

Atelier OPL/SG-COI/INCA Point 3 A

**Plan de mise en œuvre des
dispositifs liés aux accréditations
et à la GAR**

13 janvier 2022



Récapitulatif du diagnostic institutionnel

Processus en cours: Gestion Axée Résultats, Accréditations (Fonds Verts, EU, etc.)

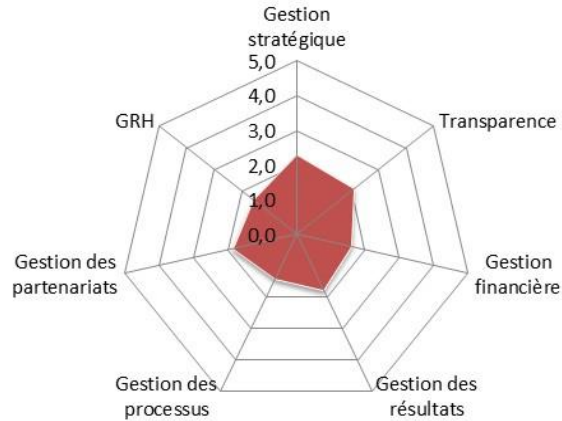
COI 2019

Saut qualitatif

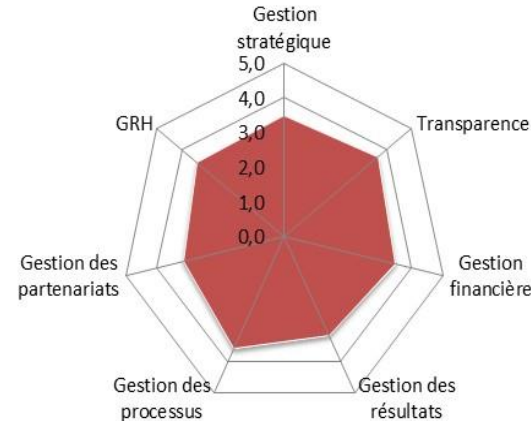
COI 2025

COI 2022

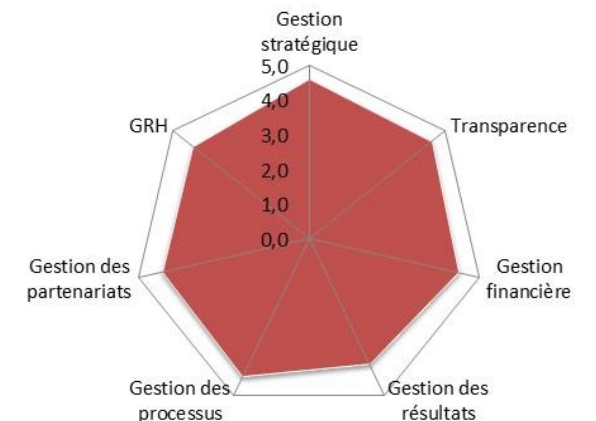
Screening général



Screening général



Screening général



Mesures stratégiques

1. Fixer une vision commune, mission, mandat, domaines de compétence, et périmètre clairs et lisibles pour la COI.
2. Renforcer l'organisation institutionnelle et opérationnelle.
3. Apporter les ressources en adéquation.
4. Adopter les bonnes pratiques institutionnelles

Mesures opérationnelles

1. Réviser textes institutionnels et opérationnels.
2. Renforcer système de planification, et de suivi.
3. Renforcer systèmes financiers, comptables et administratifs.
4. Renforcer les ressources humaines et les compétences (professionnalisation).
5. Améliorer la transparence et gestion documentaire



Pour consolider le processus de transformation de la COI

Pistes préliminaires d'interventions au-delà du programme INCA

Renforcement des capacités institutionnelles de la COI -

❖ Période: 2022 – 2028 Plan de mise en œuvre des dispositifs liés aux accréditations et à la GAR

Rubriques	Budget estimatif (Eur)
☐ Ressources humaines (transitoire)	4 800 000
☐ Renforcement des capacités/Formation/ Séminaire/Ateliers/	1 600 000
☐ Études, Planification	1 000 000
☐ Équipement et outils (Aménagement bureau, Système informatique de gestion etc.)	1 800 000
☐ Communication, Sensibilisation	500 000
☐ Monitoring, Évaluation	600 000
☐ Audit	400 000
Total	10 700 000



Atelier OPL/SG-COI/INCA

Point 3

B:

**Renforcement des capacités en
ressources humaines**

13 janvier 2022



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



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

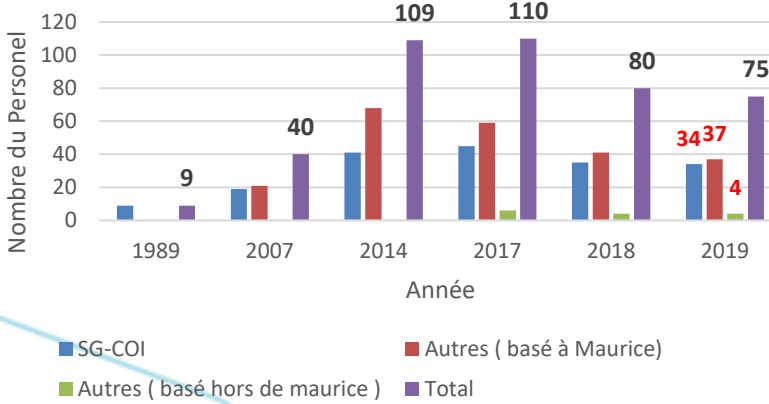
Rappel des décisions de la Déclaration de Moroni (Comores, 3 aout 2019) :

- 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

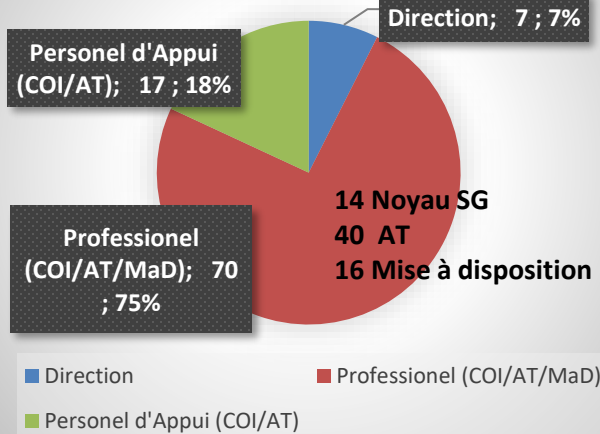
Etat des ressources humaines de la COI (2021)

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

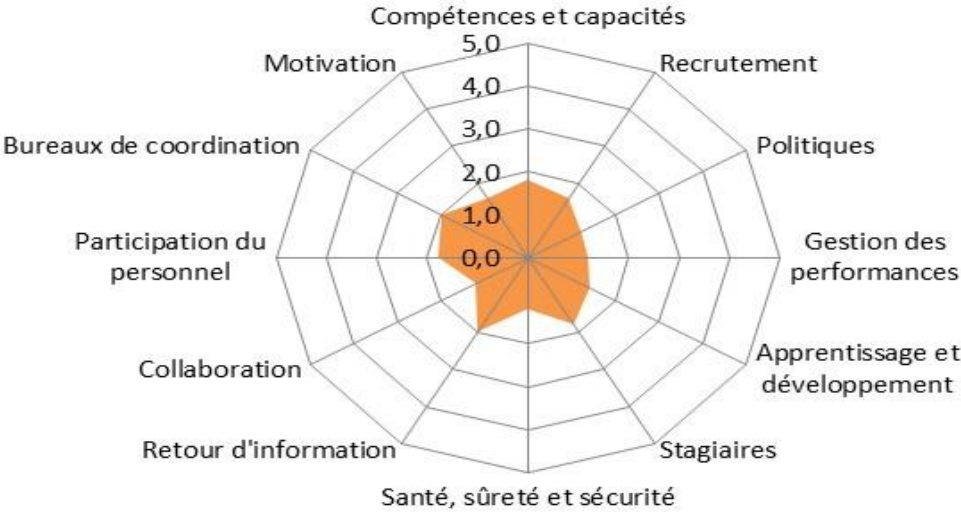
Secrétariat Général par
Catégorie de personnel (2021)



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:

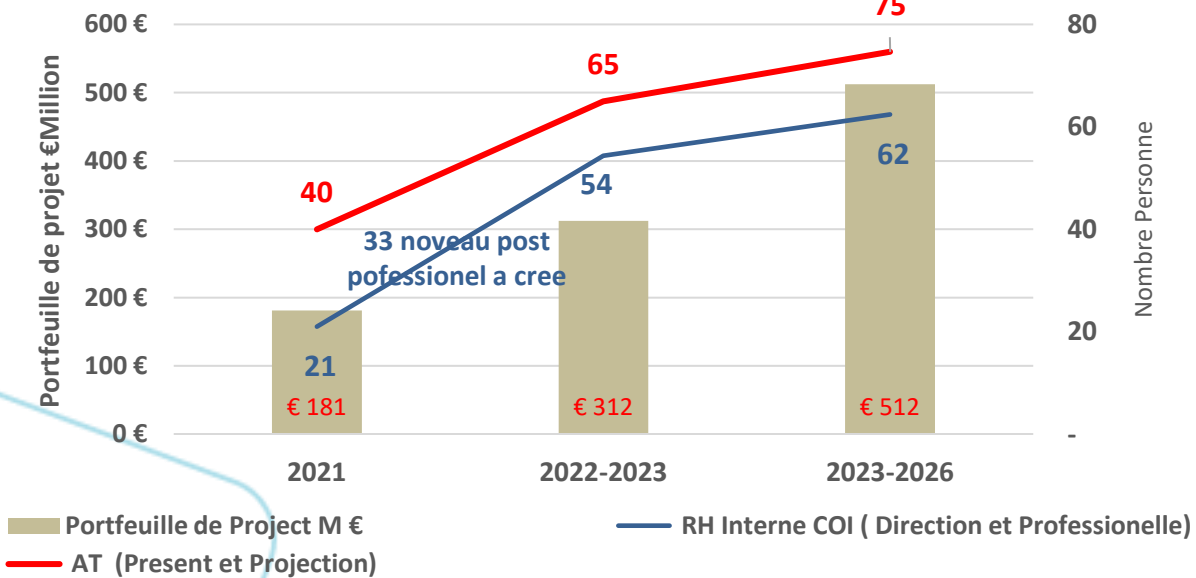
- Augmentation des ressources humaines en qualité et quantité en adéquation aux missions:
 - SAF
 - Passation marché
 - Domaines thématiques prioritaires
 - Créations d'un nouveau service (Planification, suivi & évaluation) et fonction Juridique,
 - Etc.
- Formation et renforcement des capacités



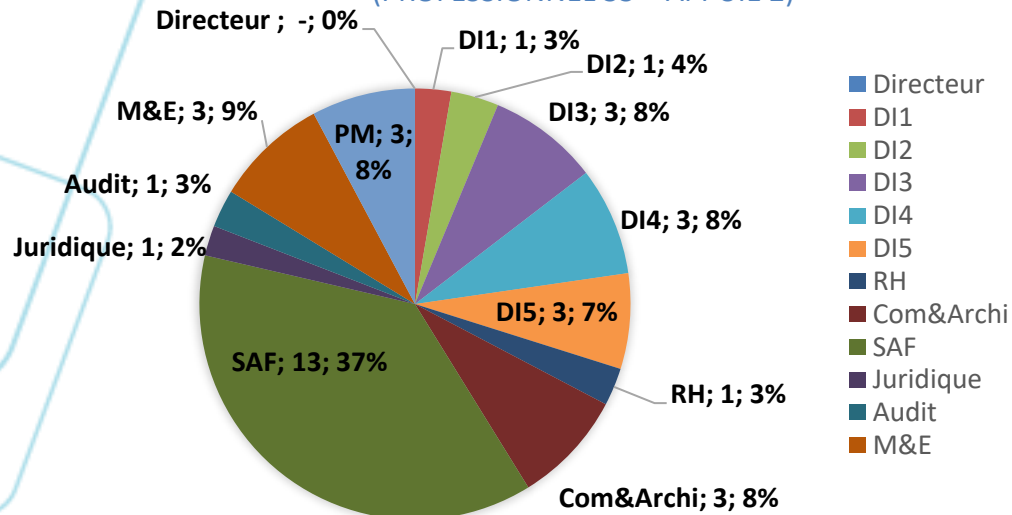
Renforcement des capacités en ressources humaines

Projection en Ressources Humaines de la COI 2021 - 2026

Projection RH COI 2021-2026



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



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

Conclusions

- **33 nouveaux postes professionnels à créer (2022-2023) pour:**
 - Passer 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 mobiliser (2022-2023)
- 10 postes professionnels pour Gérer efficacement le portefeuille de projets croissants (2024-2026)



