

ROYAUME DU MAROC



MINISTÈRE DE LA FONCTION
PUBLIQUE ET DE LA MODERNISATION
DE L'ADMINISTRATION



CDL-UD(2016)041
Or. fr

**COMMISSION EUROPEENNE POUR LA DEMOCRATIE PAR LE DROIT
(COMMISSION DE VENISE)**

en coopération avec

**LE MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA
MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION DU ROYAUME DU MAROC**

Séminaire régional pour les hauts cadres de l'administration

UniDem

**“REFORME DU STATUT GENERAL DE LA FONCTION
PUBLIQUE”**

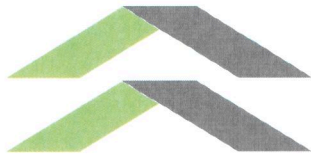
**Centre d'Accueil et de Conférences
Avenue Assanaoubar, Hay Riad, Rabat, Maroc**

31 octobre - 3 novembre 2016

**EVOLUER DE L'ADMINISTRATION DU PERSONNEL A LA GESTION DES
RESSOURCES HUMAINES**

par

**Mme Cristina MENDES (Direction de la Gouvernance Publique et du
Développement territorial, OCDE)**



LA GESTION STRATÉGIQUE DES RH DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Séminaire régional pour les hauts cadres de l'administration
UniDem

Cristina Mendes

Rabat, Maroc
2 Novembre 2016



Agenda

- Un contexte public en changement
- La gestion stratégique des ressources humaines (RH) dans la fonction publique
- Le rôle de l'autorité centrale des RH





OCDE: Groupe de travail sur l'Emploi et la Gestion Publique

*Un forum unique de praticiens dans l'Emploi Public et la
Gestion des Ressources Humaines*

Événements

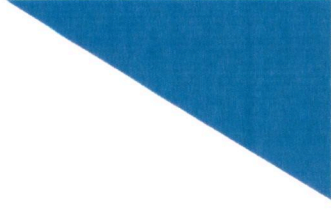
- Réunion annuelle et réunions thématiques (ex: paie, haute fonction publique, performance,...)

Recherche comparative:

- Collecte de données statistiques (questionnaires)
- Recherche comparative sur des thèmes liés à la GRH (ex: GRH pour l'innovation, planification des RH, ...)

Analyse pays:

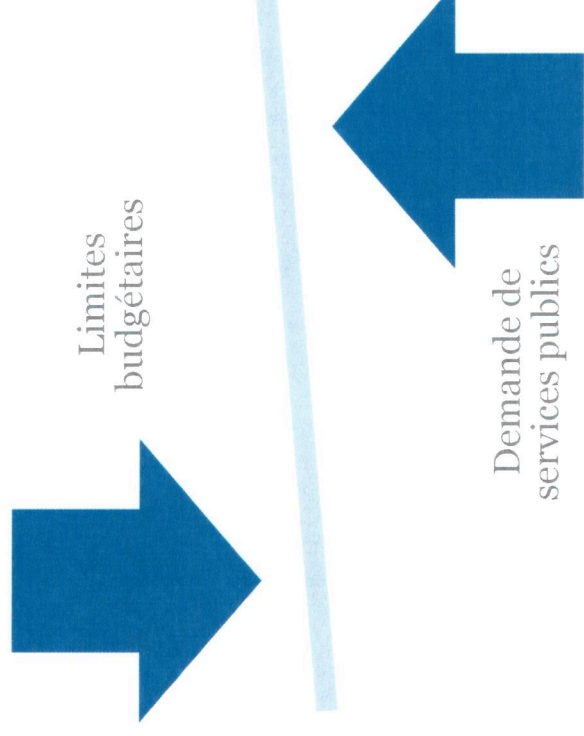
- Revues de GRH (ex: République Dominicaine, Brésil, Belgique),
- Revues sur la Gouvernance Publique (Pérou, Colombie, Irlande du Nord, Espagne, Pologne, France, etc)
- Workshops thématiques





