



Comité de Pilotage des Réformes des Finances Publiques

Session du 1^{er} septembre 2010

262210U 00 7 260161W016 5070

***STRATÉGIE ET PLAN DE FORMATION POUR
LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME DES
FINANCES PUBLIQUES***

Présenté par

M. EDOU ALO'O Cyril

Chef du Secrétariat Technique des Réformes



SOMMAIRE

- ❑ Rappel des Termes de Référence
- ❑ Analyse de la demande de formation
- ❑ Analyse de l'offre de formation
- ❑ Résultats des évaluations
- ❑ Plan de formation
- ❑ Stratégie de mise en œuvre du plan de formation



RAPPEL DES TERMES DE REFERENCE

L'objectif assigné à cette activité était d'aboutir à un plan de formation comportant des thèmes adaptés et des modalités de mise en œuvre innovantes pour répondre aux besoins spécifiques de la réforme. L'étude devait :

- ❑ Procéder à l'évaluation
 - ✓ Des besoins de formation induits par la réforme;
 - ✓ Des dispositifs et moyens de formation disponibles au niveau des administrations et institutions dédiées.

- ❑ Proposer
 - ✓ Un plan de formation;
 - ✓ Un cadre de pilotage, de coordination et de suivi évaluation;
 - ✓ Une démarche de mise en œuvre dudit plan.



Analyse de la demande de formation

Cette analyse a nécessité les travaux suivants :

- ❑ L'identification des besoins de formation prioritaires de la réforme à partir du PMFP et de la feuille de route 2009-2012;
- ❑ L'examen de chacune des actions inscrites dans le PMFP en tenant compte des spécificités des 7 axes stratégiques et des 3 axes transversaux;
- ❑ La détermination des publics cibles et leurs compétences (basiques, managériales, générales ou techniques) pour chaque thème de formation identifié.



Analyse de l'offre de formation

La démarche adoptée pour mener cette analyse a consisté à :

- ❑ Recenser les capacités de formation de l'administration
 - ✓ Capacités internes : réseaux de formateurs MINFI/MINEPAT;
 - ✓ Capacités externes : ENAM/ISMP dont les contenus de formation sont labélisés par le MINFOPRA.

- ❑ Identifier pour chaque réseau
 - ✓ Les modalités de formation proposées (mise à niveau, recyclage, formation initiale);
 - ✓ Les contenus des formations dispensées.



Analyse de l'offre de formation (suite)

- ❑ Evaluer la possibilité d'adapter les structures de formation existantes pour faire correspondre leur offre à la demande de formation induite par les actions de réforme;
- ❑ Explorer les différentes alternatives pour un ajustement de l'offre à la demande de formation (gap qualitatif ou quantitatif) à titre d'exemple :
 - ✓ la création d'une école de la réforme;
 - ✓ le recours aux opérateurs privés nationaux, aux partenariats régionaux ou internationaux.



RÉSULTATS DES ÉVALUATIONS

Le diagnostic a relevé les contraintes et défis suivants :

- ❑ La situation des ressources humaines de l'administration
 - ✓ Vieillessement des effectifs;
 - ✓ Système de rémunération peu motivant;
 - ✓ Mobilité insuffisamment maîtrisée;
 - ✓ Manque de gestion prévisionnelle pour tenir compte de l'évolution des métiers et des compétences;
 - ✓ Crainte du changement;
 - ✓ Absence d'une stratégie nationale de formation continue des agents de l'Etat.



RÉSULTATS DES ÉVALUATIONS (suite)

- ❑ Les capacités de formation existantes
 - ✓ Faible implication des structures chargées de la mise en œuvre du nouveau régime financier dans les actions de formation;
 - ✓ Faiblesse de l'expertise interne des instituts nationaux de formation dans les domaines concernés par la réforme.

- ❑ La demande de formation induite par les actions de réforme
 - ✓ Variété et spécificité des domaines d'intervention de la réforme;
 - ✓ Diversité des publics-cibles.



PLAN DE FORMATION (OBJECTIFS)

Objectifs globaux :

- ❑ Accompagner et faciliter la mise en œuvre effective du nouveau régime financier;
- ❑ Contribuer à la pérennisation des acquis de la réforme et à l'internalisation d'une nouvelle culture administrative basée sur les résultats.

