

Centre africain de Formation et de Recherche
administratives pour
le Développement

Organisation intergouvernementale
panafricaine

*Le CAFRAD rénové au service de la transformation
globale, digitale, intelligente et durable des
administrations publiques
et privées africaines*

المركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإتماء

منظمة إفريقية ببحكومية



Depuis/Since 1962

African Training and Research Centre
in Administration for
Development

Pan African Intergovernmental Organization

*The renewed CAFRAD in the service of global,
digital, intelligent and sustainable transformation
of African public and private
administrations*

Transformer - Expertiser – Exceller

برامج أنشطة الكافراد يوليوز 2026 - يونيو 2027

DG.1/2026

الوثيقة 7

الأصل: فرنسي

إدراكاً مني للدور المحوري والاستراتيجي الذي تضطلع به مؤسسات التكوين العمومي في تحول الدولة، وتعزيز الإدارة العمومية، وتنمية القيادة داخل القطاع العام، يشرفني أيما شرف أن أعرض على أنظاركم الموقرة برامج أنشطة الكافراد برسم سنة يوليوز 2026 - يونيو 2027.

الفهرس

الصفحة	الفهرس
3	I. الكافراد المجدد في خدمة الدولة القادرة في إفريقيا
5	II. مقاربات التدخل
7	III. الفئات المستهدفة: القادة المؤثرون
8	IV. طموحاتنا
8	V. التزامات الكافراد المجدد
9	VI. الصيغ الجديدة للتعاون وتقاسم المسؤوليات بين الكافراد وكل دولة عضو من أجل تنفيذ الأنشطة ذات القيمة المضافة العالية
11	VII. مناصرة تثمين صفة العضوية في الكافراد من قبل الدول الأعضاء
15	VIII. أهم الأحداث والتواريخ الواجب الاحتفاء بها برسم سنة 2026-2027
16	IX. برامج الأنشطة مع الشركاء

20	برنامج الأنشطة العلمية
52	الملاحق

I. الكافراد المجدد في خدمة الدولة القادرة في إفريقيا

الكافراد المجدد من أجل التحولات الهيكلية والنسقية والشاملة والرقمية والذكية والمستدامة للإدارات العمومية والخاصة الإفريقية.

الكافراد، رائد تكوين القادة وقائد تحول إفريقيا.

شعار الكافراد: القرب/الإنصات- البراغماتية- الثقة.

الكافراد المجدد لدعم التحول الشامل لإفريقيا

المركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإنماء (الكافراد) منظمة حكومية دولية إفريقية أنشئت سنة 1962 من قبل الحكومات الإفريقية بدعم من اليونسكو، غير أن أفكار نشأته تعود إلى سنة 1961، حين طلب جلالة الملك الحسن الثاني، رحمه الله، خلال لقاء مع السيد أديشيشيا، الذي أصبح لاحقاً نائباً للمدير العام لليونسكو، إيفاد بعثة لتقديم المشورة للسلطات المغربية بشأن إحداث مركز جهوي بطنجة لتكوين وتأهيل الأطر الإفريقية العليا. ويهدف الكافراد إلى دعم جهود التحول والنهوض التي تبذلها الدول الإفريقية من خلال تنمية القدرات وتحديث الإدارة العمومية والحكمة. **ويوجد مقره بالرباط (المملكة المغربية).**

الكافراد منظمة دولية إفريقية ذات طابع علمي وتقني وثقافي.

الكافراد هو، في آن واحد، مدرسة إفريقية للتكوين والتطبيق في الإدارة العمومية والدبلوماسية والتدبير والحكمة والأمن الشامل والتنمية المستدامة، ومركز بحث في القضايا الإفريقية والدولية من منظور متعدد التخصصات وبيئي التخصصات وعابر للتخصصات.

وهو المنظمة العمومية الرائدة التي تنهض بفن الإدارة العمومية والمنظمات الهادفة للربح وغير الهادفة للربح وعلمها وتعليمها وممارستها.

1. الكافراد ثاني منظمة إفريقية بعد الاتحاد الإفريقي، وأول مركز مكرّس للبناء، وإعادة الابتكار (إعادة بناء المرافق العمومية في مناطق النزاع والهشاشة وانعدام الأمن أو مرحلة ما بعد النزاع)، والتحديث والتحسين المستمر لنظم الإدارة والتدبير والحكمة، فضلاً عن تثمين نتائج (الممارسات المبتكرة) البحث في الإدارة المقارنة بهدف حل مشكلات التنمية في إفريقيا.

2. الكافراد أول مركز إفريقي مكلف بضمان المواءمة (بوصفه إطاراً مشتركاً للتكوين في المدارس الوطنية للإدارة بإفريقيا) والأفرقة (بوتقة مشتركة لتبادل المعلومات وتقاسم الخبرات والممارسات المبتكرة والخبرة الفنية بين الفاعلين المنتمين إلى مختلف نظم الإدارة) وتكوين الأطر العليا للإدارة العمومية الرفيعة، وقادة وبناء الفعل العمومي لمستقبل الغد.

3. الكافراد مركز تميز رائد، ومدرسة تطبيقية، ومنتج للأفكار المبتكرة والمعارف القابلة للتفعيل، وتنمية للكفاءات والمواهب في خدمة حل مشكلات التنمية في البلدان الإفريقية.

4. الكافراد أول مركز إفريقي مكلف بتعزيز التعاون العلمي جنوب-جنوب والتكامل الجهوي في إفريقيا.

5. الكافراد منظمة حكومية دولية ذات طابع علمي وثقافي وتقني، مكلفة بالخدمة العمومية للتكوين والبحث، ودعم تحولات الفعل العمومي والابتكار العمومي.

وهكذا، أحدث الكافراد في نونبر 1962 بمبادرة من المملكة المغربية وبدعم من اليونسكو، بهدف أفرقة الوظيفة العمومية، ومواءمة تدخلاتها وجهودها، وتكييفها مع الواقع الإفريقي الجديد ومتطلبات التنمية. وقد نشأ الكافراد استجابة للحرص على تزويد قارتنا الإفريقية بهيئة من الأطر المتخصصة في التصور والتوجيه، تفرضها متطلبات السيادة المستعادة ومقتضيات تنمية متناسقة وآمنة، وهو مبني ليكون نقطة التقاء وبوتقة تبادل المعارف والمعلومات بين الأطر الإفريقية العليا، ومركز تنمية الموارد البشرية القادر على دعم الوحدة الإفريقية. ويهدف إلى إنشاء بنك خبراء ذوي مستوى فكري مشترك، وبنك للإمكانيات والعمل، وتقديم تكوين مشترك لجميع الأطر العليا الإفريقية. وهكذا فإن "أولئك الذين سירתادون هذا المعهد، ويعيشون حياة مشتركة، ويتلقون تكويناً مشتركاً، وتربطهم رفقة الدراسة، سيكون بإمكانهم خلق تلك الوحدة التي بدونها لا يمكن للوحدة الإفريقية أن تجد معناها الحقيقي"².

ويستند الكافراد أساساً إلى اتفاقية المقر الموقعة بين اليونسكو وحكومة المملكة المغربية بتاريخ 13 ماي 1964، واتفاقية إحداث الكافراد المؤرخة في 18 دجنبر 1967، واتفاقية المقر بين المركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإئناء (الكافراد) والمملكة المغربية المؤرخة في 17 يوليوز 1970. وتنص اتفاقية الإحداث بوضوح على أن المهام المسندة إلى الكافراد تتمثل في تكوين الأطر العليا الإفريقية، وتعزيز البحث المقارن، وتيسير تبادل الخبرات والمعارف من أجل التنمية الاقتصادية والاجتماعية للقارة.

II. مقاربات التدخل:

إدراكاً منا لتعقيد عالم اليوم، نولي الأولوية للمقاربات التالية:

- متطلبات المنهج العلمي، والوقائع، والموضوعية، والعقلانية، لا العواطف والضغائن والأحكام المسبقة والمصالح والأذواق والذاتية؛
- المقاربة المتعددة التخصصات، والبيئية التخصصات، والعبارة للتخصصات؛
- المقاربة الشاملة والكلية؛
- المقاربة البيئؤسسية والذكاء الجماعي؛
- المقاربة التشاركية والإدماجية؛

- تكوين القادة على يد القادة؛
- مقارنة المقارنة والممارسات المبتكرة الإفريقية والأجنبية؛
- المقاربة المتعددة المستويات والمتعددة الفاعلين؛
- إزالة الحواجز بين الإدارات وتيسير التداخل بين القطاعين العام والخاص؛
- تنمية الكفاءات والمواهب؛
- الطابع الأفقي والعرضي؛
- الفعل والحل المبتكر للمشكلات المعقدة والشائكة والخبثية، وتغيير العقلية/القناعات والنماذج، بل والإيديولوجيات؛
- تغيير المواقف والتصورات والمعتقدات والقيم لدى الأفراد (التدبير التكيفي)؛
- الجمع بين البحث والتكوين؛
- تقاطع النظرات بين المهنيين والباحثين والخبراء المستقلين؛
- المقارنة المرجعية (Benchmarking)، وتبادل الخبرة والتجربة، وتقاسم المعلومات والمعارف وأفضل الممارسات الإدارية وممارسات الحكامة؛
- المقاربة الإنسانية، إذ نضع الإنسان والاستدامة (البيئة) والأخلاقيات والإنصاف والإدماج في صميم الفعل العمومي للغد: نمط جديد من الأفارقة؛
- المقاربة البيداغوجية/الأندراغوجية؛
- العمل الذكي (Smart working): الذكاء العاطفي والجماعي في العمل؛
- مسار الإدماج الوظيفي (onboarding)؛
- أساليب التدبير المسؤول الجديدة؛
- الأدوات المبتكرة لحل المشكلات المعقدة والخبثية؛
- احترام قاعدة تشاتام هاوس (تسهم قاعدة تشاتام هاوس في خلق بيئة من الثقة لفهم القضايا المعقدة وحلها، ومبدؤها الموجه هو: شارك ما تتلقاه من معلومات، دون الكشف عن هوية من أدلى بها)؛
- تقييم فعالية برامج التكوين عبر مؤشرات أداء رئيسية؛

- تنمية المهارات السلوكية والذكية (soft & smart skills)؛
- دعم بلورة مشاريع التنمية؛
- إقامة شراكات استراتيجية والبحث عن تمويلات مبتكرة؛
- هندسة نظم التكوين (Systems Engineering of Training)؛
- المواكبة الفردية على المدى الطويل والتأطير...