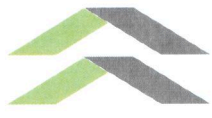
Un contexte publique en changement

- Double défi pour la plupart des gouvernements de l'OCDE

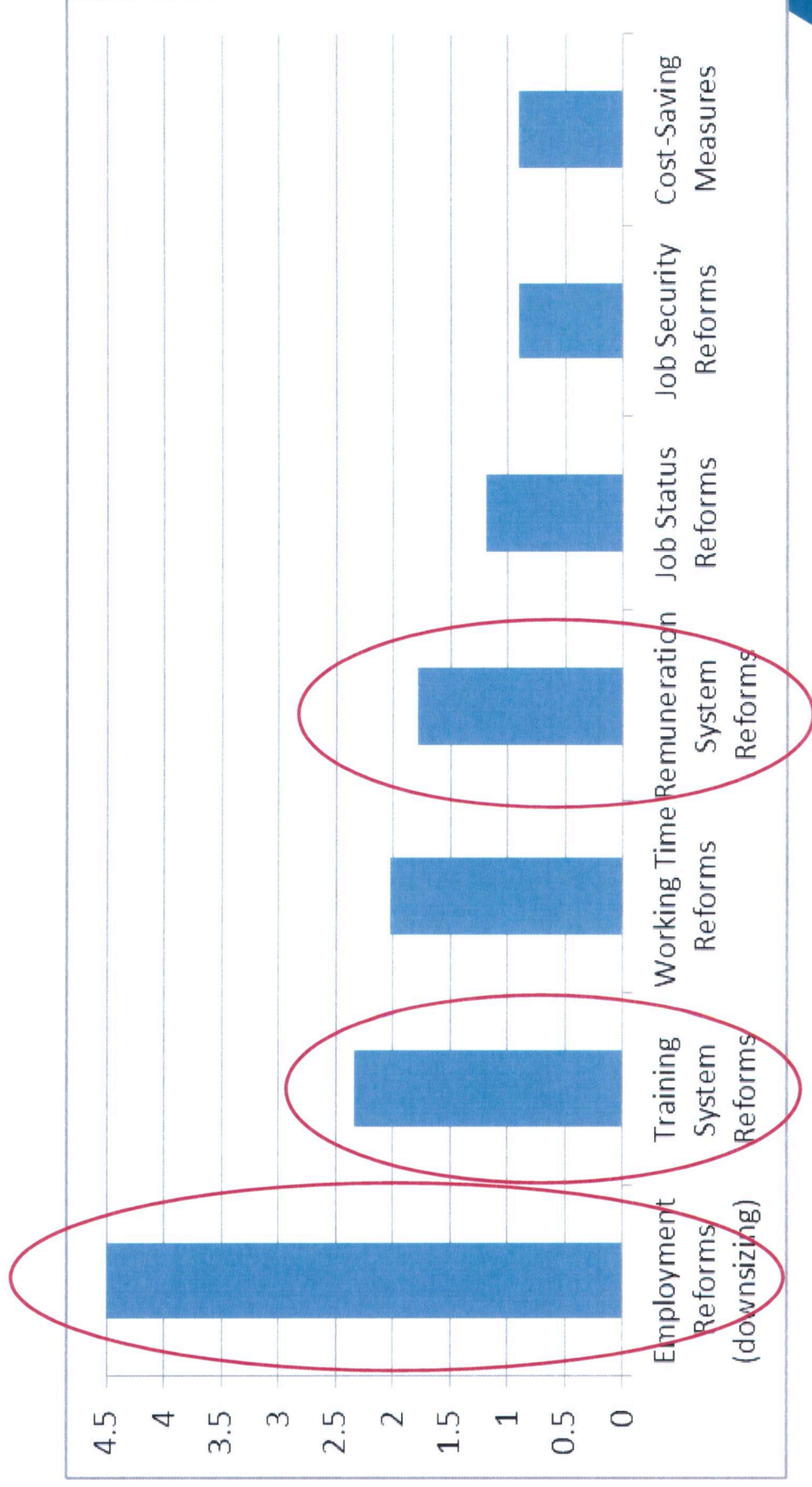


- Quel impact sur les politiques RH et l'emploi public?





Average number of reforms by bundle per country (2008-2013)





Gestion stratégique des ressources humaines (SHRM)

- Enquête OECD 2016
- 35 pays de OECD
- 13 domaines SHRM, dont :
 - Planification stratégique
 - Haute fonction publique
 - Collecte et utilisation des données
 - Innovation dans le secteur public
 - Délégation de la fonction RH





Vers une fonction publique professionnelle, stratégique et innovante

Professional

Is the workforce professional and managed through fair, rule-based, transparent practices? Are education and experience rewarded?