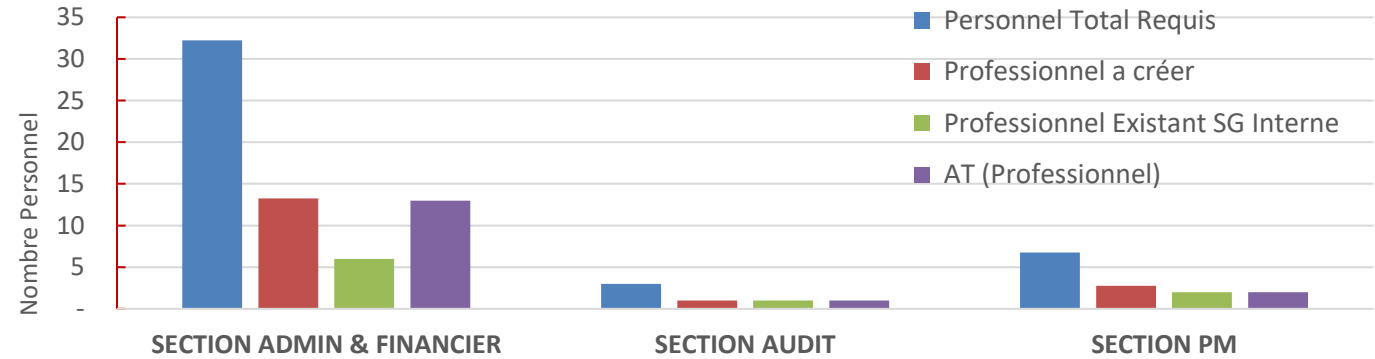
Renforcement des capacités en ressources humaines

Projection en Ressources Humaines COI 2021-2026 / Postes à créer pour passer les accréditations (9 Piliers)

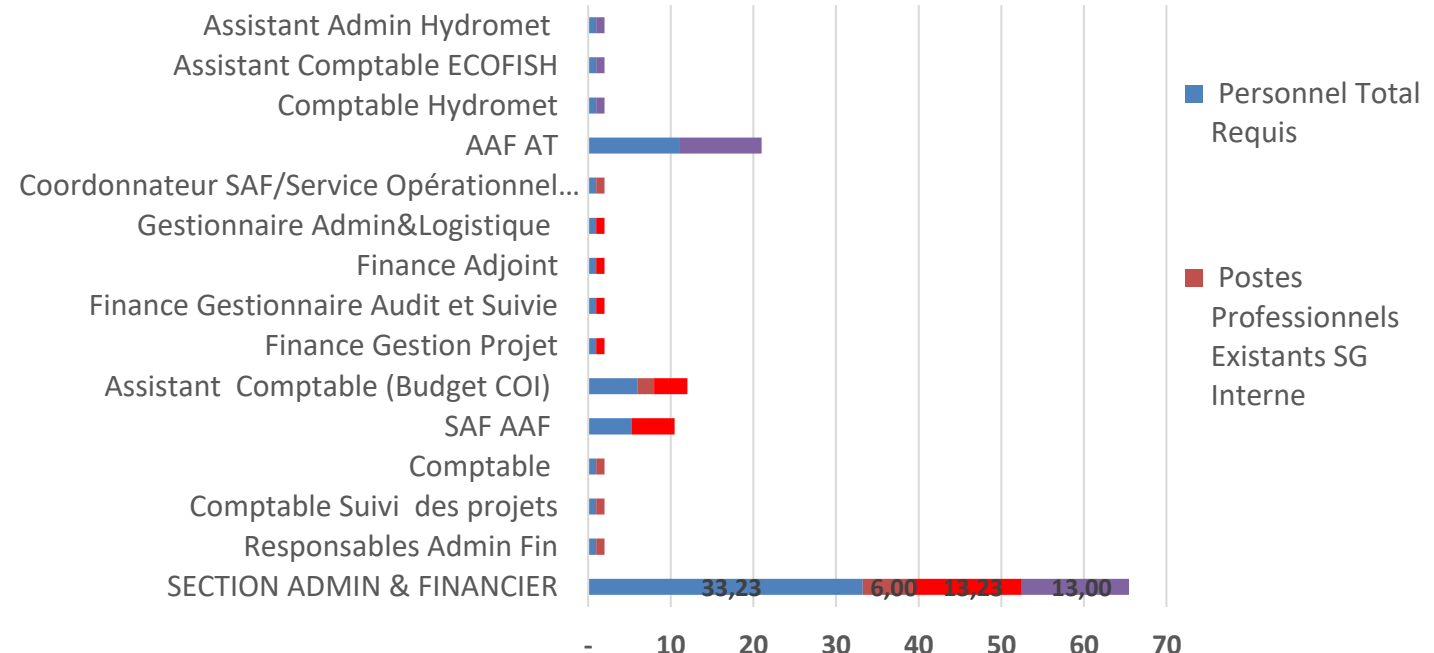
Postes à créer pour passer et maintenir les accréditations*		RH	€ Coûts/an
SAF	SAF Assistant Admin & Fin	5	B 157,310
	Assistant Comptable	4	C 38,000
	Finance Adjoint	1	A 60,338
	Finance Gestion Projet	1	B 31,462
	Finance Gestionnaire Audit et Suivi	1	B 31,462
	Gestionnaire Admin & Logistique	1	B 31,462
Audit Interne	Risk et compliance Gestionnaire	1	B 31,462
Passation Marche	Assistant marchés et contrats	3	B 94,386
Juridique	Chargée des Affaires Juridiques (PT)	1	A 30,169
Total		18	506,051