تركيز على مقاربتنا للتحول التحويلي

التحول التحويلي هو تحول تنظيمي ومجتمعي يستلزم، إلى جانب التغييرات التقنية والهيكلية والإجرائية، تغييراً في سلوك وموقف وعقلية الأشخاص المعنيين. ويختلف تغيير العقلية والسلوك والموقف اختلافاً بيناً عن إنجاز منتجات أو خدمات أو مخرجات.

إنه تغيير داخلي، شخصي، مجتمعي، وغالباً نفسي، يهتم في آن واحد الإدارة العليا ومجموع المتعاونين، ويستلزم مقاربة مختلفة وتطبيق أدوات "لينة" مغايرة لتلك المستخدمة في المشاريع "الصلبة" لإنجاز منتج ما.

استراتيجيتنا: المحيط الأزرق: لا يُدرج الكافراد أنشطته في منطق التنافس مع المدارس أو الجامعات أو مكاتب التكوين الخاصة الأخرى في إفريقيا. فتدخلنا تكميلي وتأزري وشراكي وذو قيمة مضافة عالية بشكل خاص.

ورشنا: مواكبة التحولات الهيكلية لإفريقيا وفي إفريقيا من أجل تنمية مستدامة وشاملة حقاً، واندماج أفضل للقارة في الحكامة العالمية.

إن الانخراط في قطاع نشاط مُشبع ليس أفضل وسيلة لضمان أداء متميز. فالفرصة الحقيقية تكمن في خلق محيطات زرقاء، أي فضاءات سوقية غير مستغلة.

وتتمثل استراتيجية المحيط الأزرق في ممارسة نشاط في مكان لا يوجد فيه منافس. وهدفها خلق إقليم جديد، وقطاع وسوق جديدين، لا تقاسم إقليم قائم.

وسنعمل على خلق محيطات زرقاء داخل المحيطات الحمراء ذاتها، لا في مياه بعيدة.

وتشير المحيطات الزرقاء إلى جميع قطاعات النشاط غير الموجودة اليوم- أي فضاء السوق المجهول، الخالي من أي منافسة. وفي المحيطات الزرقاء، يُخلق الطلب بدل التنافس عليه، وتكثر فيها فرص النمو المربح والسريع في آن واحد.

وبالفعل، لا نريد القيام بما يقوم به الآخرون بالفعل على أحسن وجه، إلا إذا تعلق الأمر بفئة مستهدفة أخرى. وهكذا، فإننا نلتزم بما يلي: (1) توجيه تكويناتنا إلى فئات مستهدفة محددة لا يغطيها المنافسون؛ (2) سد الثغرات أو أوجه القصور في عروضهم التكوينية؛ (3) تحديد الكفاءات الناقصة لدى الفئات المستهدفة وغيرها وسدها؛ (4) استباق تقدم الكفاءات وديناميات القدرات؛ (5) تركيز تكويناتنا على المهارات السلوكية (skills soft) التي لا تُدرّس عموماً في المدارس أو الجامعات أو مكاتب التكوين الخاصة؛ (6) تعميق وتطوير التخصص الدقيق لفئاتنا المستهدفة مع إدراجها في منظور عابر للتخصصات وبيئي التخصصات ومتعدد التخصصات؛ (7) تمكين فئاتنا المستهدفة من تطوير كفاءات حل المشكلات المعقدة المرتبطة بالتنمية؛ (8) ضمان التأهيل وإعادة التأهيل حيثما اقتضت الضرورة ذلك؛ (9) التعاون والعمل بتناغم مع كل مؤسسة أو شريك من أجل تعزيز وتوسيع أثر أعمالنا على أرض الواقع.

نقطة قوتنا وميزتنا التمييزية: التفكير التصميمي أو "المقاربة المتمحورة حول الإنسان" (human centered approach): مقارنة متمحورة حول المستفيد، بهدف الابتكار.

يُعد التفكير التصميمي سلسلةً يتمحور بعمق حول المستفيدين، ويهدف إلى الاستجابة لرهانات متعددة الأوجه تواجهها المؤسسات. ويتعلق الأمر بمنهج يستمد أصوله من فكر وثقافة المصممين، غايته إبداع منتجات وخدمات مبتكرة للمقاولات والمؤسسات المتمحورة حول الإنسان. والتفكير التصميمي منهج مستوحى من عالم التصميم، تستخدمه المقاولات لتصوير مشروع ابتكاري متمحور حول الإنسان، أو على الأقل حول المستفيد النهائي.

وتُعطي أعمالنا الأولوية للاحتياجات الخاصة للدول الأعضاء والمستفيدين من خدماتنا الفكرية. وتُصمّم برامجنا وفق منهج تشاركي وإدماجي لأصحاب المصلحة.

III. الفئات المستهدفة: القادة المؤثرون

- الوزراء ورؤساء المؤسسات والشخصيات المماثلة؛
- البرلمانيون/أعضاء مجلس الشيوخ، والنخب السياسية؛
- سلطات وأطر المنظمات الإفريقية العليا (الاتحاد الإفريقي، الجماعات الاقتصادية الجهوية وغيرها)؛
- الفاعلون في البنوك متعددة الجنسيات؛
- مديرو الدواوين، والكتاب العامون للوزارات ومؤسسات الدولة؛

- المديرون العامون للوكالات الحكومية أو المؤسسات العمومية أو شبه العمومية؛
- الولاة/العمال/رؤساء الجماعات المحلية/المنتخبون؛
- السفراء وكبار الدبلوماسيين؛
- القضاة والمحامون وسائر الفاعلين في مجال العدالة؛
- المديرون والمستشارون؛
- كبار ضباط قوات الدفاع والأمن؛
- كبار موظفي الدولة والجماعات الترابية؛
- مديرو المقاولات الخاصة؛
- الفاعلون في المجتمع المدني؛
- النساء المديرات، والنساء القياديات، والنساء السياسيات؛
- الاستشاريون وسائر الفاعلين في التنمية؛
- الجامعيون، والباحثون، والأساتذة، والمكونون، والاستشاريون/الخبراء؛
- كبار الموظفين في المنظمات الإفريقية والدولية؛
- الصحفيون، والنقابيون، والشباب الملتمزم...

IV. طموحاتنا:

- جعل إفريقيا فاعلاً رئيسياً في مسلسل صنع القرار العالمي؛
- جعل إفريقيا قوة دينامية على الساحة الدولية، انسجاماً مع أجندة 2060 للاتحاد الإفريقي؛
- تكوين كتلة حرجة من الأطر الإفريقية العالية التكوين، القادرة على التدخل في القضايا العالمية للتنمية، والمساهمة في التفكير والأعمال المتعلقة بالتحويلات الشاملة والديناميات العالمية الجارية؛
- إعادة تموقع إفريقيا وضمان اندماجها في الحكامة العالمية؛

- تزويد إفريقيا بالقدرات البشرية اللازمة لتنميتها المستدامة والشاملة؛
- تثمين المعرفة الذاتية والمقاربة الإفريقية للتنمية، مع الانفتاح على العالم والاستفادة من التجارب الناجحة في أماكن أخرى.

V. التزامات الكافراد المجدد

نلتزم بإرساء قيادة استشرافية، ملهمة، أصيلة وتحويلية تتيح جعل الكافراد:

- 1) مركز تميز في إفريقيا في جميع مجالات اختصاصه؛
- 2) مركزاً إفريقياً يحظى بدعم سياسي ومالي من جميع الدول الأعضاء؛
- 3) مركزاً ذا إشعاع إفريقي وعالمي.

