إعداد	الوزير والمديرون التنفيذيون -وزارة الوظيفة العمومية	كافراد 15000 دولار أمريكي	وزارة التحول الرقمي وإصلاح الإدارة المغربية،	الرؤية والجاذبية في اللقاء، عدد المشاركين حضور الدول	تقرير المنتدى يتبع المنتدى المنعقد على هامش المجلس الإداري لكافراد نفس التحضير، ولكن قد تكون هناك بعض الخصوصيات (يتم إرسال

الدعوات قبل ثلاثة أشهر على الأقل؛ وقد تكون هناك اجتماعات أخرى على هامش المنتدى، وجانزة الوظيفة العمومية،		غير الأعضاء والمنظمات، الانخراط في سياسات التكوين الجديدة.	❖ المكان: الرباط أو مدينة أخرى في المغرب الاثنين 7- الأربعاء 9 يوليوز 2025 7 يوليوز 2025 المجلس الإداري 8-9 يوليوز 2025 المنتدى الوزاري الأفريقي السادس عشر جوائز الوظيفة العمومية لهذا العام 2025 (آخرها كان في عام	شريك 10000 دولار أمريكي	الوزارات المسؤولة عن الإصلاح والحكمة، المستشارون الخاصون للرئيس ورئيس الوزراء؛ المديرون العامون للمدارس الوطنية للإدارة؛ المنظمات والمؤسسات الدولية المهمة بالمنتدى.	استراتيجيات لتحسين القيادة والأداء في الإدارات العمومية في البلدان الأفريقية؛ يسلط المنتدى الضوء على الدور الذي لا غنى عنه للقيادة في استراتيجيات بناء وتنفيذ الحكامة العمومية المسؤولة؛ تتم دراسة سياق وعناصر القيادة في الإدارات العمومية والحكمة؛	والدولية، تحويل الحكامة العمومية بشكل إيجابي وفعال. تحسين القيادة وأداء الإدارات من خلال التطبيق الفعال للمناهج والاستراتيجيات الجديدة المكتسبة من المؤتمر	الستون للمجلس الإداري لكافراد): مكانة القيادة في تنفيذ الحكامة العمومية المسؤولة في ضوء السعي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وإقلاع البلدان الأفريقية
--	--	---	---	--------------------------------	---	---	---	---

						(2019) اللغة: الفرنسية/الإنجل يزية/العربية/ال برتغالية			
7.	حصة تدريبية: الأمن السيبراني للمنظمات: أمن المعلومات وأمن البنية التحتية للشبكات	في نهاية التدريب، يتمكن صناع القرار الأفارقة رفيعو المستوى من: - إجراء تحليل موضوعي لتهديدات الأمن السيبراني الحالية في القارة - لفهم أفضل أجهزة الأمن السيبراني -صياغة رؤية جديدة واستراتيجيات جديدة لأمن المعلومات	إن الانفتاح على الرؤى ووجهات النظر الجديدة يحسن قطاع الأمن السيبراني في البلدان الأفريقية؛ يقوم الاجتماع بإعلام المشاركين وإعدادهم لتبني هذه الأساليب الجديدة التي من شأنها أن تواجه تحديات الأمن السيبراني الحالية تدعم الاستخبارات الاقتصادية	المسؤولون التنفيذيون لإدارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بوزارات - الاقتصاد، -الدفاع، -الداخلية؛ -العدالة، -التواصل، --التعليم والتعليم العالي - المدارس الوطنية للإدارة المسؤولون التنفيذيون في وكالات	كافراد 10000 دولار أمريكي شريك 10000 دولار أمريكي	❖ المغرب الوزارات الانتقال الرقمي وإصلاح إدارة المغرب ❖ مكان : الرباط (المغرب) التاريخ : الاثنين 20 إلى الجمعة 25 يوليو 2025	الرؤية وجاذبية اللقاء ; عدد المشاركين؛ العلاقات الجديدة.	تقرير النشاط	تتبع الدورة نفس التحضير مع بعض الاختلافات

