

Annexe 4 :

Renforcement des capacités en ressources humaines



Renforcement des capacités en ressources humaines

Contenu du point

❑ Contenu de ce point de l'ordre du jour

Déroulé de la Session

❑ Rappel des conclusions de l'atelier de travail OPL / SG-COI / INCA du 14-15 janvier 2020 (COI, Maurice)

--

1. Etat actuel des ressources humaines
2. But recherché
3. Proposition de plan de ressources humaines
4. Coûts
5. Financement
6. Pérennisation



Renforcement des capacités en ressources humaines

Rappel des conclusions de l'atelier de travail OPL / SG-COI / INCA du 14-15 janvier 2020 (COI, Maurice)

INCA



Clefs des portes qui mènent à la modernisation de la COI

Rappel des décisions du Conseil ayant trait au fonctionnement et évolution institutionnelle de la COI:

- **24ème Session du Conseil de la COI** (Seychelles 27-28 Mars **2008**) - approuve le principe de la restructuration et du renforcement du SG-COI afin de lui permettre d'être éligible à la Convention de contribution
- **27e Session du Conseil de la COI** (Maurice, 06 octobre **2011**) - Point 5, alinéa 25. .. la mise en place rapide des dispositifs supplémentaires et nécessaires pour améliorer la performance de l'organisation et pour devenir éligible à la Convention de contribution
- **28e Session du Conseil de la COI** (Seychelles, 17 janvier **2013**) – Point 6 ' 1. de mettre en œuvre les recommandations formulées par le cabinet Ernst & Young qui permettront a la COI d'être éligible a la Convention de contribution. Point 7.1 (4) ' ..La pérennisation des postes au niveau du SG-COI finances par les partenaires (augmentation du budget de la COI, mise a disposition d'assistants techniques par les Etats membres ou synergies avec les projets'
- **34e Session du Conseil de la COI** (Seychelles, 6 Mars 2020) – Décision 5 '...poursuivre la mise en œuvre de la « Déclaration de Moroni sur l'avenir de la COI » ainsi que les activités identifiées dans le diagnostic institutionnel et opérationnel réalise par l'assistance technique INCA en vue des accréditations au GCF et 9 piliers de l'EU

Rappel des décisions de la Déclaration de Moroni (Comores, 3 aout 2019) :

- Les Etats membres de la COI conviennent de **mettre à sa disposition les ressources nécessaires** pour répondre aux multiples défis posés à la région et aux aspirations de ses Etats membres.
- Ils reconnaissent la nécessité **d'investir directement dans les activités de coopération de la COI** en complément des appuis des partenaires techniques et financiers.
- Il est reconnu la nécessité de mobiliser les **ressources nécessaires** à la mise en œuvre du processus d'évolution institutionnelle et fonctionnelle de la COI ainsi qu'à sa professionnalisation, notamment à travers **un financement pérenne, autonome et suffisant**.
- La **création d'un fonds fiduciaire** a été envisagée en tant qu'option de financement innovant. Les experts proposeront un plan permettant d'atteindre ces objectifs.

Renforcement des capacités en ressources humaines

Rappel des conclusions de l'atelier de travail OPL / SG-COI / INCA du 14-15 janvier 2020 (COI, Maurice)

Pré-Identification de fonctions et services essentiels que la COI doit être en mesure de maintenir et d'assurer à long terme, quels que soient les obstacles financiers :

- Coordination et management des instances / Suivi de la bonne gouvernance / Dialogue institutionnelle
- Coordination politique et géopolitique / Plaidoyer et porter la voix de la COI pour les PIEDS,
- Coordination thématique et exécution des orientations stratégiques: Changement Climatique, etc.
- Mobilisation de ressources / Animation du fonds régional / Coordination PTF, observateurs, REC etc.
- Communication et Visibilité, Protocole, Evènements / Web / Archivage /Gestion de connaissance
- Gestion des opérations / Gestion Administrative et comptable / Mise en Œuvre et coordination de GAR / Gestion Stratégique PDS, etc. / Programmation, Suivi et coordination cycle de projet / Suivi, Evaluation Programmes, Evaluation supervision contrôle,
- Projections, études économiques, prospective, études intermédiaires d'avancement, exercice d'évaluation normative, constats des réussites, échecs, réorientation, capitalisation
- Gestion du Personnel / Gestion des systèmes et outils RH / Gestion de performance / Formation
- Protection des données personnelles / Gestion d'éthique et déontologie, 'Whistle Blower