وبالفعل، يلتزم الكافراد بما يلي:

- أن يكون موجّداً، وهيئة جامعة، ومركز مواءمة لسياسات التكوين في إفريقيا، وفضاء لتبادل وتقاسم الخبرة الفنية ودعم مراكز التكوين الوطنية؛
- أن يكون مجموعة علمية معيّنة للجامعات ومراكز البحث، وداعمة للفعل العمومي؛
- أن يضع إفريقيا في طليعة وريادة الابتكارات الإدارية الكبرى من أجل التنمية؛
- أن يعزز مجهود البحث والتطوير والابتكار المتلائم مع تحولات الفعل العمومي في القارة الإفريقية؛
- أن يكون مركزاً لإنتاج ونشر الوثائق المتعلقة بالتنظيم والأساليب الإدارية لمختلف البلدان الإفريقية؛
- أن يكون فاعلاً محورياً في مواكبة المدارس الوطنية للإدارة أو معاهد التكوين الإداري وكل مركز جهوي في مجال التكوين المهني المستمر ذي الجودة العالية؛
- أن يكون إطاراً (خزاناً) لاستقطاب وتثمين وتوظيف الاستشاريين والخبراء الأفارقة، استجابة لمختلف الاحتياجات الخاصة للبلدان الإفريقية؛
- أن يصبح مركزاً موجّداً للنظم الإدارية الإفريقية وأفضل الممارسات الإدارية من أجل التنمية والتعاون جنوب-جنوب والتكامل الجهوي؛
- أن يكون الاستجابة الملائمة لعجز الكفاءات والمواهب في إفريقيا؛
- أن يقدم في إفريقيا وفي سياق إفريقي جميع التكوينات ذات الجودة العالية المُقدّمة في الجامعات الأجنبية الكبرى؛

● أن يصبح مركزاً مرجعياً لتكوين القادة والمسؤولين وكبار الموظفين والأطر العليا للدولة والقطاع الخاص والمجتمع المدني في إفريقيا...

VI. الصيغ الجديدة للتعاون وتقاسم المسؤوليات بين الكافراد وكل دولة عضو من أجل تنفيذ الأنشطة ذات القيمة المضافة العالية

أصحاب السعادة والمعالي، أعضاء مجلس الإدارة الموقرين،

يطيب لي، بكل تقدير واحترام، أن أعبر لكم عن عميق امتناني لما تُقدمه بلادكم، دون انقطاع، من دعم وتشجيع بمختلف أشكاله منذ استلامي مهام مديرًا عامًا للكافراد.

ويشرفني أيما شرف أن أطلعكم على الضرورة الملحة لأن تعمل كل دولة عضو على تثمين صفة عضويتها في الكافراد، والاستفادة منها في تنمية الكفاءات وتحديث الإدارة العمومية، وكذا في دعم جميع أصحاب المصلحة الوطنيين. إن أداء الدول الأعضاء لمساهماتها المالية في ميزانية الكافراد يلزم الإدارة العامة بتحقيق نتائج مفيدة ونافعة للتنمية المستدامة والشاملة. وإذ أولاني مجلس إدارة الكافراد ثقته، فقد أوصاني بإصلاح هذه المنظمة الحكومية الدولية الإفريقية لجعلها أداة لتنمية الدول الأعضاء وتقريبها منها ومن فئاتها المستهدفة، عبر مشاريع مبتكرة أكثر جاذبية وإقبالاً، بغية حفز تملك البلدان لهذه المشاريع والتزامها باحتضانها في عين المكان.

ولهذه الغاية، وبصفتي وكيلكم وخادمكم، شرعت في إحداث تحولات في ثقافة التدبير والحكمة المنفتحة والإدماجية داخل الإدارة العامة للكافراد. وفي هذا السياق، بات من واجبي أن أعرض على أنظاركم الموقرة مشاريع برامج الأنشطة العلمية للمنظمة بهدف:

- جمع مساهمات وتطلعات كل دولة عضو، أو اقتراح أنشطة جديدة؛
- دعوة كل دولة عضو إلى إدماج برامج أنشطة الكافراد في أجنداتها الوطنية وأدوات تخطيطها وتنمية كفاءاتها ومواهبها؛
- تمكين كل دولة عضو من اختيار الأنشطة التي تعترم احتضانها على ترابها في إطار مقاربة التنظيم المشترك مع الكافراد؛
- تمكين كل دولة عضو من ضبط الفئات المستهدفة وفترات انعقاد الأنشطة التي تهمها؛
- التماس مواكبة الكافراد لأوراش الإصلاح والتحول التحويلي، وإعداد وتقييم السياسات العمومية، وبلورة كبرى مشاريع التنمية في كل دولة عضو، والبحث عن تمويلات مبتكرة؛
- إسناد بعض الصفقات العمومية للخدمات الفكرية إلى الكافراد لتنفيذها وفق القواعد والإجراءات المعمول بها في كل دولة عضو؛
- إبرام مذكرة تفاهم (خارطة طريق استراتيجية) بين الكافراد وكل دولة عضو، لوضع أسس تعاون منظم ومنتج ومربح ومفيد للطرفين؛
- تقديم برنامج مؤسسي للأنشطة الوطنية إلى الإدارة العامة، من أجل تنفيذه بشكل مشترك.

وبالفعل، يلتزم الكافراد من الآن فصاعداً بوضع برنامج توافقي إفريقي سنوياً وتنفيذه مع جميع أصحاب المصلحة. وهكذا، ستستفيد جميع الدول الأعضاء استفادة أكبر من الكافراد، الذي يطمح إلى تعزيز أثر أعماله على أرض الواقع. ويطمح المركز إلى أن يكون رائداً حقيقياً للتحول وحافزاً للتنمية.

وتهم الأنشطة العلمية جميع الوزارات ومؤسسات الدولة والوكالات الحكومية، وكذا الفاعلين في القطاع الخاص والمجتمع المدني.

وأود كذلك أن أقترح عليكم التكرم بقبول التنظيم المشترك مع الكافراد لنشاط واحد على الأقل من برامج الكافراد. والتواريخ المحددة قابلة للتعديل حسب أجندة البلد. كما أود أن أطمئنكم إلى أن الكافراد رهن إشارتكم التامة لمواكبة الإصلاحات والابتكار وتحديث جميع مؤسسات بلدكم، عبر المساعدة التقنية والاستشارة والتشاور.

وفي مجال تدبير التكوين أو هندسة التكوين، فإن أفضل تكوين هو ذلك الذي يستند إلى احتياجات حقيقية محددة ومحللة بوضوح من قبل المستفيدين ويستجيب لها. لذا يُستحسن أن تُبدي كل دولة عضو رأيها في برامج أنشطة الكافراد، وتُعبّر بوضوح عن احتياجاتها في مجال التكوين وتنمية القدرات المؤسسية والبشرية.

وإذ أجدد لكم أسمى عبارات الشكر والامتنان، أرجو من أصحاب السعادة والمعالي، أعضاء مجلس إدارة الكافراد الموقرين، أن يتقبلوا فائق التقدير والاحترام.

VII. مناصرة تهمين صفة العضوية في الكافراد من قبل الدول الأعضاء

أصحاب السعادة والمعالي، أعضاء مجلس الإدارة،

يشرفني أيما شرف أن أوجه انتباهكم الكريم إلى أن الكافراد أداة أحدثتها الدول لخدمة مصالحها والاستجابة لاحتياجاتها في مجالي التكوين والبحث. ولما كان لا يمكن لأي بلد أن يتنمى دون كفاءات وأفكار، فإن جدوى الكافراد لم تعد بحاجة إلى برهان، بالنظر إلى مهمته المتمثلة في ضمان تكوين الوزراء والبرلمانيين ورؤساء المؤسسات وكبار الموظفين والقادة والمسؤولين والنساء القياديات ومديري المقاولات الخاصة والعمومية، وكذا المنتخبين في الجماعات الترابية اللامركزية.

ومنذ استلامي مهام، تميز الكافراد بمساهمته الملموسة في بناء إفريقيا ذات سيادة، قادرة على الصمود، واستراتيجية، وتمثل قوة دينامية على الساحة الدولية، من خلال تكوين قادة جيل جديد واثقين من أنفسهم ومتبصرين، وبناء الاستقلالية الفكرية والذكية والمعرفية. ويعتزم الكافراد الاضطلاع بدوره الاستراتيجي في تحول الدولة ومؤسساتها العمومية والخاصة.

وإنني لأدرك مدى تعلقكم بهذه المنظمة الحكومية الدولية الإفريقية من خلال انتخابي بأغلبية واسعة، وأعرب لكم عن امتناني لذلك.

ومنذ الأيام الأولى لاستلامي مهام، شرعنا في مسلسل لإعادة تأهيل الكافراد واستعادة ثقة الدول الأعضاء والشركاء، ونحن بحاجة إلى دعمكم الذي لا يتزعزع.

ويشكل انتخابي من قبل أعضاء مجلس الإدارة الموقرين منعطفاً جديداً في تاريخ المنظمة، ويثير حماساً غير مسبوق لدى جميع الدول الأعضاء وشركاء الكافراد.

وتشهد هذه الانتخابات أيضاً على إرادة مجلس الإدارة في بناء كافراد آخر، مزوّد بالوسائل القانونية والمؤسسية والبشرية والمالية الملائمة، من أجل تعزيز التميز في التكوين المستمر، وإعداد الجيل الجديد من كبار الموظفين والقادة في مجال الإدارة العمومية.

وارتكازاً على الثقة التي أولانيها مجلس الإدارة والأمل الذي أثاره انتخابي، أبشر إصلاحاً شاملاً وعميقاً للمنظمة بهدف جعلها مركز تميز فريداً في مجال التحول الهيكلي والنسقي والرقمي والذكي للإدارات العمومية والخاصة الإفريقية، عاملاً للتكامل الجهوي وركيزة للتنمية المستدامة والشاملة.