- Merit-based
- Open and fair recruitment
- Performance management
- Diversity and Inclusion

Strategic

Are the right people with the right skills are working in the right place at the right time, to delivery results as efficiently as possible?

- HR strategy and planning
- Workforce data
- Agility and flexibility
- Competency management

Innovators

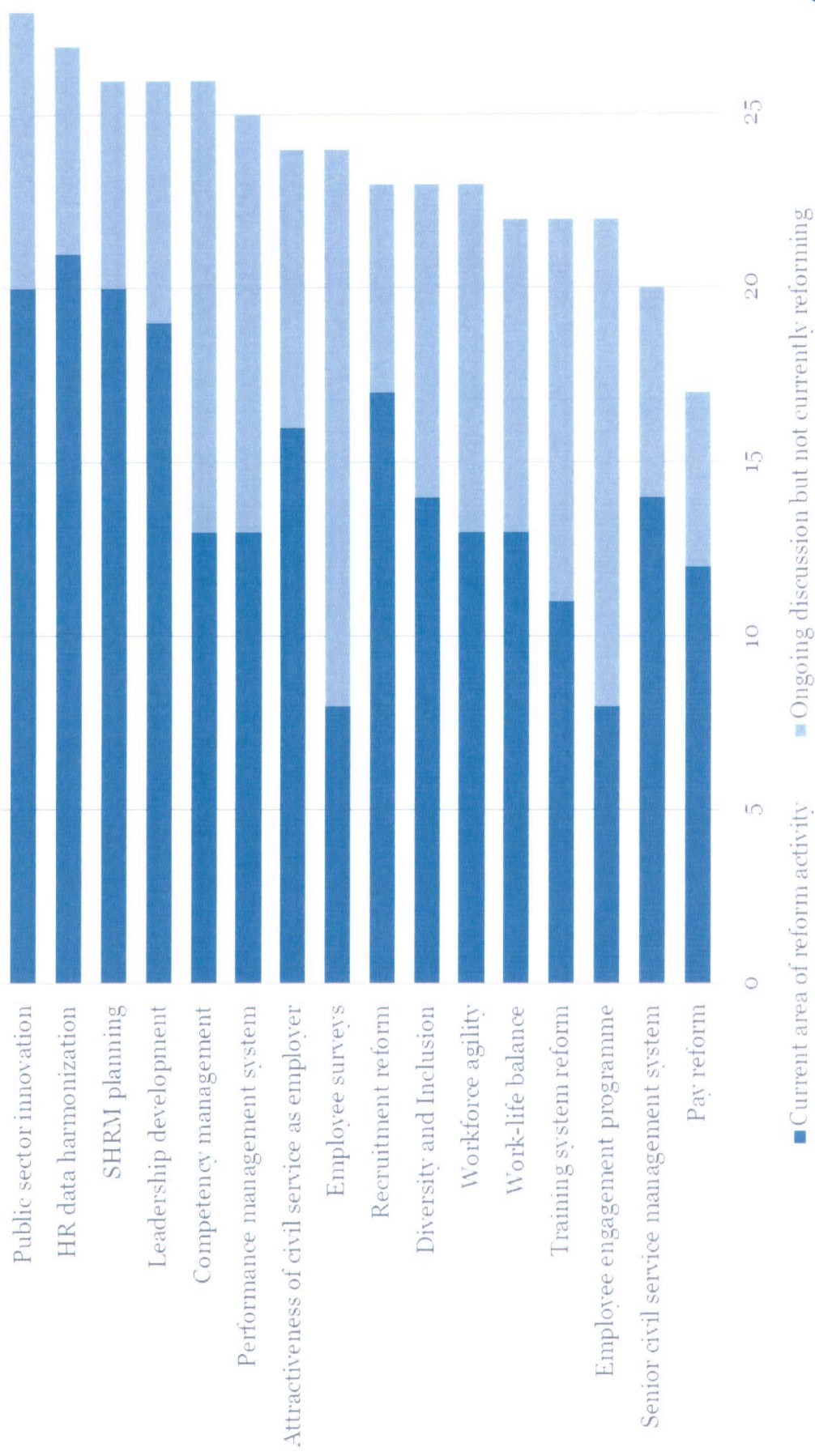
Does your workforce contribute to and drive performance through innovation and continuous improvement?