				❖ اللغة : الفرنسية/الإند جليزية					
8.	المؤتمر الأفريقي لوزراء العمومية و/أو إصلاح الإدارة العمومية: الجهود المبذولة لتحويل الإدارات العمومية الأفريقية في سياق عالمي يتميز بالثورات الصناعية	دراسة التحولات الجارية في الإدارات من أجل تحديد استراتيجيات أكثر تكاملاً تسمح بوضعها في السياق العالمي الذي يتسم بالثورات الصناعية تحديد تحديات التحول المستمر للإدارات على المستويين الوطني والقطاعي؛ تحديد القطاعات ذات الأولوية لتنفيذ خطة التحول الحكومية؛ تعزيز قدرات موظفي الإدارة العمومية على تلبية متطلبات الثورة الصناعية؛ إنشاء آليات للتعاون بين المؤسسات بهدف الاستفادة	يتمتع المشاركون برؤية شاملة أفضل ويتم صياغة وجهات نظر الإدارة العمومية بشكل أفضل؛ تم توضيح مخاطر الثورات الصناعية؛ تم تحديد المحاور والآليات ذات الأولوية التي سيتم تنفيذها	الوزراء أو الأمناء العامون للوزارات وما شابه ذلك أطر الوزارات ونظرائهم 1. مدراء الموارد البشرية في الوزارات ونظرائهم	كافراد 15000 دولار أمريكي شريك 20000 دولار أمريكي	❖ وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح إدارة المغرب ❖ الموقع : دولة عضو ❖ تاريخ : 10-8 دجنبر 2025 ❖ اللغة : الفرنسية/الإند جليزية	وضوح وجاذبية الاجتماع عدد المشاركين العلاقات الجديدة الأنشطة التي بدأت في نهاية هذا الاجتماع	التقرير العام للمنشاط	ويتبع المؤتمر نفس التحضيرات الأولية المذكورة أعلاه

		بشكل أفضل من الثورة الصناعية من قبل الإدارات العمومية الأفريقية	لنجاحها؛ يتم التعرف على الجهات الفاعلة بشكل أفضل؛						
9.	القمة الأفريقية الصينية حول الحكامة ملصق مرفق https://www.weezevent.com/hefei2018	حشد الدول لهذا الاجتماع لقاءات ثنائية بين الفاعلين (B to B) بهدف تثمين أفضل الممارسات؛ تمكين الدول من التفكير في استراتيجيات مبتكرة وملائمة لتحسين الحكامة	يقوم الكافراد بتعبئة عدد كبير من البلدان الأفريقية الأعضاء وغير الأعضاء لحضور هذا الاجتماع؛ إن التنظيم المشترك لهذا النشاط هو عبارة عن دعاية للكافراد؛ تم توقيع اتفاقية شراكة للحفاظ على مساهمة الكافراد في تنظيم هذا النشاط	وزارة الوظيفة العمومية وزارة الاقتصاد؛ وزارة الصناعة، الطاقة والمناجم الموئل، من الزراعة السياحة	نظمته GASME بمبادرة من GAMPE كافراد 20000 دولار أمريكي شريك 10000 دولار أمريكي	نشاط /GASME GAMPE ❖الموقع: بكين (الصين) ❖تاريخ: ❖اللغة: الفرد سية/الإنجليزية	وضوح وجاذبية الاجتماع؛ عدد المشاركين من الدول الأعضاء في الكافراد؛ العلاقات الجديدة من الوزارات الأخرى.	تقرير المهمة	التحضير مختلف تمامًا لأنه نشاط الصين. يتولى الكافراد مسؤولية نقل الدعوات إلى البلدان وتتبع تسجيل المشاركين