واليوم، أكثر من أي وقت مضى، يحتاج الكافراد إلى جميع الدول الأعضاء لاستعادة مكانته ورد الاعتبار لسمعته.

ويشكل أداء الدول الأعضاء لمساهماتها المالية في ميزانية الكافراد فعل سيادة للدولة، إذ يعزز قدرة الدولة على تأكيد حضورها على الساحة الدولية، والتفاعل مع الدول الأخرى، والمساهمة في تحديد الأجندات الدولية المتعددة الأطراف وإبداء الرأي فيها. ويجب أن يكون جزءاً لا يتجزأ من السياسة الخارجية لأي حكومة. فقد أحدثت المنظمة من قبل الدول ومن أجلها، بوصفها أداة لتدبير مشاريع التنمية المشتركة، ومواءمة تكوين الأطر العليا للإدارة العمومية الرفيعة وأفرقتها.

وبأدائها لمساهماتها السنوية، يحق للدول الأعضاء أن تطالب الإدارة العامة بخدمات ذات جودة كمقابل لذلك.

ومن جهة أخرى، يندرج عمل الكافراد ضمن منطقتين متكاملتين: منطق مبادراته الخاصة من خلال اقتراح أنشطة ذات قيمة مضافة عالية للدول الأعضاء، ومنطق التماس الدول الأعضاء التي تُدعى إلى إسناد مهام الدراسة والبحث ودعم إعداد وتقييم السياسات العمومية وتكوين أطر الوظيفة العمومية العليا إليه.

ويتعين على الإدارة العامة الاضطلاع بأنشطة ومبادرات مُدرّة لموارد إضافية. وستصبح تكوينات الكافراد وسائر أنشطته الأخرى، من الآن فصاعداً، خاضعة للأداء. غير أن مساهمات الدول تظل مورد الكافراد الأول والذي لا غنى عنه.

ولهذا السبب، أتمنى أن تعي حكومة كل دولة عضو، لفائدة الكافراد، مجموع الوزارات والوكالات والبنوك والمقاولات والجامعات والمدارس الوطنية للإدارة أو معاهد التكوين الإداري والدبلوماسي والتدبيري وممارسات الحكامة، من أجل تمويل أو التنظيم المشترك للأنشطة ذات القيمة المضافة العالية.

والكافراد اليوم على أهبة الاستعداد للترشح لطلبات العروض الدولية للخدمات الفكرية التي تُصدرها الدول الأعضاء، وللمشاركة في تكوين كبار الموظفين، والمساهمة في مختلف أورش الإصلاح والتحول التحويلي الجارية في البلدان الأعضاء.

وفي بيئة ما بعد حداثة توصف بـ"فيكا" أو "فوكا" بالإنجليزية (متقلبة، وغير مؤكدة، ومعقدة، وملتبسة)، حيث انخرطت جميع الحكومات (بل إن الدولة ذاتها لا تزال بحاجة إلى إعادة ابتكار) في إصلاحات هيكلية واسعة النطاق، لم يعد التكوين الأولي المكتسب في نهاية الدراسة كافياً لمواكبة التطور التكنولوجي على مدى عقود عدة. والواقع أننا نعيش اليوم في عالم معولم في تحول مستمر، وإن التغيرات الناجمة عن العولمة، واقتصاد المعرفة، واقتصاد المعلومة، والإقليمية الجديدة، والتدبير العمومي الجديد (التدبير المرتكز على النتائج، الأداء العمومي)، والتطور التكنولوجي، والثورتان الصناعيتان الرابعة (الصناعة 4.0) والخامسة (الصناعة 5.0)، والذكاء الاصطناعي التوليدي، بصدد تشكيل نمط جديد من البشر مطالبين باكتساب كفاءات جديدة تتلاءم مع بيئتهم المهنية التي تطبعها العولمة والرقمنة وتحرير الاقتصاد من القيود التنظيمية. وهكذا، يبدو لي أن تكوين الفاعلين الوطنيين لمواجهة رهانات الفعل العمومي لغد ضرورة وجودية للدول من أجل مواجهة تحولات المرفق العمومي وديناميات القدرات.

فالكافراد إذن هو الحل لتنمية القدرات الملائمة، والاستجابة للتحديث المستمر للإدارة العمومية، ركيزة التنمية المستدامة والشاملة. ويلتزم بأن يكون مركزاً إفريقياً رائداً في إنتاج الأفكار المبتكرة والمعارف القابلة للتفعيل، والكفاءات والمواهب، في خدمة تنفيذ البرامج الوطنية للتنمية والإصلاح، وأجندة 2063 للاتحاد الإفريقي، وأهداف التنمية المستدامة 2030 للأمم المتحدة، والبرامج الوطنية للتنمية المستدامة.

وبالفعل، وكما أوصت به أشغال مجلس إدارة الكافراد، يعتزم الكافراد تعزيز تقربه من الدول وفئاته المستهدفة عبر مشاريع مبتكرة أكثر جاذبية، بغية حفز تملك البلدان لهذه المشاريع والتزامها باحتضانها في عين المكان.

كما يشرفني أيما شرف أن أقترح عليكم التكرم بقبول التنظيم المشترك مع الكافراد لنشاط واحد على الأقل من هذا البرنامج. وقد خُددت بعض التواريخ، غير أنه يمكن تكييفها عند الاقتضاء. كما أود أن أطمئنكم إلى أن الكافراد رهن إشارتكم لمواكبة الإصلاحات والابتكار والتحديث في مؤسسات بلدكم، عبر المساعدة التقنية والاستشارة والتشاور.

وبصفتي خادمتكم، أود أن أستمّر في الاستفادة من ثقتكم ودعمكم وعنايتكم.

وأرجو منكم التكرم بإدراج الكافراد في مخططات التنمية الوطنية لتنمية الكفاءات، وفي برامج عملكم السنوي وفي الميزانية العامة للدولة، بوصفه مساهمة في تنمية رأس المال البشري في بلدكم.

وأود، بكل احترام، أن أعرب عن أمني في أن يظل الكافراد، كما جرت العادة، مدعوماً من بلدكم في التزاماته بالتحول المؤسسي، خدمة لمصلحة جميع الدول الأعضاء. ويتعلق الأمر بالقيام بأعمال جريئة لجعل الكافراد مركز تميز فريداً في إفريقيا في مجال بناء وتحديث وتحويل الإدارات العمومية ودعم التدبير الإفريقي. وبالنظر إلى التحولات المعقدة والمتعددة الأشكال والمتسارعة على الصعيدين العالمي والإفريقي، وكذا التقادم السريع للكفاءات في عصر الذكاء الاصطناعي، يتعين على الكافراد أن يظل ويبقى أداة استراتيجية لإفريقيا من حيث تعبئة وتجديد الخبرة الفنية، والابتكار التكنولوجي، وتقاسم أفضل الممارسات (المقارنة المرجعية وأفضل الممارسات)، فضلاً عن تعزيز التعاون جنوب-جنوب.

ويظل الكافراد ركيزة محورية وأساسية ولا غنى عنها لصرح التنمية الإفريقي، والبحث العلمي، وحل المشكلات، وإنتاج الكفاءات والمواهب، وإقامة الشراكات الاستراتيجية، وتعبئة التمويلات المبتكرة، ومنصة للمستثمرين الأفارقة والأجانب، وكذا للابتكارات العمومية، والتحول الرقمي والبيئي، وبناء التكامل الإفريقي.

ويشكل التماس الدول الأعضاء للكافراد، أو قبولها تنظيم أنشطته والمشاركة فيها، ضمانة بقائه.

ومنذ استلامي مهامه، التزمتم بالعمل بتناغم مع مؤسسات ووزارات الدول الأعضاء. ويشكل الدعم السياسي والدبلوماسي والمؤسسي والمالي لحكومات الدول الأعضاء الضمانة الأولى لبقاء الكافراد.

ونحن بحاجة اليوم إلى منظمة موثوقة ذات مالية متينة لمواجهة تحديات تكوين جيل جديد من القادة الأفارقة وبناء إفريقيا جديدة.

وأرجو من أصحاب السعادة والمعالي الوزراء أن يتقبلوا فائق عبارات التقدير والاحترام.

VIII. أهم الأحداث والتواريخ الواجب الاحتفاء بها برسم سنة 2026-2027

- يوم الكافراد، 22 نونبر 2026؛
- الدورة الثانية للمنتدى الدولي الرفيع المستوى حول التحول الرقمي والطاقي والبيئي والذكي والمستدام لإفريقيا؛
- الدورة الثامنة عشرة للمنتدى الوزاري حول تحديث الإدارة العمومية والمؤسسات؛
- اليوم العالمي لإفريقيا، 25 ماي 2027؛ مستقبل الاتحاد الإفريقي ومآلاته؛
- اليوم الإفريقي والعالمي للوظيفة العمومية، 23 يونيو 2027؛
- يوم الحوار متعدد الفاعلين من أجل تحول إفريقيا عبر رأس المال البشري، والتعاون جنوب-جنوب، والتعاون الإفريقي-الإفريقي والثلاثي؛
- معرض/صالون؛
- إمباكت إفريقيا (Impact Afrique)؛
- تيفي إمباكت (TV Impact)؛
- مجلة إمباكت (Impact Magazine)؛
- كلمة القائد الإفريقي؛
- مرصد اللوجستيك في إفريقيا؛
- إنشاء الشبكات والشراكات والبحث عن تمويلات مبتكرة لفائدة الدول الأعضاء.

