



COMPRENDRE LE PROJET REC

Contexte et justification

Conformément au Plan National de Développement (PND 2021-2025), la Côte d'Ivoire s'est engagée dans un important processus de relance économique. Pour y parvenir, la modernisation des services de l'Etat est essentielle et celle-ci passe par l'amélioration du fonctionnement des services publics.

La mise en œuvre de cet axe de modernisation de l'Administration Publique nécessite l'élaboration d'outils modernes de gestion des Ressources Humaines, notamment le Référentiel des Emplois et des Compétences (REC) des différents secteurs de l'Administration Publique.

Véritable outil de pilotage de la Fonction Ressource Humaine, le REC permet d'orienter et d'objectiver les différentes prises de décisions.

La Direction de la Programmation et du Contrôle des Effectifs (DPCE) est chargée de la mise en œuvre du projet REC.

Portée et pertinence

Centrée sur la description des emplois, l'élaboration du REC permettra à l'Administration Publique de mener une profonde réflexion sur les emplois dont elle a besoin pour réaliser ses missions, de les identifier, de les décrire et d'identifier les compétences nécessaires pour tenir chaque poste de travail. Le REC permet :

- **à l'Etat**, d'améliorer la qualité et la transparence de son administration à travers une utilisation optimale des ressources humaines pour une gestion plus efficace des finances publiques et un meilleur service public aux citoyens.
- **aux responsables des Ressources Humaines** de définir leurs outils de gestion (fiche de poste, classification des emplois, grille de rémunération, carte de mobilité, etc.).
- **au supérieur** d'évaluer les besoins de formation et de recrutement de son service et avoir un contrat de performance avec ses agents.
- **à l'agent** de mieux cerner son emploi et ses besoins de formation. S'il veut s'inscrire dans une démarche de mobilité, le REC lui permet de mieux connaître les emplois de l'administration et s'informer sur les compétences requises.

Les objectifs du Projet :

L'objectif général du REC est de permettre à l'Administration ivoirienne de disposer d'outils de référence qui contribueraient à avoir une meilleure lisibilité des emplois de l'Etat et des compétences qui leur sont associées.

De manière spécifique le REC vise à :



- Répertorier tous les emplois de l'Administration publique ;
- Ajuster les compétences des agents aux besoins de la stratégie de développement mise en place par le Gouvernement ;
- Faciliter l'identification des compétences nécessaires au bon exercice des fonctions confiées aux agents, mais aussi celles que l'apparition d'activités nouvelles appelle à développer dans le cadre de la modernisation de l'Administration ;
- Mettre en œuvre une politique moderne de management des hommes et des femmes qui exercent dans l'Administration publique, en leur offrant des possibilités de mobilité professionnelle ;
- Valoriser les potentiels et améliorer la productivité des personnels administratifs.

La mise en œuvre efficiente des processus de gestion des Ressources Humaines repose sur le REC qui va orienter et encadrer l'élaboration des autres outils, notamment aux niveaux :

- de la gestion prévisionnelle des Ressources Humaines (planification) ;
- du recrutement ;
- de la gestion des carrières ;
- de la formation ;
- de l'évaluation.

Structuration

Le Référentiel des Emplois et des Compétences de l'administration publique ivoirienne, développé dans cette phase du projet comprend deux (2) types de familles professionnelles :

- les familles professionnelles interministérielles ou transversales ;
- les familles professionnelles spécifiques dites ministérielles.

Les familles professionnelles interministérielles ou transversales regroupent, par domaine de compétences, les postes-type que l'on retrouve dans tous les Ministères et organisations rattachées en fonction de leur taille. Ces postes-type assurent la mise en œuvre des processus de pilotage et les processus support de l'administration dans laquelle ils se trouvent.

Les familles professionnelles spécifiques comme le nom l'indique sont propres au domaine d'actions publiques auquel elles contribuent à la réalisation du cœur d'activités.

L'extension de l'étude aux autres ministères permettra d'identifier les familles professionnelles des domaines d'actions publiques dont ils ont la charge et d'améliorer les familles professionnelles interministérielles.