10.	ندوة قوات الأمن والدفاع: الإنتاج المشترك للأمن البشري والعالمي	دراسة التهديدات الداخلية والخارجية التي تؤثر على القارة حاليًا، وتحديد الاستراتيجيات والاستجابات التي يجب تنفيذها؛ تعزيز التعاون في المجال الأمني ودعم الجهود التنموية للدول؛ التعاون بين البلدان الأفريقية ومع الشركاء الدوليين في عملية الإصلاح، في مجال الأمن في أفريقيا.	تعزيز القدرات الإدارية لأجهزة الأمن الوطني؛ تحسين أساليب التدخل والوقاية التي تتبعها الأجهزة الأمنية في أفريقيا؛ تحديد رؤية جديدة للأجهزة الأمنية لمواجهة التهديدات المتزايدة ودعم التنمية في أفريقيا.	1. المؤسسات الوطنية والدولية، 2. وزارة الأمن، 3. المستشارون الخاصون أو كبار المستشارين للرؤساء ورؤساء الوزراء في المسائل الأمنية	كافراد 20000 دولار أمريكي شريك 10000 دولار أمريكي	❖ الموقع: دولة عضو ❖ تاريخ: 10-8 ستمبر 2025 ❖ اللغة: الفرز سية/الإنجليزية	وضوح وجاذبية الاجتماع؛ عدد المشاركين من الدول الأعضاء في الكافراد؛ علاقات جديدة من الوزارات الأخرى.	ويتبع المؤتمر نفس الإعداد الأولي المذكور أعلاه من النشاط 13 إلى 16
-----	--	--	--	--	--	---	---	--

11.	حصة تدريسية: تحفيز الموارد البشرية في القطاع العام: أدوات لجذب المواهب والاحتفاظ بها لدعم الإدارة العمومية الفعالة.				كافراد 20000 دولار أمريكي شريك 10000 دولار أمريكي	❖ الموقع: دولة عضو ❖ تاريخ: الاثنين 22 – الجمعة 26 سبتمبر 2025 ❖ اللغة: الفردي سية/الإنجليزي ة	وضوح وجاذبية الاجتماع؛ عدد المشاركين؛ العلاقات الجديدة مع الوزارات الأخرى والمؤسسات الخاصة.	المناهج الدراسية التسجيلات، شهادات التكوين	تتبع الدورة نفس التحضير مع بعض الاختلافات
-----	--	--	--	--	---	---	--	--	--

برامج دعم المدارس الوطنية للإدارة أو معاهد التكوين الإداري والدبلوماسية والحكامة

ويتبع المؤتمر نفس التحضيرات الأولية المذكورة أعلاه	❖ المدرسة الوطنية للإدارة بجمهورية الكونغو الديمقراطية أو ❖ المدرسة الوطنية العليا للإدارة	وضوح وجاذبية اللقاء - عدد المشاركين، العلاقات الجديدة، الانخراط في سياسات التكوين الجديدة، احتضان اللقاء الدبلوماسي القادم	❖ الموقع : دولة عضو ❖ تاريخ: الاثنين 20- الأرباء 22 أكتوبر 2025 ❖ اللغة: الفرنسية/الإنجليزية	كافراد 10000 دولار أمريكي شريك 10000 دولار أمريكي	وزراء التعليم العالي الوظيفة العمومية، المدارس الوطنية للإدارة، معاهد الدراسات الدبلوماسية والاستراتيجية، اليونسكو	تلجأ المدارس الوطنية للإدارة إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة لتحسين جودة التكوين الخاص بها. يوفر اللقاء للمدارس الوطنية للإدارة وسيلة جديدة لبناء كل إدارة حسب سياقها وبما يتوافق مع المعايير الدولية. يهدف المؤتمر إلى تحسين جودة برامج التكوين	تقييم سياسات واستراتيجيات التكوين في المدارس الوطنية للإدارة الأفريقية؛ رفع مستوى الوعي بالتحديات الجديدة التي تواجه الإدارات العمومية؛ دراسة الأساليب والاستراتيجيات اللازمة لإدخال مبادئ التحولات العالمية والرقمية والذكية والمستدامة للإدارات العمومية الأفريقية	12. مؤتمر المدارس الوطنية للإدارة حول تقييم سياسات التكوين في ضوء التحولات العالمية والرقمية والذكية والمستدامة للإدارات العمومية الأفريقية
---	---	---	---	---	---	--	---	--