IX. برامج الأنشطة مع الشركاء

1. المشاركة في الفريق العامل التابع لليونسكو حول مستقبل العمل في عصر الذكاء الاصطناعي في القطاع العام.
2. برنامج التنمية المستدامة المندمجة لإفريقيا (PADDI)، الذي أُطلق من خلال توقيع شراكة بين الكافراد وشركائه. ويتضمن أربعة محاور: (1) برنامج التكوين التنفيذي؛ (2) منصة "زليكاف" الافتراضية؛ (3) تحديد المعايير الإفريقية للاستدامة؛ (4) بلورة المعايير الإفريقية للشفافية داخل الإدارة العمومية، وذلك بالتعاون مع رئيس الاتحاد الإفريقي للمنظمات الإفريقية للنقل واللوجستيك، ورئيس الاتحاد الدولي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال الخضراء والشاملة (IFGICT)، ومؤسس ومنسق عام اللجنة الإفريقية للتنمية المستدامة المندمجة - CADDI (قيد الإحداث)، المستشار الاستراتيجي للاتحاد الإفريقي، ورئيس غرفة التجارة والصناعة والخدمات لجهة الرباط-سلا-القنيطرة.
3. برنامج أنشطة الكافراد- المنظمة المغربية-الإفريقية للثقافة والتنمية (OMA) لتمكين التراث والتنمية في إفريقيا.
4. برنامج تفعيل المرصد الإفريقي للوجستيك والتجارة الدولية المسؤولة والمستدامة، بالتعاون مع الأكاديمية الإفريقية للاستشارة والهندسة (AACG).
5. القمة العالمية الرابعة عشرة للحكومات، دولة الإمارات العربية المتحدة، دبي، فبراير 2027.
6. القمة العربية-الإفريقية الرابعة للأقاليم والمدن الذكية (SC-SAT) بالتعاون مع "إينوفاتيل إنجينيرينغ" (Innovatel Engineering).
7. المشاركة في الأنشطة التي تنظمها وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة (MTNRA).
8. المشاركة في الأنشطة التي تنظمها باقي الوزارات والمؤسسات بالمغرب، البلد المضيف.
9. المشاركة في الأنشطة التي تنظمها باقي الدول الأعضاء.
10. المشاركة في الدورة الثالثة للمعرض-الصالون الدولي للتنقل والنقل واللوجستيك "لوجيتير 2026" (LOGITERE 2026). وسيُعقد هذا اللقاء القاري الرفيع بالدار البيضاء، بالمملكة المغربية، من 20 إلى 22 أكتوبر 2026، تحت الرعاية السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس، نصره الله وأيده.
11. المشاركة في الدورة السادسة والعشرين للجنة خبراء الإدارة العمومية (CEPA)، بنيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية.

12. تنفيذ مشروع (قيد الإنجاز) لإحداث مدرسة إفريقية للجيوستراتيجية: الأستاذ المالكي موسى، منسق ماستر الجغرافيا الاقتصادية والسياسية لإفريقيا، كلية الآداب والعلوم الإنسانية بالرباط- جامعة محمد الخامس بالرباط، المغرب. تبادل حول تنفيذ برامج أنشطة مشتركة.
13. برنامج تكوين أعضاء الكونفدرالية الإفريقية للمتدربين والطلبة الأفارقة بالمغرب (CESAM) حول القضايا الإفريقية الكبرى: إعداد قادة جدد.
14. برامج أنشطة مع مدرسة تكوين المهن القضائية لجمهورية بنين؛ برنامج أنشطة مع الاتحاد الإفريقي الشامل للشباب.
15. برنامج أنشطة مع جامعة لافال، كيبيك، كندا.
16. برنامج أنشطة مع جامعة تكساس، الولايات المتحدة الأمريكية.
17. الدورة الثامنة عشرة للصالون الدولي للفلاحة بالمغرب (SIAM).
18. برنامج "تمثيل إفريقيا على نحو أفضل" لفائدة الدبلوماسيين والموظفين الدوليين.
19. برنامج "التشريع الأفضل".
20. برنامج "اتخاذ القرار الأفضل".
21. المشاركة في قمة الاستثمار "ميدايز" (MIS - MEDays Investment Summit)، الركيزة التشغيلية الحقيقية للمنتدى.
22. برنامج أنشطة مع الأكاديمية الإفريقية لممارسة القانون الدولي (AAPDI)، باريس، فرنسا.
23. المشاركة في منتدى الدوحة 2026 (5-6 دجنبر 2026).
24. المشاركة في المؤتمر السنوي للرابطة الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة (SIAIA)، وفي جلسة نقاش خاصة خلال المؤتمر السنوي للرابطة لسنة 2026، المزمع عقده من 12 إلى 16 أكتوبر 2026 بأثينا، اليونان.
25. البرنامج الجهوي لتكوين القضاة الأفارقة.

26. أنشطة التكوين القصيرة المدى، المؤهلة أو المفضية إلى شهادة.
27. أنشطة التكوين حسب الطلب أو المصممة خصيصاً أو حسب الاختيار (الدول، القطاع الخاص، المجتمع المدني أو غيرهم من الفاعلين).
28. أنشطة التكوين الطويلة المدى بشراكة مع المدارس الوطنية للإدارة والجامعات الإفريقية والأجنبية.
29. برنامج خاص لتكوين فاعلي القطاع الخاص الإفريقي.
30. برنامج خاص لفاعلي المجتمع المدني.
31. برنامج خاص لتكوين الفاعلين السياسيين وفاعلي المجتمع المدني والإعلام حول القضايا الانتخابية والديمقراطية، من أجل الوقاية من النزاعات ما قبل وما بعد الانتخابات في إفريقيا.
32. برنامج البحث والنشر التابع للمجلة الإفريقية للإدارة العمومية والابتكار (RAAPI) أو مؤلفات أخرى، بالتعاون مع الشركاء الجامعيين و/أو المؤسساتيين للكافراد.
33. برنامج غزو الأسواق الإفريقية والدولية للخدمات الفكرية.
34. برنامج المواكبة والاستشارة لفائدة الدول الأعضاء.
35. الانتهاء من إعداد دفتر التحملات الخاص بنقط الارتكاز التابعة للكافراد في الدول الأعضاء.
36. برنامج خاص لفائدة الاتحاد الإفريقي، والجماعات الاقتصادية الجهوية والإفريقية، والبنوك متعددة الأطراف للتنمية.
37. تطوير محو الأمية المستقبلية، والاستشراف، والتخيل، والاستباق، والمبادرة، في عالم غير مؤكد، معقد ومتزايد عدم القابلية للتنبؤ به.
38. أنشطة الشركاء الآخرين غير المذكورين.
39. مواصلة برنامج تجديد وتحديث حكمة الكافراد.
40. مواصلة الجولة على السفارات وفي باقي الدول الأعضاء والدول غير الأعضاء.

41. الدورة الثانية لمنتدى "أغورا أفريكا" (AGORA AFRIKA FORUM)، 5 نونبر 2026 بأبيدجان، كوت ديفوار، النادي الإفريقي الشامل للأعمال.

42. المنتدى الدولي حول النوع الاجتماعي والحكمة وتمكين المرأة، جامعة شعيب الدكالي- الجديدة، المغرب.

43. المنتدى الرابع للإدارة العمومية العربية حول "الابتكار في الحكامة من أجل إدارة عمومية جاهزة للمستقبل" (Ready Public Administration-Governance Innovation for Future)، المغرب.

برنامج الأنشطة العلمية يونيو 2026 – يوليو 2027

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 وتديبر 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، تعيّر 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

الأولوية 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.

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

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

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

الأولوية 4: استراتيجيات تطوير روح ريادة الأعمال وإدارة المقاولات

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

التكوين المستمر، ركيزة أساسية لكافراد، ضرورة للاعتراف 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 والمدعوين لتحسين مهاراتهم باستمرار بما يخدم مصالحهم الشخصية ومصالح المؤسسة. التكوين المستمر هو وسيلة 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 فعّالة 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؟

خمس 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. يُكمّل 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 بأمتلّة 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 64 عاماً في تدريب صناع القرار والقادة الأفارقة

في عام 2026، يبلغ عمر الكافراد 64 عامًا، أي 64 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 قائدًا مُتألقًا مُجهزًا جيدًا 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 قائدًا ناجحًا في السياسة والأعمال والحكامة، وفي كل مكان.

في سياق يشهد ضغوطًا 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 فكريًا 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 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. وأيضًا 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 معًا 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 مشاركا.

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،
- نقل دورات وأنشطة الكافراد التدريبية إلى الدول الأعضاء أو إلى أي مكان آخر في أفريقيا بموافقة الحكومات...
- تكييف التدريب مع التعديلات الوزارية وتنقل موظفي الخدمة المدنية في الدول الأعضاء: تكوين منتظم لكبار المديرين، مع مراعاة تنقلهم (التقاعد، أو الاستبعاد 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، وملفتة، 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.

الفترة الزمنية والدول مُقدمة لأغراض إعلامية فقط. ويلزم الحصول على موافقة الدول وتعديلها لتوحيد برنامج الأنشطة العلمية لكافراد لبرنامج يوليو 2026-يونيو 2027.