Objectifs spécifiques :

- ❑ Faire comprendre la réforme aux acteurs;
- ❑ Renforcer les compétences métier des acteurs de la réforme et favoriser l'appropriation des nouveaux outils et méthodes;
- ❑ Accompagner la réorganisation des structures engendrée par la réforme;
- ❑ Impliquer les agents des services déconcentrés dans la mise en œuvre de la réforme.



PLAN DE FORMATION (PRÉSENTATION)

Le plan de formation est présenté par axe du PMFP distinguant les actions prioritaires des actions complémentaires sous le format suivant :

- ❑ Les thèmes correspondent en général aux actions du plan de réforme qui induisent un besoin de formation;
- ❑ Les objectifs précisent les résultats attendus des formations;
- ❑ Le public cible renvoie aux bénéficiaires de la formation;
- ❑ Les fiches techniques en annexe du plan donnent des informations détaillées sur le contenu des différents thèmes de formation;
- ❑ Une base de données développée pour permettre une exploitation dynamique du plan.

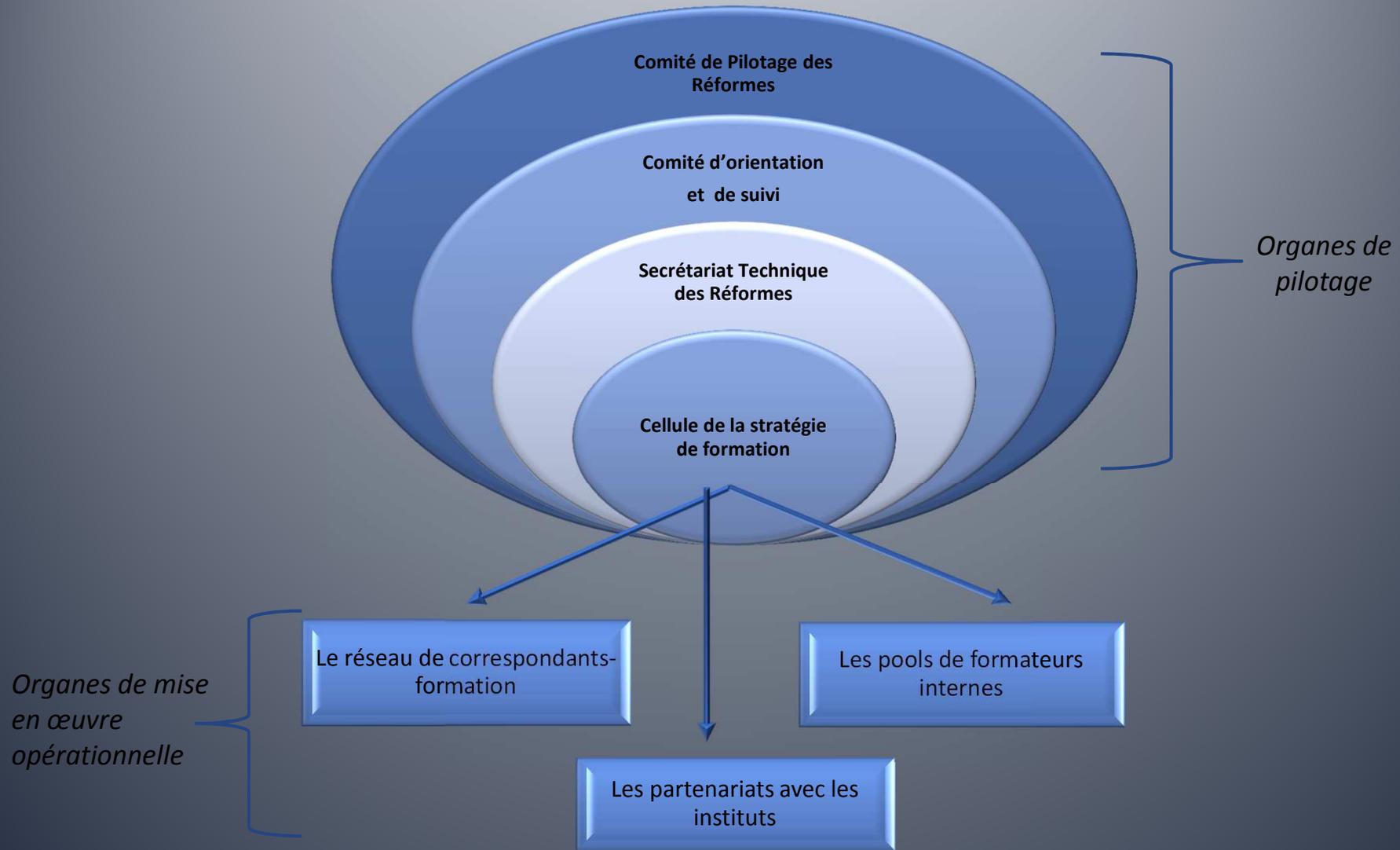


STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN (OBJECTIFS)

- ❑ Garantir la mise en œuvre cohérente et efficace du plan de formation
- ❑ Assurer la synchronisation des actions de formation avec le rythme de mise en œuvre de la réforme
- ❑ Résoudre le problème de l'inadéquation entre l'offre et la demande de formation
- ❑ Impulser et pérenniser le renforcement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de la gestion axée sur les résultats
- ❑ Instaurer une démarche de certification



STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN (CADRE INSTITUTIONNEL DE PILOTAGE ET DE SUIVI)





STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN (CADRE INSTITUTIONNEL DE PILOTAGE ET DE SUIVI) *suite*

- **Le comité d'orientation et de suivi** est chargé :
 - ✓ De valider le programme de formation annuel et le contenu des modules de formation
 - ✓ D'assurer le suivi évaluation de l'exécution du plan de formation
 - ✓ De proposer les actions correctrices nécessaires

- **La cellule de la stratégie de formation** a pour missions :
 - ✓ Le pilotage et la coordination du plan de formation