يتبع المؤتمر نفس التحضيرات الأولية المذكورة أعلاه	التقرير العام للمؤتمر	مدى حضور الاجتماع وجاذبيته - عدد المشاركين، العلاقات الجديدة، الحماس لسياسات التدريب الجديدة، ما إذا كانت دولة ما ستستضيف الاجتماع الدبلوماسي القادم.	❖ معهد الدراسات الدولية العليا بوركينا فاسو ❖ مكان: دولة عضو ❖ التاريخ: 17-19 نوفمبر 2025 ❖ اللغة: الفرنسية/الإنجليزية	كافراد 5000 دولار أمريكي شريك 5000 دولار أمريكي	وزراء التعليم العالي الوظيفة العمومية معاهد الدراسات الدبلوماسية أو الاستراتيجية المدارس الوطنية للإدارة قطب التدريب وزارة الخارجية الوكالة الجامعية للفرنكوفونية)	تتم مراجعة برامج التكوين الجارية، تم الكشف عن العيوب وسبل تحسين الدبلوماسية التي تليق بأفريقيا من المقرر تنفيذ برامج تدريبية متكاملة للمهن الدبلوماسية في أفريقيا، من المقترح إنشاء منتدى أفريقي للدبلوماسيين الشباب يمكنه في نهاية المطاف	تقييم سياسات واستراتيجيات التكوين في المدارس الوطنية للإدارة في أفريقيا؛ رفع مستوى الوعي حول التحديات الجديدة التي تواجه الإدارات العامة؛ دراسة الأساليب والاستراتيجيات لإدخال مبادئ التحولات العالمية والرقمية والذكاء والمستدامة للإدارات العامة الأفريقية	مؤتمر مدارس ومعاهد التكوين على المهن الدبلوماسية: تقييم سياسات التكوين في مدارس ومعاهد التكوين على مهن الدبلوماسية الجديدة في أفريقيا في ظل التحولات الدولية الكبرى	13.

			تعزيز شبكة الدبلوماسيين الأفارقة						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

التكوين المستمر طويل الأمد أو مكثلاً بشهادة من 6 إلى 14 شهرًا

يقدم كافراد دورات التكوين المستمر طويلة الأمد أو التكوين المهني المستمر المتوج بدبلوم؛

1. الدورة العليا لتأهيل الإداريين؛

2. دورة الدراسات المتقدمة في المرفق العمومي؛

3. دورة أو تدريب تخصصي حول قضايا التكامل الأفريقي والتعاون جنوب جنوب؛

4. دورة أو تدريب تخصصي في الاستخبارات الاقتصادية والأمن السيبراني والاستخبارات الرقمية؛

5. ماجستير تنفيذي للمديرين التنفيذيين للشركات العمومية والخاصة؛

6. دورة/ندوة متعددة التخصصات ومتعددة الأطراف حول صنع القرار (الإداريون، والجهات القضائية، والبرلمانيون، ومديرو الشركات الخاصة، والجهات الفاعلة في المجتمع المدني، والمهنيون الإعلاميون، والباحثون، والأكاديميون...)

7. دورة إدماج الضباط؛

8. دورة التكوين الهندسي؛

9. ماجستير تنفيذي في الاستراتيجية وذكاء الأعمال؛

10. شهادة في الخبرة العمومية أو الخبرة في العمل العمومي أو الإدارة العمومية؛

شهادة الكفاءة في إدارة الشؤون الأفريقية والدولية

11. برنامج الإدارة العمومية المعتمدة؛

12. دورة المدير التنفيذي للأعمال؛

الأعمال التحضيرية لمنهج الدكتوراه التنفيذية في إدارة الأعمال أو الدكتوراه في الإدارة العمومية.

تحدد طرق ورسوم التسجيل والمستفيدين من هذه الدورات التدريبية المستمرة بقرار من مدير عام الكافراد بعد الاستماع إلى المجلس العلمي.

تسيير قائم على النتائج والتنمية في المنظور تحت قيادة المدير العام الجديد

وكجزء من الإصلاحات الاستراتيجية التي قام بها تحت قيادة المدير العام الجديد، صمم الكافراد إطاراً متكاملًا للتسيير القائم على النتائج والتنمية (GARD): ومن خلال الرصد والتقييم المنتظمين، يهدف المركز إلى إنشاء حلقة حميدة حيث يرتبط التخطيط الاستراتيجي والميزانية بشكل أفضل بالنتائج والأداء، وبالتالي زيادة كفاءة الإدارة الشاملة. يتم إعداد الميزانية البرنامجية لفترة سنتين ويتم استعراضها سنوياً. ويأخذ في الاعتبار النتائج المتوقعة للبرامج وكذلك الموارد اللازمة لتحقيق هذه النتائج، استناداً إلى النتائج السابقة وأرقام الأداء. ويوافق المجلس الإداري على الميزانية البرنامجية وكذلك على أي تعديلات مقترحة بعد المراجعة السنوية. ومن أجل استكمال إطار الرصد والتقييم اللازم لتنفيذ التسيير القائم على النتائج والتنمية، يعتزم الكافراد إنشاء قسم خاص للرصد والتقييم، يكون مسؤولاً أيضاً عن رصد تنفيذ عملية التسيير القائم على النتائج والتنمية بأكملها.