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، سنُصبح 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 والتدريس 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 المُجدّد: قوة دافعة للتحويل العالمي والنظامي والرقمي والبيئي والذكي في أفريقيا (تم تنفيذ النشاط)
يوم واحد
2. العلوم السلوكية وتأثيرها على السياسات العمومية (تم تنفيذ النشاط)
يوم واحد
3. الحكامة الرقمية والتنمية المستدامة (تم تنفيذ النشاط)
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
5 أيام
5. تخطيط، وتنفيذ ومراقبة مشاريع الرقمنة والذكاء الاصطناعي التوليدي: الذكاء الاصطناعي التوليدي في خدمة الإدارة والمواطنين الأفارقة
5 أيام
6. رأس المال البشري كمحرك للأداء العام في أفريقيا

5 أيام

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

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

5 أيام

9. إدارة التحول الرقمي للعمل العمومي

5 أيام

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

5 أيام

11. تصميم وإدارة وتقييم السياسات العمومية

5 أيام

12. القيادة الأخلاقية: مكافحة الرشوة والمخالفات ذات الصلة

5 أيام

13. تمثيل أفريقيا بشكل أفضل: ممارسات جديدة في الدبلوماسية

5 أيام

14. مواجهة الغموض وإدارة عدم اليقين في عالم متغير

5 أيام

15. القيادة النسائية من أجل التنمية المستدامة والشاملة

5 أيام

16. الذكاء الاقتصادي والأمن السيبراني أو إدارة الابتكار: الابتكار الحكومي، والابتكار العمومي، ونقل المعرفة بين الأجيال وإدارة المعرفة

5 أيام

17. إدارة المخاطر الزراعية والتنبؤ بها: رسم الخرائط، والتنبؤ، وتدابير التخفيف، ومؤشرات الأداء

5 أيام

18. إدارة المشاريع الزراعية ودعم أصحاب المصلحة المحليين

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

5 أيام

20. مشروع بناء الوحدة الأفريقية: من منطقة التجارة الحرة القارية الأفريقية إلى التكامل السياسي/اتحاد الدول: السياسات والاستراتيجيات والأدوات

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

– 5 أيام

2. إدارة المدن والتنمية المستدامة

– 5 أيام

3. التواصل بين الثقافات والذكاء الظرفي

– 3 أيام

3. إدارة المخاطر والأزمات على المستويين الإفريقي والدولي

– 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

– 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

– 3 أيام

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

– 3 أيام

4. المنتدى الوزاري الإفريقي الثامن 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

– 3 أيام

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

– 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

– 3 أيام

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

– 3 أيام

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

– 3 أيام

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

– 3 أيام

موضوع الندوة الخاصة بـ 64 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: 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، المدبرون الاستراتيجيون، المدبرون المتوسطون، المدبرون 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. المدبرون 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 والحكامة

10. حراس الديمقراطية والفاعلون في العمل الاجتماعي والتضامني: قادة منظمات المجتمع المدني والصحافة ووسائل الإعلام، المخبرون، الزعماء التقليديون والدينيون، المستنكفون 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. مديرو التوسع في السوق العالمية للتكوين والبحث

رقم	الأعمال	الأهداف	النتائج الحاضرة	المستهدف	تكلفة ومصادر التمويل	الهياكل المرتبطة المكان والتاريخ واللغة	المؤشرات	مصادر التحقق	تحضير
برنامج المؤتمرات 2026 - 2027									

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، ستتمكن 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 عجلة التنمية في أفريقيا.	الوزراء والمسؤولون من الوزارات المعنية بشؤون المرأة والمجالات ذات الصلة كبار المسؤولين والقيادات المعنية بدور المرأة في الإدارة العمومية والحكامة؛ رؤساء الجمعيات النسائية (المنظمات غير الحكومية) ممثلو المنظمات	كافراد 15000 دولار أمريكي شريك 10000 دولار أمريكي	وزارة الشؤون الاجتماعية والتمويل الأصغر في بنين ❖ مكان : (كوتونو/بنين) <		

				الدولية المعنية بمواضيع الندوة؛		المدة: ثلاثة أيام ❖ اللغة : الفرنسية/الإنجليزية			
2.	المؤتمر الأفريقي للأمناء العامين ومديري الموارد البشرية في الوزارات ومؤسسات الدولة: إدارة الموارد البشرية في الإدارات العمومية الأفريقية في وقت التغيرات الدولية الكبرى	تحسين إدارة الموارد البشرية في الإدارات الأفريقية تطوير ثقافة العمل المشترك بين الوزارات مواصلة بناء قدرات الموظفين العموميين ليصبحوا فاعلين في تنفيذ رؤية البلاد للنهضة، مع إجراء التعديلات المالية والاجتماعية والثقافية اللازمة. تنفيذ سياسة فعّالة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية،	تحسين إدارة الموارد البشرية للدولة تم تطوير ثقافة العمل المشترك بين الوزارات إن أدوات وأساليب تقييم أداء الموظفين وتحفيزهم معروفة جيداً؛ إن التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات (GPEC) معروف جيداً	الوزراء؛ الأمناء العامون لمؤسسات الدولة؛ إدارة الموارد البشرية؛ الوكلاء منخرطون في إدارة الموظفين كوادر المؤسسات الدولية المهتمة بمشاكل المؤتمر.	كافراد 20000 دولار أمريكي شريك 10000 دولار أمريكي	❖ وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح إدارة المغرب ❖ الموقع: دولة عضو ❖ تاريخ : المدة: ثلاثة أيام ❖ اللغة :	مدى حضور الاجتماع وجاذبيته؛ عدد المشاركين؛ اتصالات جديدة من مؤسسات خارج القطاع العام؛ اهتمام أكبر بالكافراد وأنشطته.	التقرير العام للمؤتمر الأفريقي للأمناء العامين 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؛

			فرنسي/إنجل يزي		إضفاء الطابع المؤسسي على هذا اللقاء	تتكيف مع التغيرات الرئيسية الراهنة.			
تسجيل الوصول ضمان استقبال الوزراء/المشاركين في (المطار/محطة القطار/الفندق) ومغادرتهم؛ إعداد أدوات الاجتماع؛ تجهيز القاعة وفقاً لمعايير كافراد؛ استقبال المشاركين وتسجيل حضورهم وتوزيع الأدوات عليهم وتوجيههم؛ تحصيل رسوم التسجيل؛ إدارة احتياجات المشاركين في القاعة؛ إعداد التقرير المرحلي	التسجيلات، وثائق التكوين	عدد المشاركين، اهتمام أكبر بالمركز وأنشطته.	❖ الموقع : دولة عضو تاريخ : المدة: ثلاثة أيام ❖ اللغة : الفرنسية/الإند جليزية	كافراد 15000 دولار أمريكي شريك 10000 دولار أمريكي	مسؤولون من وزارة الاقتصاد والمالية مسؤولون من وزارة الشؤون الاجتماعية والتمول الأصغر؛ مسؤولون من وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز التوظيف؛ رابطة أصحاب العمل؛	يرغب القادة بشكل متزايد في مواصلة قيمهم الشخصية مع استثماراتهم: دعم الحكومات العربية والأفريقية لريادة الأعمال النسائية، تحسين اكتساب أفضل الممارسات، استخدام الابتكار كرافعة لتعزيز دور رائدات الأعمال في التنمية الاقتصادية،	دراسة بيئة الأعمال من حيث الأداء الاجتماعي والبيئي، والمساءلة، والشفافية؛ دراسة إمكانية تحقيق التوازن بين العمل والأسرة والحياة المهنية بين المديرين؛ تعزيز ممارسات الأعمال البناءة والمسؤولية؛ تشجيع وتحسين أدائهم	ندوة لسيدات ورجال الأعمال: قادة المقاولات - من واجب اليقظة لدى الشركات إلى شركات ذات منفعة (B-Corp) عامة في أفريقيا: أدوات جديدة لتقييم الأثر البيئي والاجتماعي	3.

والختامي للجلسة؛ ترجمة التقرير؛									
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	تحسين كفاءة هذه المؤسسات؛ تزويد الأجهزة العليا للمراقبة بأدوات جديدة؛ تخصيص الوقاية من الاعتداءات على الثروة العامة كنشاط محدد؛	أ. مشاركة التجارب الناجحة لرائدات الأعمال.	رؤساء مجالس الحسابات رؤساء المجالس الاقتصادية والاجتماعية المفتشون العامون للمالية المراقبون العامون للمؤسسات الحكومية الأخرى؛	كافراد 10000 دولار أمريكي شريك 10000 دولار أمريكي	❖ الموقع : دولة عضو (الغابون) ❖ تاريخ : المدة: ثلاثة أيام ❖ اللغة : الفرنسية/الإنجليزية	وضوح وجاذبية الاجتماع؛ عدد المشاركين؛ تاريخ وبلد استضافة الاجتماع المقبل لرؤساء مجالس الحسابات .	• التقرير العام للمؤتمر الأفريقي لرؤساء مجالس الحسابات	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