Pré-Budget Estimatif fonctions et ressources indispensables

Fonction	Echelon	Postes a Pérenniser	Nouveaux Postes	Cout Total Euro Annuel
Resource Humaine				
Gestionnaire RH	CP	60,000		60,000
Assistant administration et Logistique	CI		42000	42,000
Communication				
Assistant de Communication	CI	42000		42000
Assistante de communication, medias et Protocol	CI	42000		42000
Assistant Archiviste Documentaliste	PB	13000		13000
Infographiste (OIF)	PB	13000		13000
Finance				
Fiance Gestionnaire Project	CI		42000	42000
Finance Gestionnaire Audit et Reporting	CI		42000	42000
Finance Adjoint	PB		13000	13000
Audit Interne				
Auditeur Interne	CP	60000		60000
Auditeur Adjoint	CI	42000		42000
Service Passation des Marchés				
Un assistant passation de Marchés SG –COI X2	CI	84000		84000
Chargé de Mission				
*Gestionnaire/s de Project par DI et/ou thématique clé X 8	CP		480000	480000
Assistant Gestionnaire Par DI X 5	CI		210000	210000
M&E, Planification et Mobilisation des Ressources				
Gestionnaire Suivi et Evaluation	CI		60000	60000
M&E Officer	CI		60000	60000
Gestionnaire Mobilisation des Fonds et Programmation	CI		60000	60000
Totale annuelle		356,000	1,009,000	1,365,000

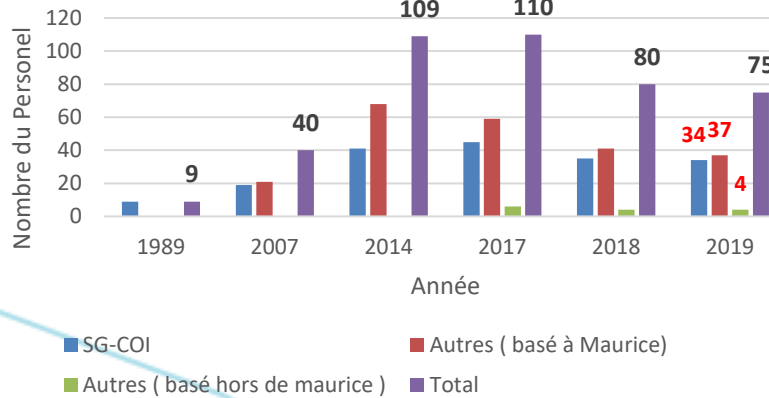
- *Analyse à poursuivre*
- *Des solutions transitoires à rechercher*



Renforcement des capacités en ressources humaines

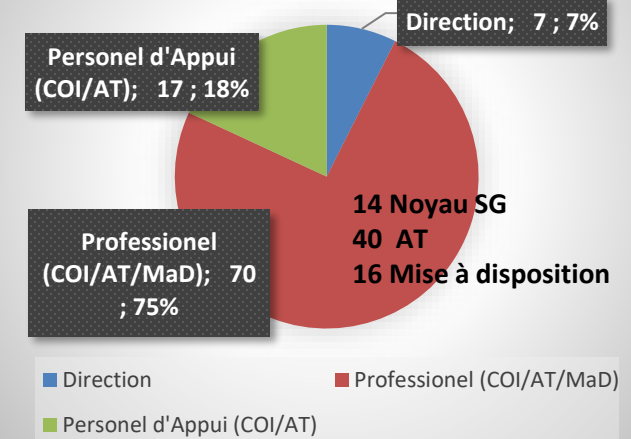
Etat des ressources humaines de la COI (2021)