الملحق الأول: الموضوعات الرئيسية للعمل العمومي المستقبلي

المهارات الناعمة (المهارات السلوكية والشخصية والعلائقية والنفسية والمعرفية)
الدولة الحديثة، الدولة التنموية، الدولة القادرة، الدولة الموثوقة، الدولة الإدارية، الدولة الاستراتيجية، الدولة 4 (المبرمج-المخطط-الحامي-المروج).
إدارة التسيير، إدارة البعثة، إدارة المشاريع.

الابتكارات في عالم معولم يشهد تغيرات: مفتاح نجاح المنظمات العمومية أو الخاصة
الابتكار هو وظيفة استراتيجية يجب دمجها في حكمة القطاع العمومي الأوسع

1. الذكاء الاصطناعي التوليدي والرقمي والمعلوماتي والإدارة العمومية

الإدارة الرقمية: أداة شاملة للعمل في خدمة الكفاءة الإدارية وموجهة نحو الحكامة العمومية المسؤولة
الرقمنة والتحول الرقمي

الرقمية وسيادة القانون والإدارة

الإدارة والتوثيق الرقمي وتقديم الخدمات

التفاعلات بين المؤسسات والمواطنين والسياسات العمومية

حماية البيانات والأمن السيبراني -قراصنة المعلوماتية-الاحتيال الإلكتروني

2. تغير المناخ، التنمية المستدامة، الاقتصاد الهيكلي الجديد، التحول البيئي/الطاقة والإدارة العمومية

المفاهيم الأساسية للتنمية المستدامة

الأدوات والتنفيذ

مستقبل التنمية المستدامة في المنظمات العمومية

3. إدارة الموارد البشرية وإدارة التغيير والتعلم التنظيمي وتنمية رأس المال البشري مقدمة للتعليم التنظيمي
التعلم والأداء التنظيمي

تعبئة المعرفة والتغيير التنظيمي

4. السلام والأمن والدبلوماسية الجديدة والمفاوضات الدولية والاستخبارات الاقتصادية

5. الناس والمواطنون والنوع والديموغرافيا والثقافة والمدن الذكية والازدهار: تحديات التغيير الديموغرافي

6. **الهجرة** وهروب وإهدار المواهب والآليات البديلة لتمويل التنمية المستدامة

7. القيادة المتجددة والحكمة المسؤولة والإنسانية والأخلاقية

8. البحث والتطوير والابتكار العمومي والابتكارات الطبية الحيوية

9. التحولات والتنوع الاقتصادي والتصنيع الأخضر والبنية التحتية الذكية

10. القرب والبراغماتية والثقة: وضع الناس في قلب العمل العمومي

11. التسيير القائم على نتائج التنمية – التسيير بنظام البرامج

12. التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتكامل الإقليمي والعولمة

13. إدارة المخاطر والأزمات وحالات الطوارئ والاضطرابات والمشاكل الخبيثة والمفارقات (كل اختراع أو ابتكار جديد يولد تحديات أخرى يجب معالجتها): الأزمات والصراعات

14. إدارة انتقال التأثير والإدارة المسؤولة: الاستراتيجيات والنظريات الرئيسية لقيادة المنظمات نحو النجاح

15. ثقافة جديدة للاهتمام – مستقبل العمل العمومي: الاهتمام أثناء انتظار العمل والتقدير في العمل