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 3000 دولار أمريكي شريك 2000 دولار أمريكي	ينظم المركز ندوة عبر الإنترنت ❖ اللغة : الفرنسية/الإذجليزية	وضوح وجاذبية الاجتماع، عدد المشاركين،	تتبع الندوة عبر الإنترنت نفس التحضير،
6.	المنتدى الوزاري الأفريقي الثامن عشر حول تحديث الإدارة العمومية ومؤسسات الدولة (تليه الدورة الستون للمجلس	- 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 استراتيجيات	الوزير والمديرون التنفيذيون -وزارة الوظيفة العمومية الوزارات	كافراد 15000 دولار أمريكي	وزارة التحول الرقمي وإصلاح الإدارة المغربية،	الرؤية والجدانية في اللقاء، عدد المشاركين حضور الدول غير الأعضاء	تتبع 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، وجائزة الوظيفة العمومية،	والمنظمات، الانخراط في سياسات التكوين الجديدة.	❖ المكان: الرباط أو مدينة أخرى في المغرب المدة: يوم واحد	شريك 10000 دولار أمريكي	المسؤولة عن الإصلاح والحكمة، المستشارون الخاصون للرئيس ورئيس الوزراء؛ المديرون العامون للمدارس الوطنية للإدارة؛ المنظمات والمؤسسات الدولية المهمة بالمنتدى.	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	الإداري لكافراد): مكانة القيادة في تنفيذ الحكامة العمومية المسؤولة في ضوء السعي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وإقلاع البلدان الأفريقية
تتبع الدورة نفس التحضير	تقرير النشاط	الرؤية وجاذبية ❖ المغرب	كافراد	المسؤولون	إن الانفتاح على	في نهاية التدريب، يتمكن	7. حصة تدريسية: الأمن

مع بعض الاختلافات	اللقاء ; عدد المشاركين؛ العلاقات الجديدة.	الوزارات الانتقال الرقمي وإصلاح إدارة المغرب	10000 دولار أمريكي شريك 10000 دولار أمريكي	التنفيذيون لإدارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بوزارات - الاقتصاد، -الدفاع، -الداخلية؛ -العدالة، -التواصل، --التعليم والتعليم العالي - المدارس الوطنية للإدارة المسؤولين التنفيذيون في وكالات الاستخبارات والمؤسسات ذات الصلة؛	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 والأمن السيبراني جهود التنمية الاقتصادية والاجتماعية. يُسهل الاجتماع العلاقات والشراكات بين	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	السيبراني للمنظمات: أمن المعلومات وأمن البنية التحتية للشبكات
-------------------	---	---	---	---	---	--	---

8.	المؤتمر الأفريقي لوزراء الوظيفة العمومية و/أو إصلاح الإدارة العمومية: الجهود المبذولة لتحويل الإدارة 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 بشكل أفضل من الثورة الصناعية من قبل الإدارات العمومية الأفريقية	الوفود المختلفة	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 لنجاحها؛ يتم التعرف على الجهات الفاعلة بشكل أفضل؛	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 : لمدة: ثلاثة أيام ❖ اللغة : الفرنسية/الإندونيسية/الإنجليزية	وضوح وجاذبية الاجتماع عدد المشاركين العلاقات الجديدة الأنشطة التي بدأت في نهاية هذا الاجتماع	التقرير العام للنشاط	ويتبع المؤتمر نفس التحضيرات الأولية المذكورة أعلاه
9.	القمة الأفريقية الصينية حول الحكامة	حشد الدول لهذا الاجتماع لقاءات ثنائية بين الفاعلين		يقوم الكافراد بتعبئة عدد كبير من البلدان	وزارة الوظيفة العمومية وزارة الاقتصاد؛	نظمتها GASME	نشاط /GASME	وضوح وجاذبية الاجتماع؛	تقرير المهمة	التحضير مختلف تمامًا لأنه نشاط الصين. يتولى الكافراد مسؤولية نقل

	ملصق مرفق https://www.weeezevent.com/hefei2018	(B to B) بهدف تـثـمـين أفضل الممارسات؛ تمكين الدول من التفكير في استراتيجيات مبتكرة وملائمة لتحسين الحكامة	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 الصناعة، الطاقة والمناجم، الموانئ، من الزراعة السياحة	بمبادرة من GAMPE كافراد 20000 دولار أمريكي شريك 10000 دولار أمريكي	GAMPE ❖ الموقع: بكين (الصين) ❖ تاريخ: المدة: ثلاثة أيام ❖ اللغة: الفردسية/الإنجليزية	عدد المشاركين من الدول الأعضاء في الكافراد؛ العلاقات الجديدة من الوزارات الأخرى.	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 ووزراء في المسائل الأمنية	كافراد 20000 دولار أمريكي شريك 10000 دولار أمريكي	❖ الموقع: دولة عضو ❖ تاريخ: المدة: ثلاثة أيام ❖ اللغة: الفردسية/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: ❖ اللغة: الفرد 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 لقاء الدبلوماسي القادم	❖ الموقع : دولة عضو ❖ تاريخ: المدة: ثلاثة أيام ❖ 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 والذكاء والمستدامة للإدارات العمومية الأفريقية	12. مؤتمر المدارس الوطنية للإدارة حول تقييم سياسات التكوين في ضوء التحولات العالمية والرقمية والذكاء والمستدامة للإدارات العمومية الأفريقية
--	--	--	--	--	--	---	--	---

			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

1. مدخل إلى التعلّم التنظيمي
2. التعلم والأداء التنظيمي
3. 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 – اللاتمرکز 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 المعايرة (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 2026-2027

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 (المهيكلية)
 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
- المواضيع التي تحمل قيمة مضافة قائمة على التوجهات العالمية الجديدة والابتكارات التكنولوجية والرهانات الناشئة لعصرنا. ويتمثل الهدف في الاستجابة على نحو أفضل للتطلعات الراهنة للقارة الإفريقية، مع مراعاة التحديات المرتبطة بالتنمية الاقتصادية والتحول الرقمي والإدماج الاجتماعي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

1. منتدى رفيع المستوى حول الاقتصاد الأزرق والذكاء الاصطناعي

"الاقتصاد الأزرق والذكاء الاصطناعي: رافعتان استراتيجيتان للتقدم والابتكار والنمو المستدام في إفريقيا."

يسلط هذا الموضوع الضوء على إمكانات الاقتصاد البحري والتقنيات الذكية بوصفها محركات للتنمية وخلق فرص الشغل والقدرة التنافسية للاقتصادات الإفريقية.

2. المنتدى الإفريقي الشامل للمرافق العمومية للجمارك

"المرافق العمومية للجمارك الإفريقية أمام تحديات العصر الرقمي: الابتكار التكنولوجي، والتحول الرقمي، والأداء في خدمة التنمية الاقتصادية والتكامل القاري."

يهدف هذا التفكير إلى تعزيز إدارات جمركية حديثة وفعالة ومتلائمة مع متطلبات التجارة الدولية ومنطقة التجارة الحرة القارية الإفريقية (ZLECAf).

3. مؤتمر حول التعليم العالي وتكنولوجيا المعلومات والاتصال

"تكنولوجيا المعلومات والاتصال في خدمة التعليم العالي الإفريقي: تعزيز قدرات الجامعات من أجل تعليم إدماجي، ميسر وشامل، مبتكر، ومتلائم مع تحديات القرن الحادي والعشرين."

يُبرز هذا الموضوع أهمية التحول الرقمي للجامعات الإفريقية وتطوير التعليم عن بعد لتوسيع النفاذ إلى المعرفة وتحسين جودة التكوين.

4. المنتدى الإفريقي الشامل حول تمكين المرأة الإفريقية

"تمكين المرأة الإفريقية: رافعة استراتيجية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في إفريقيا."

يُبرز هذا الموضوع الدور المحوري للمرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للقارة، وكذا مساهمتها في بلوغ أهداف التنمية المستدامة.

5. النقل، واللوجستيك، والجيولوجستيك، والتجارة الدولية المسؤولة والمستدامة؛

6. مؤتمر إفريقي مشترك حول أثر النزاعات الجيوسياسية الجديدة على إفريقيا؛

7. المعاملة الخاصة والتفاضلية والجنوب العالمي؛

8. التشكيل الجديد للأمن الجماعي في الساحل وخليج غينيا؛

9. القرصنة البحرية والصيد غير المشروع وغير المصرح به وغير المنظم في إفريقيا.

الأنشطة المقترحة من طرف موظفي
الكافراد برسم السنة المالية 2026-2027

رقم	الموضوع	مقترح من قبل
1	1. منتدى رفيع المستوى حول الاقتصاد الأزرق والذكاء الاصطناعي «الاقتصاد الأزرق والذكاء الاصطناعي: رافعتان استراتيجيتان للتقدم والابتكار والنمو المستدام في إفريقيا.» يسلط هذا الموضوع الضوء على إمكانات الاقتصاد البحري والتقنيات الذكية بوصفها محركات للتنمية وخلق فرص الشغل والقدرة التنافسية للاقتصادات الإفريقية.	السيدة حسناء الدعلي
2	2. المنتدى الإفريقي الشامل للمرافق العمومية للجمارك «المرافق العمومية للجمارك الإفريقية أمام تحديات العصر الرقمي: الابتكار التكنولوجي، والتحول الرقمي، والأداء في خدمة التنمية الاقتصادية والتكامل القاري.» يهدف هذا التفكير إلى تعزيز إدارات جمركية حديثة وفعالة ومتلائمة مع متطلبات التجارة الدولية ومنطقة التجارة الحرة القارية الإفريقية (ZLECAf).	