COI - Evolution RH
1989 - 2019



	Secrétariat Général 'Noyau'	AT	Mise a dispo	Total / Catégorie
Direction	7			7
Professional	14	40	16	70
Personnel d'Appui (COI/AT)	12	5		17
Total	33	45	16	94

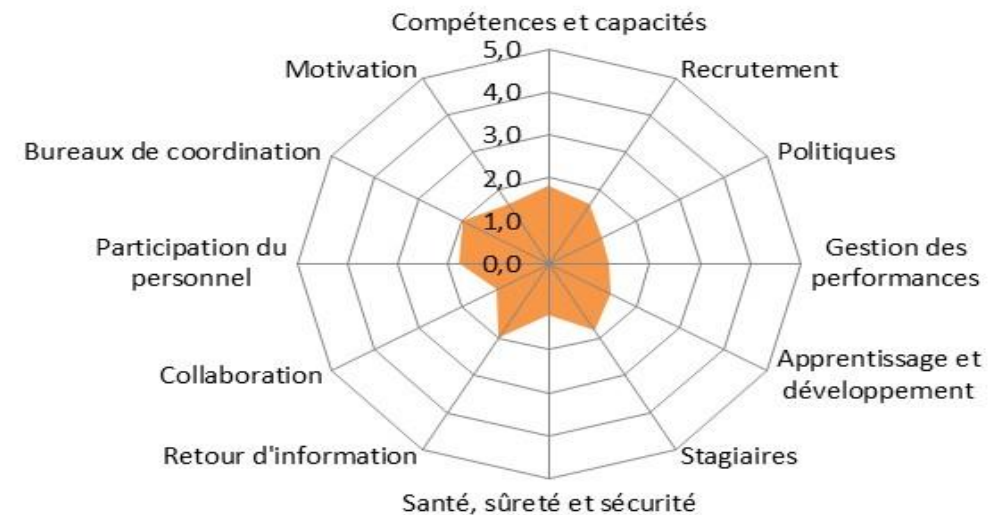
Secrétariat Général par
Catégorie de personnel (2021)



Conséquences:

- Manque des compétences cruciales et l'expérience requises pour mettre en œuvre efficacement les activités.
- L'équipe professionnelle est composée en majorité de personnel externe (21% noyau COI v/s 79% AT et mise a disposition) - 2019: 34 (SG COI): 41 (AT/MaD) - 2021: 33 (SG COI): 85 (AT/MaD)
- Dépendance excessive sur les AT/Mise a dispo qui fragilise la pérennité et l'autonomie 'du savoir faire' de la COI
- Faible mémoire institutionnelle et professionnelle – avec chaque clôture de projet, la COI perd une important capital 'know-how'
- Attention limitée au développement et à la formation du personnel

GRH



Renforcement des capacités en ressources humaines

Objectifs

❖ **BESOIN DE RESSOURCES HUMAINES EN ADÉQUATION AVEC LES MISSIONS PRIORITAIRES, LES CADRES DE GOUVERNANCE ET LA DYNAMIQUE DE PROFESSIONNALISATION DE LA COI**

- ❑ Mise en œuvre de la Déclaration de Moroni
- ❑ Professionnalisation du Secrétariat général conformément aux recommandations des audits
- ❑ Disponibilité de l'expertise technique pérenne au sein du SG COI
- ❑ Alignement avec les prérequis des accréditations 9 piliers
- ❑ Alignement avec les prérequis de la Gestion Axée sur les résultats
- ❑ Optimisation et soutenabilité des ressources financières
- ❑ Renforcement de la valeur ajoutée, du positionnement stratégique de la COI et du jumelage avec institutions techniques et de recherches

Professionnalisation de la COI:

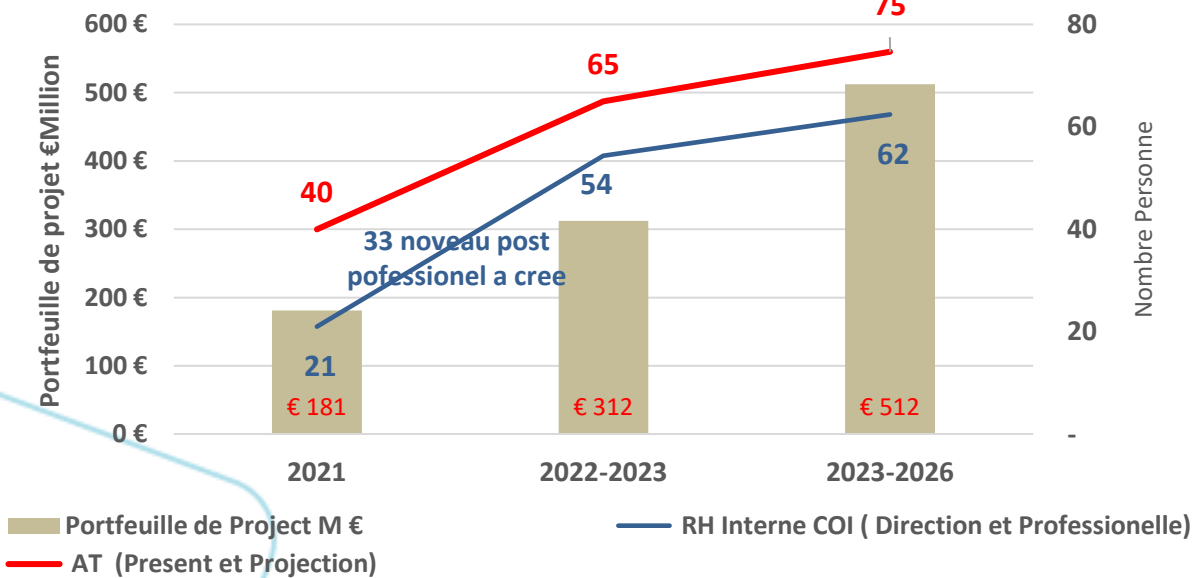
- Augmentation des ressources humaines en qualité et quantité en adéquation aux missions:
 - SAF
 - Passation marché
 - Domaines thématiques prioritaires
 - Créations d'un nouveau service (Planification, suivi & évaluation) et fonction Juridique,
 - Etc.
- Formation et renforcement des capacités



Renforcement des capacités en ressources humaines

Projection en Ressources Humaines de la COI 2021 - 2026

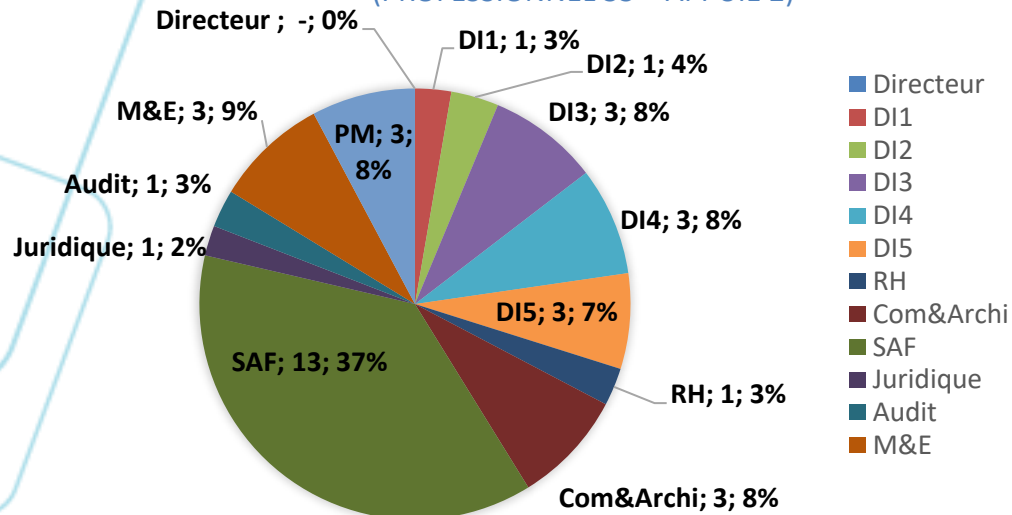
Projection RH COI 2021-2026



Approche:

- Prise en compte des prérequis des accréditations
- Prise en compte de la gestion axée résultats
- Echanges et séances de travail avec Direction et cadres Secrétariat COI
- Modélisation (par proxy du PDS) basée sur Analyse du portefeuille de Projets en cours d'opération (2021), prêts à démarrer (2022-2023), en cours d'instruction (2022-2023), et en projection (2024-2026 hypothèse d'un accroissement de 200 M Euro de projet)
- Utilisation de la structuration actuelle par DI et champs
- Analyse et calibrage de temps-hommes requis par fonction

RESOURCE HUMAINE A CREE PAR FONCTION (PROFESSIONNEL 33 + APPUIE 2)



Conclusions

- **33 nouveaux postes professionnels a créer (2022-2023) pour:**
 - Passer et maintenir les accréditations (9 piliers & FV),
 - Mettre en œuvre la GAR,
 - Gérer efficacement le portefeuille de projets croissants
 - Répondre éventuellement aux besoins de prestation de service et de diversifications des sources de revenus.
- Environ 25 Assistants techniques à mobilier (2022-2023)
- 10 postes professionnels pour Gérer efficacement le portefeuille de projets croissants (2024-2026)

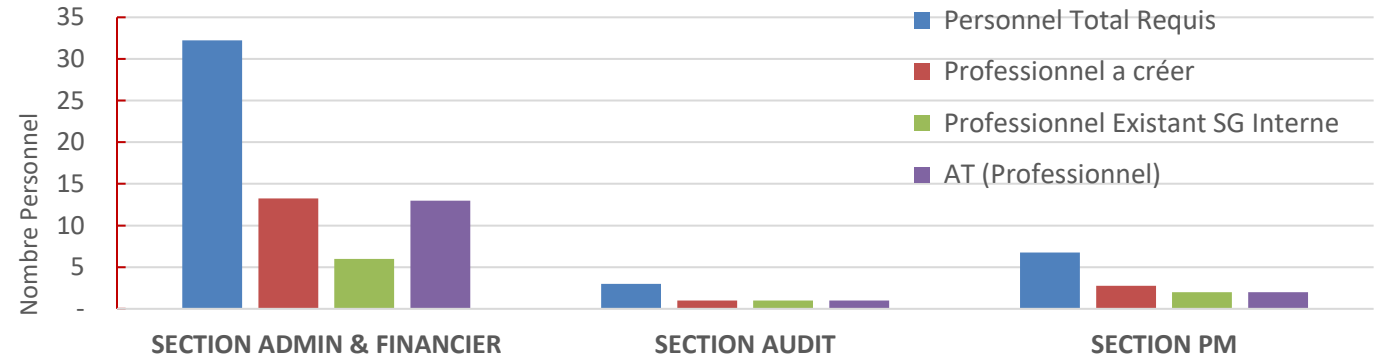


Renforcement des capacités en ressources humaines

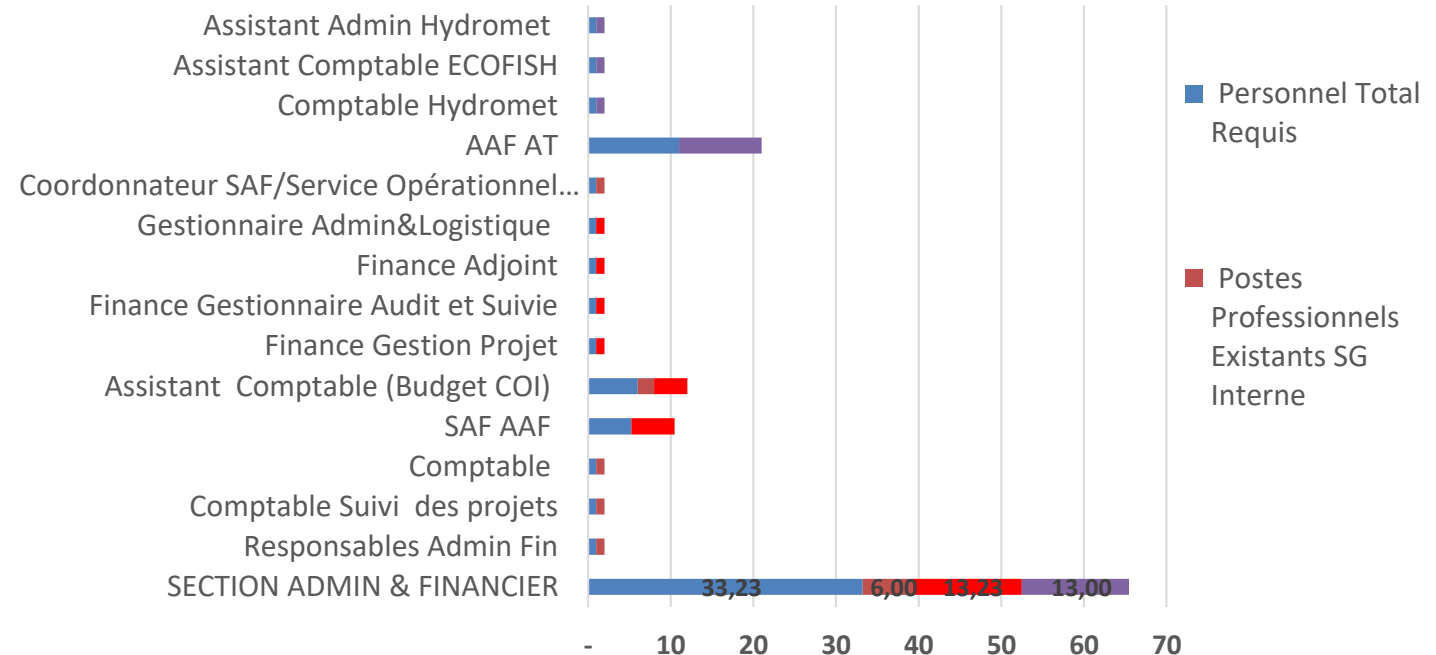
Projection en Ressources Humaines COI 2021-2026 / Postes à créer en vue des accréditations (9 Piliers)

Postes à créer pour passer les 9 Piliers		RH	€ Coûts/an
SAF	SAF Assistant Admin & Fin	5	148,674
	Assistant Comptable	4	117,044
	Finance Adjoint	1	31,918
	Finance Gestion Projet	1	31,918
	Finance Gestionnaire Audit et Suivi	1	31,918
	Gestionnaire Admin & Logistique	1	31,918
Audit Interne	Risk et compliance Gestionnaire	1	31,918
Passation Marche	Assistant marchés et contrats	3	80,468
Juridique	Chargée des Affaires Juridiques	1	25,534
Total		18	531,310

