

« La nouvelle gestion des ressources humaines impose de définir ensemble les modalités d'un dialogue social permanent à tous les niveaux »

Suite de la page 4

Vous devez aussi vous rendre compte que cet outil de gestion ne saurait souffrir d'un quelconque débat. Contrairement à la notation dont on pouvait soupçonner le caractère subjectif, l'évaluation est objective, en ce que le contenu de l'entretien professionnel porte notamment sur le bilan d'une période bien déterminée, la fixation des objectifs de l'année suivante, les acquis de l'expérience professionnelle, les besoins de formation, les perspectives d'évolution, la valeur professionnelle et la manière de servir.

L'évaluation est utile pour le cadre dirigeant. Elle lui permet de mieux fonder ses décisions managériales, de jeter les bases d'un management participatif, d'échanger mutuellement avec l'agent des informations sur ses motivations et sur vos attentes et de prévenir des conflits. L'évaluation est utile aussi pour

l'agent qui doit savoir ce que l'on attend de lui, et ce que l'on pense de son travail. C'est l'occasion pour lui d'exprimer ses besoins de formation, d'envisager l'avenir et de se donner une occasion de formuler les propositions d'amélioration du service.

L'évaluation est utile pour le service, pour permettre de disposer d'une photographie qualitative des forces et faiblesses des ressources humaines, afin de renforcer la communication interne, bâtir les plans de formation et assurer la gestion prévisionnelle des ressources humaines.

Pour nous résumer et rassurer vos lecteurs, nos concitoyens, nous dirons qu'avec le nouveau mode de gestion de l'agent public, il s'agit de jeter les bases d'un management participatif, de construire avec l'agent un parcours professionnel valorisant et de fournir aux usagers du service public, une meilleure qualité de service.

respondre à un besoin réel du service et au plan de carrière de l'agent public. Je vous lis l'article 145. Il dispose que « la formation et le perfectionnement, (...) contribuent à l'amélioration des connaissances, aptitudes et attitudes de l'agent, en vue de réaliser les objectifs du service public auquel il appartient, et d'assurer de manière efficace et efficiente les prestations servies aux clients ou usagers..

Par cette décision, le gouvernement, en phase avec sa nouvelle politique de gestion de la ressource humaine, entend désormais que le stage soit l'expression d'un besoin exprimé par l'administration, afin que nous soyons dans une démarche gagnant-gagnant.

Qu'est-ce à dire ?

Hier, l'agent était envoyé en stage. Et, à son retour, il retrouvait son ancien poste. Cette démarche était une perte aussi bien pour l'administration que pour l'agent, qui n'arrivait pas à mettre en valeur les acquis de sa formation.

Aujourd'hui, le gouvernement entend désormais que l'administration exprime son besoin en formation sur la base de fiche de poste, afin que l'agent qui est envoyé en formation revienne occuper le poste pour lequel il a été envoyé se former.

Les Directions centrales des ressources humaines vont ainsi mettre en œuvre tous les mécanismes nécessaires pour que la formation et le perfectionnement de l'agent public soient permanents, de manière à ce que sa performance ou la plus-value résultant de sa formation soit quantifiable ou mesurable à travers la qualité du service rendu aux usagers.

•Le nouveau mode de gestion des agents de l'Etat suppose-t-il qu'il y aura moins de conflits avec les syndicats ?

Nous tenons à réaffirmer que les syndicats sont des partenaires du gouvernement. A ce titre, il faut établir nécessairement un rapport de confiance pour que nous ayons des

échanges constructifs et que nous sortions du rapport conflictuel. La nouvelle gestion des ressources humaines impose de définir ensemble les modalités d'un dialogue social permanent à tous les niveaux, aussi bien en termes de révision du cadre juridique, de formation, de représentation que de financement. Dans cette démarche, les DCRH ont un rôle majeur à jouer.

•Parmi les réformes engagées depuis votre arrivée au ministère de la Fonction publique, il y a celle de l'Ecole nationale d'administration. Quelles ont été les conclusions majeures de son dernier Conseil d'administration ?

Au moment où nous amorçons la réforme de la gestion de la Ressource humaine, il est important que nos écoles d'application subissent aussi une adaptation, afin d'être en phase avec l'évolution souhaitée par les plus hautes autorités de l'Etat.

Les membres du Conseil d'administration ont marqué leur engagement à inscrire résolument l'ENA dans le vaste programme de modernisation de l'administration gabonaise en cours, en réaffirmant son caractère post-universitaire, conformément à l'article 1 du décret N°000212/PR/MFP du 08 mars 1982. L'ENA a pour mission de former les cadres de la haute fonction publique. Aussi, fort de ce qui précède et tenant compte de l'évolution de notre système académique en LMD, il a été arrêté que le diplôme de Master qui sanctionne la fin du cycle de formation est exigible pour passer le concours, pas le Master 1 ou Master 2, comme on l'entend ou comme on le lit abusivement chez nous. Autres innovations, nous avons mis en place de nouvelles structures, notamment l'agence comptable, le Conseil scientifique et d'orientation et le Conseil d'établissement et de discipline. Ces structures vont donner un nouveau souffle à l'ENA.

