

L'OMRH A DOTE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE DE TROIS TEXTES FONDATEURS POUR FAIRE AVANCER LA REFORME ADMINISTRATIVE.

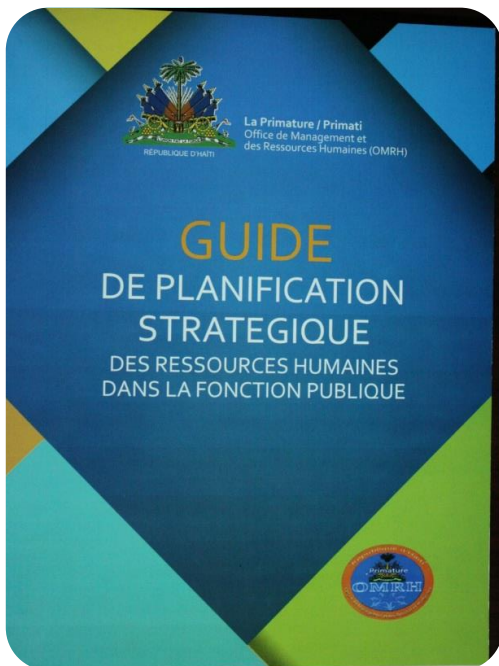


Les ressources humaines représentent le socle sur lequel s'articule le processus de la réforme administrative. Pour les permettre de jouer véritablement leur rôle,

deux guides, traitant respectivement de la planification stratégique et de la restructuration des ressources humaines ainsi qu'un manuel de politiques, normes et procédures de gestion des ressources humaines ont été mis en circulation dans toutes les administrations publiques haïtiennes depuis le mois d'avril 2015.

De la planification stratégique des ressources humaines

Partant de l'idée que rien ne vaut les ressources humaines, l'équipe de l'OMRH a cru bon de leur accorder une importance de premier ordre dans le cadre de la réforme en cours. Selon elle, toute gestion efficace axée sur les résultats a comme préalable la gestion prévisionnelle des effectifs. Ainsi le credo qui veut que *la bonne personne soit placée à la bonne place* y trouve sa pleine justification.



Inspirées de ce guide, il sera plus aisé pour les administrations d'établir la liste de leurs besoins en personnel, soit à titre d'augmentation de l'effectif, soit pour cause de remplacement de fonctionnaires démissionnaires, décédés, révoqués, mis en disponibilité ou à la retraite, soit pour cause d'abandon de poste, etc.

Désormais, les ministères et organismes publics qui s'y rattachent sont plus à même de faire des choix stratégiques en matière de recrutement notamment, de s'adapter aux changements ; de contribuer à l'amélioration du service au citoyen ; d'éviter les surplus et pénuries de main-d'œuvre, de déterminer l'ensemble des activités en fonction de la

taille du personnel, etc.

Par ailleurs, la planification des ressources humaines devrait permettre, entre autres, de définir les besoins en ressources humaines, d'établir un plan de formation, de suivi et de contrôle à tous les niveaux hiérarchiques, de prévoir les ressources financières dans le cadre de l'exécution des activités opérationnelles, d'identifier des besoins en ressources matérielles, de biens et d'équipements, de fixer des attentes à fournir par chaque supérieur hiérarchique immédiat aux titulaires des postes relevant de son autorité en prévision de l'évaluation annuelle.

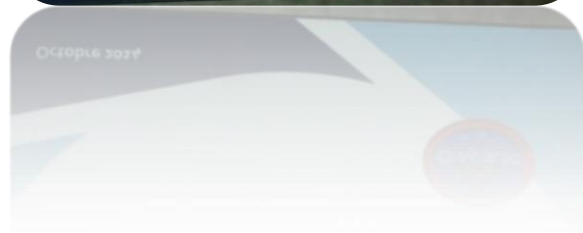
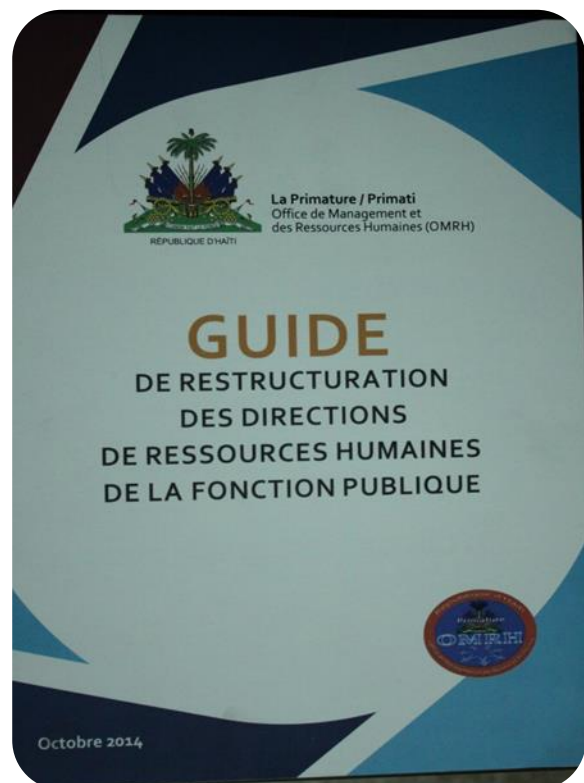
Ce Guide a été finalisé grâce à l'appui technique et financier du programme KONEKTE, financé par l'USAID

De la restructuration des directions des ressources humaines

L'humain, dit-on, est au cœur de tout processus de changement. Aussi, celui initié au sein de la Fonction publique, depuis déjà quelques années, prend-il en compte la modernisation de la gestion des ressources humaines. Ce qui implique une valorisation de cette fonction qui représente ce qu'il y a de plus substantiel dans le fonctionnement de toute organisation.