Ressources Humaines - 9 Piliers



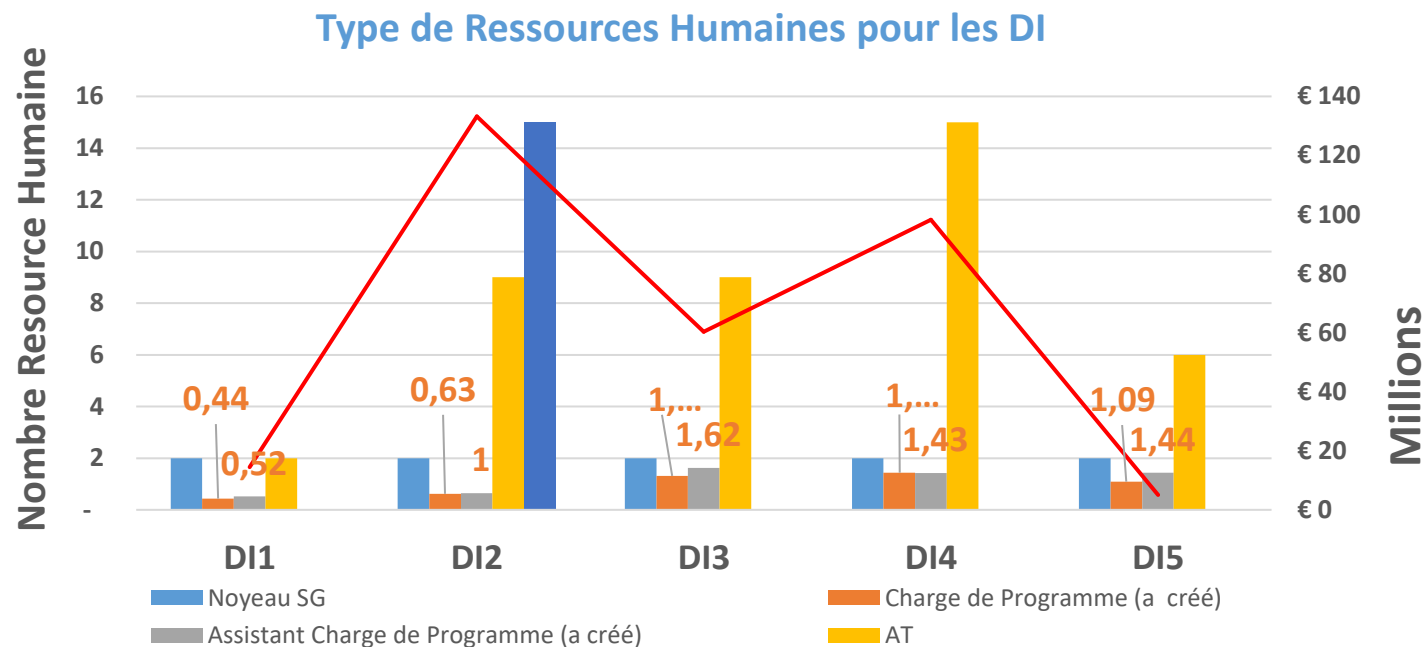
Ressources Humaines SAF



Renforcement des capacités en ressources humaines

Projection en Ressources Humaines COI 2021-2026 / Postes à créer pour mettre en œuvre la GAR

Postes à créer pour la GAR		RH	€ Coûts /An
Bureau SG	Ssecrétaire General Adjoint	1	90,000
Domaines d'Intervention	Chargé de Programme (Thématique)	5	159,590
	Assistant Chargé de Programme	6	175,566
Ressources Humaines	Assistant Ressources Humaines	1	29,261
Communication	Assistante de communication, médias et Protocol	1	29,261
	Assistant Archiviste Documentaliste	1	15,824
	Infographiste	1	15,824
Suivi, évaluation et planification	Chargé de Suivi et Evaluation et Planification	1	31,918
	Assistant M&E	1	29,261
	Chargé de Programmation et mobilisation des ressources	1	31,918
Renforcement des Bureaux des OPL (ATR)	Assistant Chargé de Programme	5	159,590
Total		23	768,013



Les nouveaux postes à créer

- Chargé de Programme et Assistant Chargé de Programme dans les domaines techniques clefs; Coordination, Formulation Programme, Secteur Privé et entrepreneuriat, Economie Blue, Agronomie, Biodiversité et gestion durable côtier, Changement climatique, Sante Publique, Culture, Education et recherche, Paix sécurité etc.
- Certains postes sont <1 personne/année e.g. Chargé de programme Secteur Prive est a <0.5, pourrait être cumulé avec un autre poste de Chargé de programme
- Création d'un département de Suivi, Evaluation et Planification
- Création d'un poste d'assistant ressource humaine pour appuyer la gestion de performance liée à la GAR
- Renforcement de la communication, pour être tourner vers le traitement de l'information et une communication axée résultats et impact