16. الإقلاع الأفريقي

17. صنع السياسات العمومية

18. قيادة التغيير في الإدارة العمومية

19. الأخلاق والآداب والممارسات الجيدة ومكافحة الفساد

20. إدارة الأزمات وإدارة ما بعد الصراع

21. الحكامة الديمقراطية وحماية حقوق الإنسان

22. حكمة أهداف التنمية المستدامة

23. الحكامة المحلية والتنمية الإقليمية واللامركزية – اللامركز والمساءلة ومشاركة المواطنين

24. مهارات وأدوات الدبلوماسية في عالم متغير
25. التوسع الحضري والمدن الذكية: المياه والصرف الصحي وإدارة النفايات والاقتصاد الدائري
26. القطاع غير الرسمي الحضري: التشغيل والإسكان
27. حكمة التعدين المستدامة والتنمية المحلية
28. القيادة النسائية السياسية وريادة الأعمال

الملحق الثاني: مفهوم الحكامة العمومية المسؤولة

اثنا عشر موضوعاً رئيسياً لوصف الحكامة العمومية المسؤولة

1. نزع الطابع السياسي للوظائف (إلغاء المحسوبية والزبونية والمحابة) من خلال التذكير بقواعد دولة القانون؛
2. الفصل بين عملية صنع القرار الاستراتيجي التي تقع ضمن السلطة السياسية والإدارة العملية؛
3. اعتماد نهج تشاركي منذ مرحلة التصميم يشمل المستفيدين والمشغلين المتوسطين والأساسيين؛
4. تفويض بعثات المرفق العمومي إلى وحدات مستقلة مسؤولة عن أهداف محددة؛
5. إضفاء طابع تعاقدية على العلاقات بين الدولة والكيانات المختلفة (الهيئات التنفيذية والهيكل التشغيلية) حول أهداف واضحة ومؤشرات أداء يجب تحقيقها؛
6. مراعاة البعد الثقافي في تطوير مخططات الحكامة؛
7. مساءلة الأداء أمام السلطات المسؤولة عن السياسات ومستخدميها/عملائها/مواطنيها أو ممثليهم، مع الشفافية بشأن تكاليف الخدمات الإدارية؛
8. تمكين الموارد البشرية، باسم مبدأ التبعية، المجمع في هياكل شبه مستقلة مخصصة لمهام محددة، مع قواعد لتقاسم الأرباح الشخصية أو الجماعية؛
9. تقييم الأداء باستخدام أنظمة المعايير (القياس المعياري) ومؤشرات النتائج المخصصة؛
10. إدارة المعلومات، واستخدام الإدارة الإلكترونية (الحكومة والتكنولوجيا) في إدارة الوثائق الإدارية؛
11. نقل المعرفة والمهارات بين الأجيال من خلال مؤتمرات مؤسسات التدريب على المهن الدبلوماسية والمدارس الوطنية للإدارة؛
12. تعزيز المساواة بين الجنسين، وخاصة مكانة المرأة في استراتيجية التحول والتحديث المتعددة الأوجه في القارة.

الملحق الثالث: المواضيع ذات الأولوية لعام 2025

1. نسيج القيادة وممارسة السلطة في السياق الأفريقي
2. التغييرات التحويلية وتنمية المهارات الناعمة
3. حكومة مفتوحة وحكومة ديمقراطية شاملة وحكومة عمومية جيدة. العناصر الأساسية لحسن سير عمل الإدارات العمومية
4. إدارة الابتكار: الابتكار الحكومي والابتكار العمومي ونقل المعرفة بين الأجيال وإدارة المعارف
5. الإدارة العامة والرقمنة والتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي التوليدي
6. مهن الدبلوماسية الجديدة (المهيكلة)
7. التحولات الاقتصادية والتنظيمية/المؤسسية والرقمية والمجتمعية والذكاء والإدارية والأخلاقية والتنمية المستدامة
8. إدارة الموارد البشرية: إدارة القوى العاملة والتقييم والتحفيز والتعلم التنظيمي وتنمية رأس المال البشري (GPEC)
9. التعامل مع الغموض وإدارة عدم اليقين في عالم متغير (إدارة عدم اليقين والإلحاح والمخاطر والأزمات والمفارقات والتعقيد)
10. التسيير بنظام البرامج: الإنسان، فاعل الأداء العام
11. المرأة من أجل التنمية المستدامة والشاملة في أفريقيا

برنامج البحث
