

**«Promouvoir des Standards d'Excellence en
matière de Gestion des Ressources Humaines
au niveau infranational en Afrique**

**Partage d'une initiative transformatrice
de Cités et Gouvernements Locaux Unis
d'Afrique (CGLU Afrique)**

Dr Najat Zarrouk

Une citation de l'OCDE

« Une administration publique qui fonctionne bien apporte à la fois des avantages et des bénéfices aux individus et à l'Etat.

En premier lieu, elle permet aux gouvernements d'atteindre leurs objectifs de politiques et de garantir une mise en œuvre adéquate des décisions politiques et des règles juridiques, et promeut ainsi l'efficacité et la stabilité politiques.

En revanche, une mauvaise administration publique occasionne des retards, de l'inefficacité, de l'incertitude, de la corruption et d'autres formes de mauvaise gestion, ce qui conduit, de la part des citoyens, à un ressentiment, une déception, une résistance et une contestation de l'Etat et de ses institutions. Ces phénomènes minent la légitimité du gouvernement et peuvent conduire à la défaillance de l'Etat.

En second lieu, l'importance de l'administration publique pour le développement de l'économie est internationalement reconnue ».

Source : OCDE-SIGMA, *Principes d'administration publique : un cadre pour les Pays du voisinage européen*, www.sigmaweb.org ; sigmaweb@oecd.org, page 6).

I- Le Contexte Compte: Entre Engagements & Défis...



Les Agendas 2030 pour Le Monde Que Nous Voulons, en particulier les ODD 8, 11 et 16.

La Résolution de l'Assemblée Générale des Nations Unies A/77/447/Add.4, du 6 Décembre 2022

Eradication de la pauvreté et autres questions liées au développement: le Développement des Ressources Humaines.



L'Agenda 2063 pour l'Afrique Que Nous Voulons avec ses 7 Aspirations.

La Charte Africaine sur les Valeurs et Principes de la Décentralisation, de la Gouvernance Locale et du Développement Local (adoptée en 2014):

Article 16- Efficacité.

Article 16.2: Mobilisation et Utilisation des Ressources.

a) *«Les Gouvernements Locaux sont dotés des Ressources Humaines, Financières et techniques requises pour l'accomplissement efficace et effectif de leurs missions».*

Extraits de la Résolution de l'Assemblée Générale des Nations Unies sur la Mise en Valeur des Ressources Humaines

«Soulignant que la mise en valeur des ressources humaines est la clef de voûte du développement durable dans ses trois dimensions et que la santé et l'éducation sont au cœur de la mise en valeur des ressources humaines ».

2. Engage la communauté internationale à placer la mise en valeur des ressources humaines au cœur du développement économique et social et à élaborer des stratégies à court, à moyen et à long terme pour améliorer réellement les capacités dans ce domaine, étant donné qu'une croissance économique et un développement soutenus, inclusifs et équitables ne sont pas envisageables sans une main-d'œuvre instruite, qualifiée, en bonne santé, compétente, productive et adaptable ».



**SA MAJESTE LE ROI MOHAMMED VI –Que Dieu
l’Assiste**

"Notre choix est de valoriser les ressources humaines, sachant que le Capital Humain est le levier du développement et la source des richesses. Il est également le vecteur de transformation et de gestion des autres ressources et leur intégration au processus de développement ». Extrait du Discours du Trône, 2000.