*A titre évolutif

Ressources Humaines - 9 Piliers



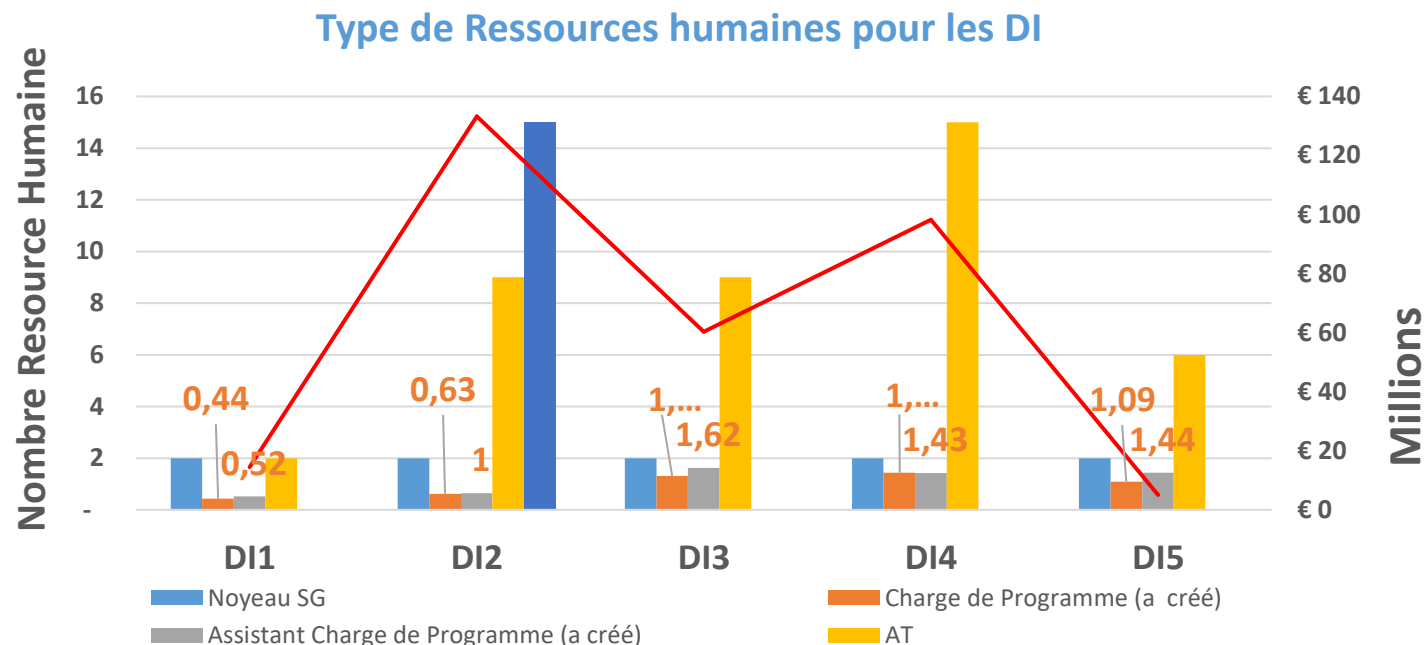
Ressources Humaines SAF



Renforcement des capacités en ressources humaines

Projection (indicatif) 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 Général	1	90,000
	Adjoint Protocol	1	31,462 B
Domain d'Intervention	Chargé de Programme (Thématique)	5	A 301,690
	Assistant Chargé de Programme	6	B 188,772
Ressource Humain	Assistant Ressources Humaines	1	B 31,462
Communication	Assistante de communication, médias et	1	B 31,462
	Assistant Archiviste Documentaliste - Gestion des connaissances	1	C 9,500
	Infographiste	1	C 9,500
Suivi, évaluation et planification	Chargé de Suivi et Evaluation et Planification	1	A 60,338
	Assistant M&E	1	B 31,462
	Chargé de Programmation et mobilisation des ressources	1	A 60,338
Renforcement des Bureaux des OPL (RTN)	Assistant Chargé de Programme	5	B 157,310
Total		25	1,003,296



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.
- Certain postes sont <1 personne/année e.g. Chargé de programme Secteur Prive est a <0.5, pourrait être cumulée 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

*A titre évolutif

MERCI DE VOTRE ATTENTION