3	3. مؤتمر حول التعليم العالي وتكنولوجيا المعلومات والاتصال «تكنولوجيا المعلومات والاتصال في خدمة التعليم العالي الإفريقي: تعزيز قدرات الجامعات من أجل تعليم إدماجي وميسر وشامل ومبتكر ومتلائم مع تحديات القرن الحادي والعشرين.» يُبرز هذا الموضوع أهمية التحول الرقمي للجامعات الإفريقية وتطوير التعليم عن بعد لتوسيع النفاذ إلى المعرفة وتحسين جودة التكوين.	
4	4. المنتدى الإفريقي الشامل حول تمكين المرأة الإفريقية «تمكين المرأة الإفريقية: رافعة استراتيجية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في إفريقيا.» يُبرز هذا الموضوع الدور المحوري للمرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للقارة، وكذا مساهمتها في بلوغ أهداف التنمية المستدامة.	
5	1. تكوين من 5 إلى 10 أيام: الذكاء الاصطناعي في خدمة إنتاجية الإدارات العمومية: أدوات ومناهج وتطبيقات لأتمتة المساطر، وتحسين اتخاذ القرار، وتعزيز جودة الخدمات العمومية. الأهداف: تمكين المشاركين من التحكم في مفاهيم وأدوات وتطبيقات الذكاء الاصطناعي بغية تحسين إنتاجية الإدارات العمومية، وتحسين المساطر الإدارية، وتعزيز جودة القرارات، وتقديم خدمات عمومية أكثر أداءً وفعالية وتمحوراً حول المرتفقين.	السيدة مارييت نيمبو
6	2. تكوين من 5 إلى 10 أيام: الذكاء الاصطناعي التطبيقي في المالية العمومية:	

	تحسين التدبير الميزانياتي والتوقع والمساعدة على اتخاذ القرار في نهاية التكوين، سيكون المشاركون قادرين على: ● فهم المفاهيم الأساسية للذكاء الاصطناعي، والتعلم الآلي، والذكاء الاصطناعي التوليدي المطبقة على تدبير المالية العمومية؛ ● إدراك الرهانات المرتبطة بجودة البيانات، والحكمة، وأمن المعلومة، وشفافية الخوارزميات، والأخلاقيات في استخدام الذكاء الاصطناعي داخل الإدارات العمومية المالية؛ ● - إعداد خارطة طريق للإدماج التدريجي لحلول الذكاء الاصطناعي في مساطر التدبير الميزانياتي والمساعدة على اتخاذ القرار داخل مؤسساتهم.	
7	3. تكوين من 3 إلى 5 أيام: تحديث وظيفة الموارد البشرية في عصر الذكاء الاصطناعي: الابتكار، والأخلاقيات، وخلق القيمة. الأهداف: ● فهم المفاهيم الأساسية للذكاء الاصطناعي وانعكاساتها على تدبير الموارد البشرية؛ ● تحديد فرص وحدود الذكاء الاصطناعي ومعرفة توظيفه لتحسين التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات (GPEC) واتخاذ القرار؛ ● تحديد الرهانات القانونية والأخلاقية والتنظيمية والمتعلقة بحماية البيانات المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي في تدبير الموارد البشرية؛ ● - مواكبة التغيير التنظيمي وتشجيع انخراط المتعاونين في إدماج الذكاء الاصطناعي ضمن ممارسات الموارد البشرية.	

8	4. تكوين من 3 إلى 5 أيام: التواصل المؤسسي الاستراتيجي: تعزيز مصداقية وشفافية وتأثير المؤسسات العمومية تكوين يركز على محاكاة الندوات الصحفية، وتمارين التواصل في زمن الأزمات، وورشات التدريب الإعلامي، وأعمال تطبيقية حول الأدوات الرقمية والذكاء الاصطناعي المطبقة على التواصل المؤسسي.	
9	1. مؤتمر إفريقي حول التعليم العالي والذكاء الاصطناعي في خدمة الوظيفة العمومية الموضوع: «تحويل التعليم العالي في عصر الذكاء الاصطناعي: إعداد كفاءات ومواهب الوظيفة العمومية الإفريقية للغد.» الهدف: بحث الإصلاحات الضرورية لتكييف أنظمة التعليم العالي مع متطلبات التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي، من أجل تكوين جيل جديد من الأطر العمومية يتوفر على الكفاءات الاستراتيجية اللازمة لإدارة إفريقية مبتكرة وفعالة ومتينة.	السيدة نجاة يعيش
10	2. ورشة جهوية حول التمكين الاقتصادي وقيادة النساء في عصر الذكاء الاصطناعي داخل الوظيفة العمومية الموضوع: «تعزيز القيادة النسائية في عصر الذكاء الاصطناعي: تعزيز تكافؤ الفرص والإدماج الرقمي في الإدارات العمومية الإفريقية.» الهدف: تعزيز قدرات الأطر النسائية لتمكينهن من الاستفادة الكاملة من الفرص التي يتيحها الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي، مع تيسير ولوجهن إلى مراكز القرار وتنفيذ سياسات عمومية إدماجية وأخلاقية ومراعية للنوع الاجتماعي.	

11	3. منتدى إفريقي حول السيادة الرقمية وحماية البيانات العمومية الموضوع: «تعزيز السيادة الرقمية لإفريقيا: حماية البيانات، والأمن السيبراني، والذكاء الاصطناعي في خدمة الإدارات العمومية.» الهدف: توفير منصة للحوار وتبادل الآراء بين الدول الأعضاء حول رهانات السيادة الرقمية، وحماية البيانات، والأمن السيبراني، والذكاء الاصطناعي، بغية تعزيز السياسات العمومية التي تقوي الصمود الرقمي والتحول الرقمي للإدارات الإفريقية.	
12	4. مؤتمر إفريقي حول الإدارة العمومية الخضراء والانتقال البيئي الموضوع: «نحو إدارات عمومية قادرة على الصمود ومستدامة: إدماج الانتقال البيئي في السياسات العمومية.» الهدف: تعزيز إدماج مبادئ الاستدامة البيئية في الحكامة العمومية، من خلال تشجيع اعتماد سياسات وممارسات إدارية وحلول رقمية مبتكرة تسهم في الانتقال البيئي، والصمود المناخي، والحد من الأثر البيئي للإدارات العمومية الإفريقية.	
13	1. موضوع حول التحديث والحكامة العمومية عنوان مقترح للندوة: «حكمة الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي للإدارات العمومية الإفريقية أمام التحديات الناشئة»	السيدة دنيا طهير
14	2. موضوع حول التمويل وأداء السياسات العمومية عنوان مقترح للندوة: «تحسين استغلال الموارد المحلية وآليات التمويل المستدام للسياسات العمومية في إفريقيا: نحو حكمة تركز على النتائج.»	

15	3. موضوع حول الشراكة والابتكار التشاركي (المجتمع المدني والقطاع الخاص) عنوان مقترح للندوة: «التشييد المشترك للفعل العمومي: تحفيز الشراكات الاستراتيجية بين الدولة والقطاع الخاص والمجتمع المدني من أجل تنمية شاملة.»	
16	4. موضوع حول القيادة والثقافة التنظيمية عنوان مقترح للندوة: إصلاح الوظيفة العمومية الإفريقية: تدبير الكفاءات والأداء والاستحقاق	
17	1. الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي للإدارات العمومية الإفريقية الأهداف • توعية كبار الموظفين بفرص ومخاطر الذكاء الاصطناعي في القطاع العام؛ • تعزيز قدرات مديري نظم المعلومات والأطر التقنية في نشر الأدوات الرقمية داخل الإدارات؛ • تبادل تجارب وأفضل ممارسات الدول الأعضاء في مجال رقمنة الخدمات العمومية؛ • تزويد المشاركين بخارطة طريق عملية للشروع في التحول الرقمي لإداراتهم أو تسريعه.	السيدة مريم الطويل
18	2. الحكامة العمومية المبتكرة وتحسين جودة الخدمات العمومية	

	الأهداف • تعزيز كفاءات المسؤولين عن الإصلاح الإداري في تصور وتنفيذ سياسات عمومية مبتكرة؛ • تشجيع المقاربات المتمحورة حول المواطن في تقديم الخدمات العمومية؛ • تيسير تبادل نماذج الإصلاح الناجحة بين الدول الأعضاء؛ • المساهمة في تحسين أنظمة تقييم أداء الخدمات العمومية.	
19	3. القيادة الاستراتيجية وتدبير التغيير في القطاع العام الإفريقي الأهداف • تعزيز مهارات القيادة لدى كبار الأطر لقيادة إصلاحات معقدة؛ • تنمية كفاءات تدبير التغيير التنظيمي داخل الإدارات العمومية؛ • تزويد صناع القرار بأدوات لاستباق وتدبير المقاومات المؤسسية؛ • تشجيع بروز ثقافة الأداء والابتكار داخل الخدمات العمومية الإفريقية.	
20	4. تعزيز القدرات في تدبير المالية العمومية وإبرام الصفقات العمومية الأهداف • تحسين التحكم في الأطر القانونية والتنظيمية المتعلقة بالمالية العمومية والصفقات العمومية؛ • تعزيز آليات المراقبة والشفافية والمساءلة الميزانية في الدول الأعضاء؛ • تعريف الأطر بأدوات رقمنة سلسلة النفقات العمومية؛	

	● المساهمة في مكافحة الفساد وتعزيز الحکامة المالية الجيدة.	
--	--	--