



Premières journées du Plan de gestion stratégique

Note d'informations sur les ressources humaines et matérielles

Problématiques de l'atelier

La modernisation des ressources humaines et matérielles s'inscrit dans l'objectif *Adapter la gestion des ressources humaines aux besoins et aux exigences de l'Organisation* du Plan de gestion stratégique (PGS). Il s'agit de doter l'Organisation d'un profil de main d'œuvre cohérent avec son évolution et d'offrir un encadrement favorisant à la fois la réalisation des mandats confiés à l'Organisation, le développement des compétences des ressources humaines de même qu'un milieu de travail stimulant et de qualité.

Cet objectif fait appel :

- à l'élaboration d'un référentiel des emplois et des compétences et d'un système de classification des postes ;
- au redéploiement du système d'évaluation annuelle de la performance ;
- à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan de formation adapté aux besoins de l'Organisation ;
- et à la refonte du Statut du personnel et de ses directives d'application, nécessaires pour donner à l'Organisation une assise juridique souple et moderne.

Objectifs de l'atelier

L'objectif de l'atelier sur les ressources humaines et matérielles est d'informer les agents sur la mise en œuvre des travaux en cours et de permettre un échange sur les retours d'expériences passées, sur les attentes et les propositions afin d'enrichir la réflexion collective et l'avancée des travaux engagés.

Etat d'avancement des travaux

A l'issue d'un appel d'offres international, le cabinet d'expertise IDRH a été retenu pour accompagner l'Organisation dans l'élaboration d'un référentiel des emplois et des compétences et d'un système de classification des postes. Pour ce faire, des entretiens d'échange, individuels et collectifs, ont été entamés avec le cabinet d'expertise et se poursuivront avec l'ensemble des métiers de l'Organisation. Ce travail permettra, dans un second temps, l'élaboration du nouveau système d'évaluation et de formation.

D'autre part, à l'issue d'un processus de vaste consultation interne, le projet de refonte du Statut du personnel et des directives d'application est sur le point d'être remis aux Instances.

Constats

Le constat essentiel est que les travaux touchant aux ressources humaines et matérielles nécessitent la participation et l'engagement de tous. La consultation des différents métiers et la diversité des moyens de communication entrepris comme le forum sur la refonte du Statut renforcent la cohérence interne des travaux et témoignent du souci de pédagogie essentiel pour l'appropriation et la compréhension des enjeux et des avancées par l'ensemble des agents.

Il est proposé de continuer dans cet élan afin que l'Organisation dispose d'une capacité renforcée en matière de planification et de gestion des ressources humaines et offre un milieu et des conditions de travail améliorées.

Thèmes et déroulement de l'atelier

Horaires	Sous-thèmes	Présidents et Rapporteurs	Déroulement	Documentation
15h00-15h45	Refonte du Statut du personnel <ul style="list-style-type: none"> - Rappel des principes du projet de Statut du personnel et de ses directives - Quels sont les enjeux de la refonte du Statut du personnel ? 		<ul style="list-style-type: none"> - Introduction - Présentation des principales modifications - Débat - Conclusion 	
15h45-16h30	Élaboration d'un référentiel des emplois et des compétences et d'un système de classification des postes <ul style="list-style-type: none"> - Quelle méthode adopter pour permettre l'adéquation entre les besoins de l'Organisation et les ressources humaines disponibles ? 	Présidents : Frédéric Bouilleux Guillaume Nséké Rapporteurs :	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation des travaux en cours - Rappel de la méthodologie suivie - Débat - Conclusion 	Bulletin de la modernisation n°23 sur la mise en place d'une politique renouvelée des ressources humaines http://pgs.francophonie.org/IMG/pdf/bdm_23.pdf
16h30-17h00	Redéploiement du système d'évaluation annuelle de la performance <ul style="list-style-type: none"> - Quels principes ou démarches devraient guider le développement de la carrière à l'Organisation ? 	Jeannine Aké Konan	<ul style="list-style-type: none"> - Courte présentation suivie d'échanges à titre de contribution - Conclusion 	
17h00-17h30	Élaboration et mise en œuvre d'un plan de formation adapté aux besoins de l'Organisation <ul style="list-style-type: none"> - Quelle démarche adopter pour une meilleure adéquation des compétences et des besoins ? - Quels principes ou démarches devraient sous-tendre la valorisation des compétences internes ? 		<ul style="list-style-type: none"> - Courte présentation suivie d'échanges à titre de contributions - Conclusion 	

Résultats attendus de l'atelier

Les échanges doivent permettre de :

1. prendre connaissance des travaux initiés et de leurs étapes en cours, ainsi que des enjeux y afférents ;
2. formuler des propositions concrètes sur la démarche ou sur les principes permettant de moderniser la gestion des ressources humaines et matérielles de l'Organisation.