Idées et Conjoncture

Palmier à huile : électrochoc d'un stagiaire gabonais en Malaisie

LES 54 Gabonais envoyés pour suivre la formation du palmier à huile en Malaisie, dans le cadre du programme Gabonais des réalisations agricoles et des initiatives des nationaux engagés (Graine) sont rentrés au pays ce week-end. Plus d'un stagiaire revient avec des images bouleversantes. Une expérience tout aussi enrichissante qu'elle fait mal.

Ayant vécu quatre mois, à quelques dizaines de kilomètres de Kuala Lumpur, la capitale, ce voyage d'études enrichit, du fait qu'elle est source de découvertes. Il permet de comprendre que le palmier à huile a aidé à développer les zones rurales. « Pour aller dans les palmeraies, déployées à perte de vue, comme de Libreville à Kango, nous allions sur des routes carrossables. Nous avons vu des maisons comme celles de la Sablière, appartenant à des ouvriers agricoles, dans les plantations de palmiers à huile », raconte un stagiaire, fasciné.

Le palmier à huile de la Malaisie, c'est aussi cette tour de 19 étages, « construite avec l'industrie de cette matière première ». La Malaisie est le deuxième producteur au monde d'huile de palme. Les exportations de l'huile rouge rapportent 10 % du PIB. La région malaisienne de Sarakawa, sur l'île de Bornéo, est montrée en exemple en ce qui concerne le développement rural et la lutte contre la pauvreté en zone reculée. Et ce, grâce à la culture de ce palmier importé d'Afrique occidentale, et dont la culture industrielle en Malaisie commence en 1970.

Le mal de cette expérience est fait de remords, nous dit un autre stagiaire. « Savoir que nous avons des terres et que nous n'avons jamais développé nos routes, notre industrie agricole, vécu dans des villas comme en Malaisie... », déplore le stagiaire de Graine, qui s'arrache à l'ignorance. L'analyse, le regard rétrospectif qu'il tire de ce vécu, fait mal. Savoir qu'on peut changer son quotidien, améliorer sa vie, en pratiquant de l'agriculture. Autrement. Créer un choc. « (...) savoir que nous avons des terres, des forêts, à perte de vue, sans rien en faire, est une expérience bouleversante ».

C'est vrai que Graine s'inspire, en grande partie, de cette expérience malaisienne. Que ces voyages d'immersion au cœur des palmeraies des villages qui ont germé comme des champignons, au milieu de nulle part, sont un moyen de provoquer cet électrochoc nécessaire. Il n'est pas inutile de rappeler que peu de personnes, même aujourd'hui encore, croient que ce projet peut améliorer leur vie.

C'est pourquoi, récemment à Koula-Moutou, où il a annoncé l'octroi de 100 000 francs à chaque exploitant agricole adhérent à Graine à partir de 2016, le président de la République, Ali Bongo Ondimba, a invité les compatriotes à ne pas répéter leur attitude pessimiste quant arriva la Caisse nationale d'assurance maladie et de garantie sociale (CNAMGS).

En plus de s'inspirer du modèle de la Malaisie, le Gabon doit trouver sa propre voie. Ce d'autant qu'à côté du palmier à huile, le pays s'investit dans des cultures vivrières. Cela implique des itinéraires technoeconomiques différents, un marketing démarqué, des marchés à conquérir, etc. Manioc, banane ou palmier à huile : électrochoc d'un stagiaire gabonais de Malaisie.

L'année 2015 a été marquée par la décision de suspendre la mise en stage des agents civils de l'Etat. Quelles sont les raisons qui ont motivé cette décision ?

C'est une décision gouvernementale prise à la faveur du séminaire qui s'est tenu à la Pointe-Denis, les 13 et 14 février 2015. Au demeurant, qu'est ce que le stage de formation ou de perfectionnement ?

Je voudrais vous inviter, une fois de plus, à prendre connaissance des dispositions des articles 144 section 5 de la loi 1/2005 du 4 février 2005 portant Statut général de la fonction publique relative à la formation et au fonctionnement, notamment l'alinéa 2 de l'article 146 qui rappelle que le stage doit cor-

Du 16 novembre au 31 décembre 2015
VIVEZ LA MAGIE DES FÊTES

Split ICESTREAM 9000 BTU à partir de
167 000 F.cfa au lieu de
197 000 F.cfa

Promotion valable sur toute la gamme Icestream

sogafic services
 BP 2136 LIBREVILLE - Tél. : (+241) 06 22 72 04 / 07 08 26 00 - Fax : +33 1 73 76 95 37
 POG : Tél. : 07 14 01 50 - Fax : 01 95 09 55 - sogafic.services@groupesogafic.com
 Nous construisons l'avenir

Par I. M'B.