 - ✓ L'animation et la coordination de trois réseaux
 - ❖ Le réseau de correspondants-formation
 - ❖ Les pools de formateurs internes
 - ❖ Les partenariats avec les instituts nationaux de formation



STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN (LA DÉMARCHE)

Lancement du plan d'urgence

- ❑ Mise en place des organes de pilotage et de suivi opérationnel
 - ✓ Création d'un comité d'orientation et de suivi
 - ✓ Création d'une cellule de la stratégie de formation
 - ✓ Constitution d'un réseau de correspondants-formation
 - ✓ Constitution de pools de formateurs internes

- ❑ Création d'une banque de modules

- ❑ Formation des formateurs

- ❑ Organisation des sessions de formation en cascade



STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN (LA DÉMARCHE) suite

Actions de pérennisation

- ❑ Construction d'un dispositif permanent de formation
 - ✓ Développement des dispositifs internes de formation existants ou prévus
 - ✓ Elaboration et conclusion de convention de partenariat entre le STR et les instituts nationaux de formation

- ❑ Appui au renforcement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la gestion axée sur les résultats
 - ✓ Renforcement de l'expertise des structures en charge des RH en gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
 - ✓ Introduction des modules de gestion axée sur les résultats dans les programmes de formation initiale et continue des instituts publics de formation initiale

- ❑ Mise en place d'une démarche de certification



CONCLUSION

- ❑ Le plan de formation constitue un volet essentiel du programme de Réforme.
- ❑ Il propose un ensemble de thèmes qui procurent aux acteurs trois niveaux de savoir :
 - ✓ le savoir comprendre
 - ✓ le savoir faire
 - ✓ le savoir être.
- ❑ Pour sa mise en œuvre, l'approche stratégique retenue implique la définition d'un mécanisme de pilotage souple qui offre des solutions adaptées aux problèmes de la réforme.
- ❑ La démarche proposée comporte trois modalités :
 - ✓ Le lancement d'un plan d'urgence
 - ✓ La construction d'un dispositif visant la pérennité des acquis de la réforme
 - ✓ La mise en place d'une démarche de certification



MERCI DE VOTRE AIMABLE ATTENTION