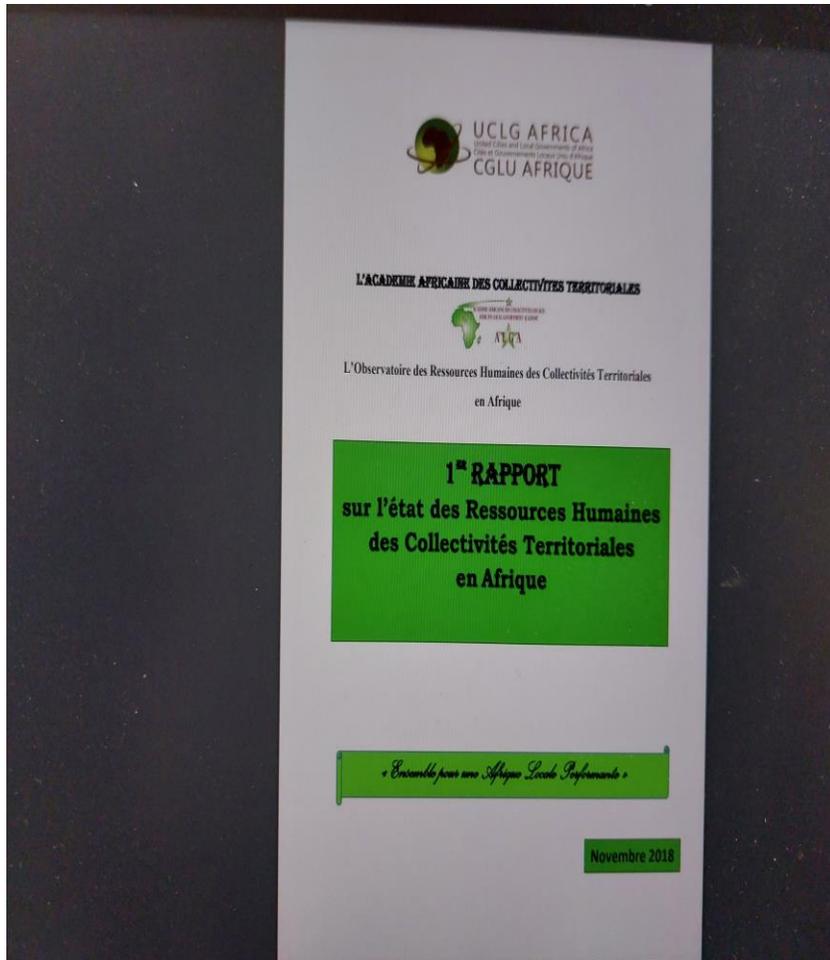
**Vision et Plan Stratégique de CGLU Afrique (GADDEPA)
2021-2030**



Existence de plusieurs piliers d’action: Plaidoyer, Développement et Renforcement des Capacités, Assistance Technique, Mobilisation des Ressources et des Partenariats.

Investissement dans le Capital Humain à travers son Académie ALGA.

Principaux Défis ...



- Les principaux défis et problèmes qu'affrontent l'Administration Publique et la GRH au niveau local en Afrique.
- Les enjeux et l'impact de la Transformation Numérique.
- L'impact de la Pandémie du Covid-19.

**II- Promouvoir des Standards
d'Excellence en matière de GRH au
niveau infranational en Afrique,
par CGLU Afrique**

Standard 1 :

Existence et Mise en œuvre de cadres politique, juridique, et institutionnel pour la Fonction Publique Territoriale

Standard 2 :

L'Autonomie des Collectivités Territoriales en matière de GRH, d'organisation et de fonctionnement de l'Administration publique locale

Standard 3 : L'intégralité du processus de Recrutement est fondée sur le mérite et l'égalité de traitement, l'égalité des chances, avec des mesures pour limiter le pouvoir discrétionnaire et l'arbitraire.

Standard 4 :

Le système de rémunération et des indemnités basé sur la classification des postes, équitable, transparent et évolutif

Standard 5 :

Existence d'un Référentiel des Emplois et des Compétences + des dispositifs de mise en œuvre

Standard 6 :

Existence d'une Stratégie de formation, de développement et de renforcement des capacités, supportée par un Budget approprié

Standard 7 :

Existence d'un Plan d'intégration de la Diversité et du Genre + actions de lutte contre les stéréotypes et les discriminations

Standard 8 :

Existence d'un Système d'Information pour la GRH (SIGRH) au niveau local.

Standard 9 :

Existence de mesure pour promouvoir l'intégrité, prévenir et lutter contre la corruption, faire respecter le professionnalisme, la discipline et l'éthique.

Standard 10 :

Institutionnalisation et structuration d'un Dialogue Social (de Bonne Foi) avec les Représentant(e)s du Personnel

Standard 11 :

Existence d'un Plan d'action pour l'évaluation de la Performance du Personnel.

Standard 12 :

Existence de mesures, mécanismes et initiatives pour la Reconnaissance du Mérite.

**MERCI
POUR VOTRE AIMABLE ATTENTION**