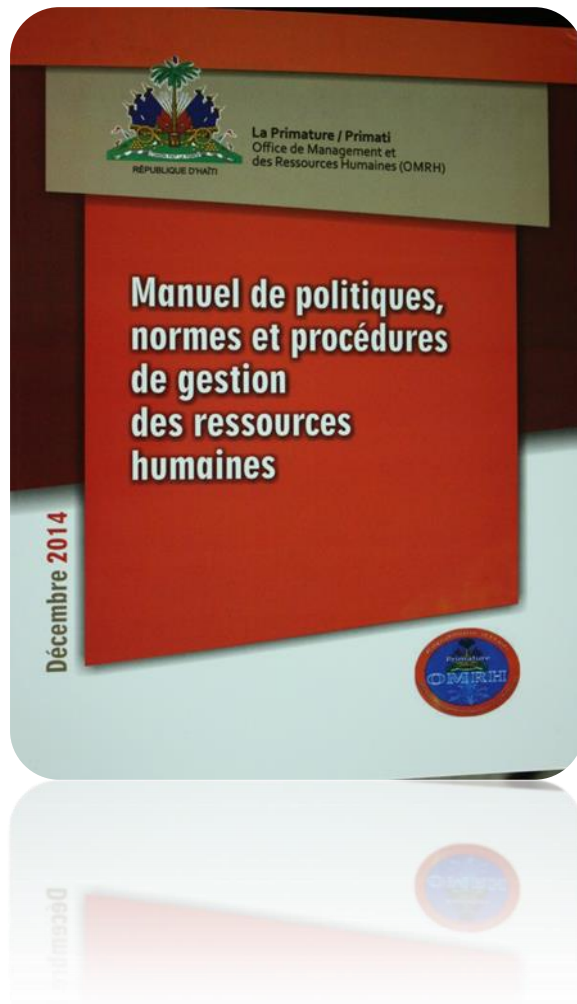
Mais qui dit restructuration des ressources humaines dit aussi que ces ressources, telles qu'elles sont présentement organisées, doivent être repensées en vue d'une plus grande efficacité. Ainsi, renoncer à l'ancien mode de gestion des ressources humaines nécessite la formalisation et la standardisation des structures GRH, conditions sine qua non d'une véritable fonction publique de carrière où peuvent affluer des compétences diverses. De là, nous pouvons déclarer *tant vaut l'administration publique tant vaut la ressource humaine* dont la dimension stratégique n'est plus à démontrer.

Le guide de restructuration des directions de ressources humaines, de par sa conception et sa mouture, vise à sortir la fonction ressource humaine des sentiers battus, d'où elle a été longtemps confinée au rôle d'administration du personnel, du traitement des dossiers, du suivi des obligations légales, de la paye etc. Accorder une plus grande autonomie à ladite fonction, valoriser cette fonction, procéder à la formation continue des agents sont les deux



facteurs clés de la restructuration. En conséquence, pas de réforme sans la reconfiguration des directions des ressources humaines.

Avec cet ouvrage, une nouvelle ère vient de s'ouvrir dans la vie de nos administrations qui sont aptes à accueillir et gérer les changements en cours.



Ce document a été finalisé grâce à l'appui technique du projet PARGEP, financé par le Canada et du programme KONEKTE, financé par le Gouvernement américain via l'USAID

Politiques, normes et procédures de gestion des ressources humaines

Dans ce manuel, plusieurs thématiques sont développées comme la politique de recrutement et d'intégration du personnel, la gestion des dossiers des employés, rémunération et avantages sociaux, la politique de l'évaluation des performances, la mobilisation et le développement des RH, etc. Le Manuel de politiques, normes et procédures de gestion des ressources humaines se veut un ouvrage fondamental dans le processus de réingénierie institutionnelle dans lequel s'engage notre

fonction publique.

Cinq pratiques relatives à la fonction ressource humaine y sont présentées de façon détaillée. Ce sont : le pilotage des ressources humaines, la gestion administrative, la gestion des carrières, la gestion des relations sociales, le développement des ressources humaines. La première pratique exige la maîtrise de la masse salariale, la fidélisation des collaborateurs et leur accompagnement dans leur cheminement de carrière. La gestion administrative, quant à elle, s'articule sur quatre éléments : la gestion du dossier administratif, la gestion du temps de travail, la paie et le contrat de travail pour l'agent contractuel. Levier stratégique du management des RH, la gestion de carrière implique la gestion, dans le temps, du développement des ressources humaines à travers des mécanismes comme la formation, la promotion, les avantages sociaux, etc. Encourager le dialogue social et assainir l'environnement du travail, tels sont les objectifs poursuivis dans le cadre de la gestion des

relations sociales. Quant au volet développement des RH, deux éléments sont pris en compte : la communication et la redynamisation du management. L'engagement, la motivation, la collaboration, l'esprit d'équipe, la performance collective et individuelle seront, en quelque sorte, l'aboutissement d'un tel développement.

Tout compte fait, l'Office de Management et des Ressources humaines travaille pour offrir aux haïtiens une Fonction publique professionnelle. Il reste à souhaiter que tous les acteurs s'embarquent dans cette dynamique en vue de l'émergence de cette administration moderne, efficace après laquelle nous soupirons tous.

Ce document a été finalisé avec l'appui technique du programme KONEKTE, financé par l'USAID et de l'ENA de France via un financement de la BID.

Rédaction : NJB
Photographie : WSF
Révision : UA
Traitement : PMN
Publication : PJ