- Networks
- Learning culture
- Risk acceptance
- Employee/work engagement
- Workplace quality/wellbeing

Laws, Institutions, Leadership



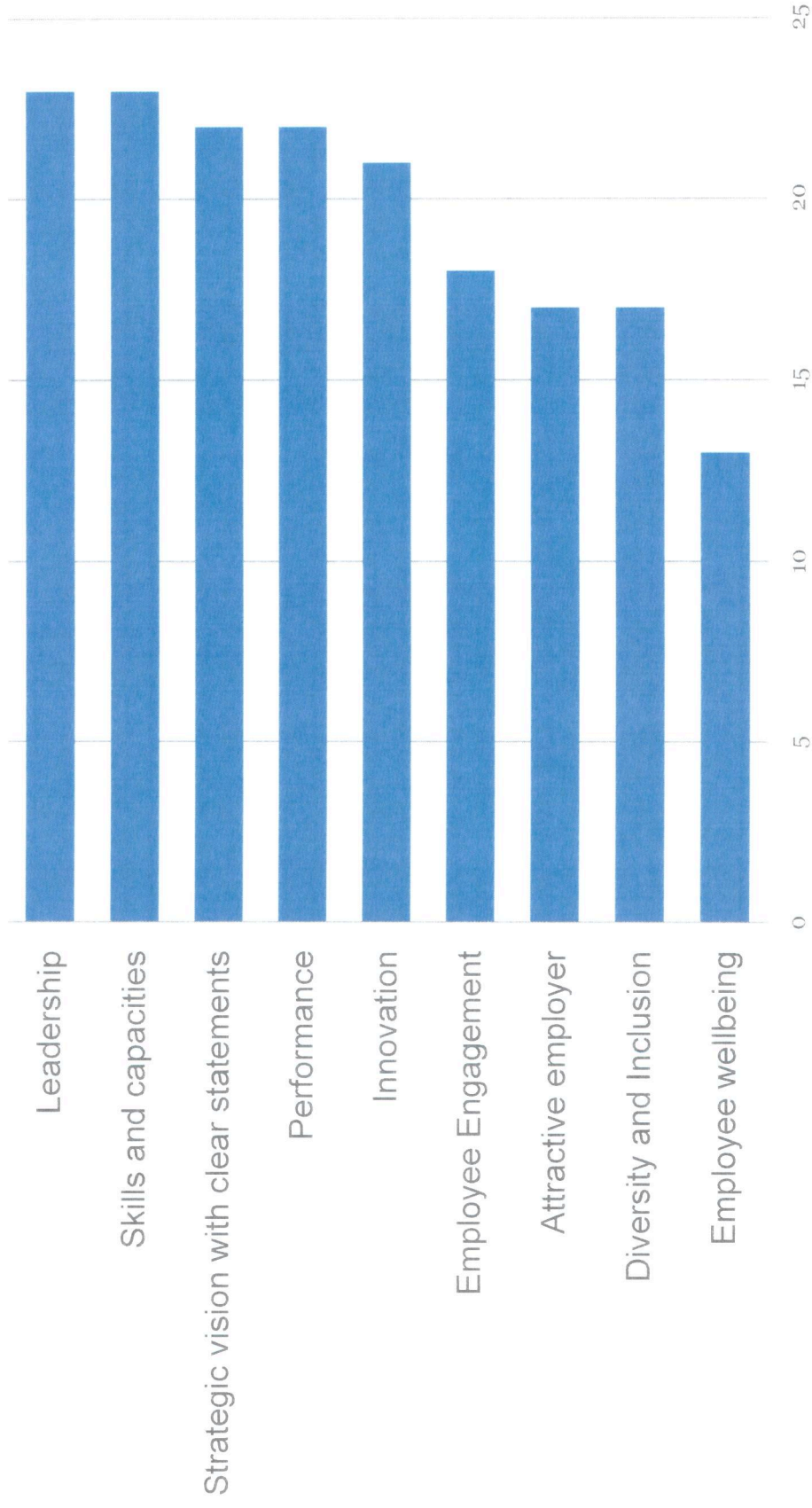
Réformes RH prioritaires



Source: OECD (2016) SHRM survey ([Preliminary findings](#))



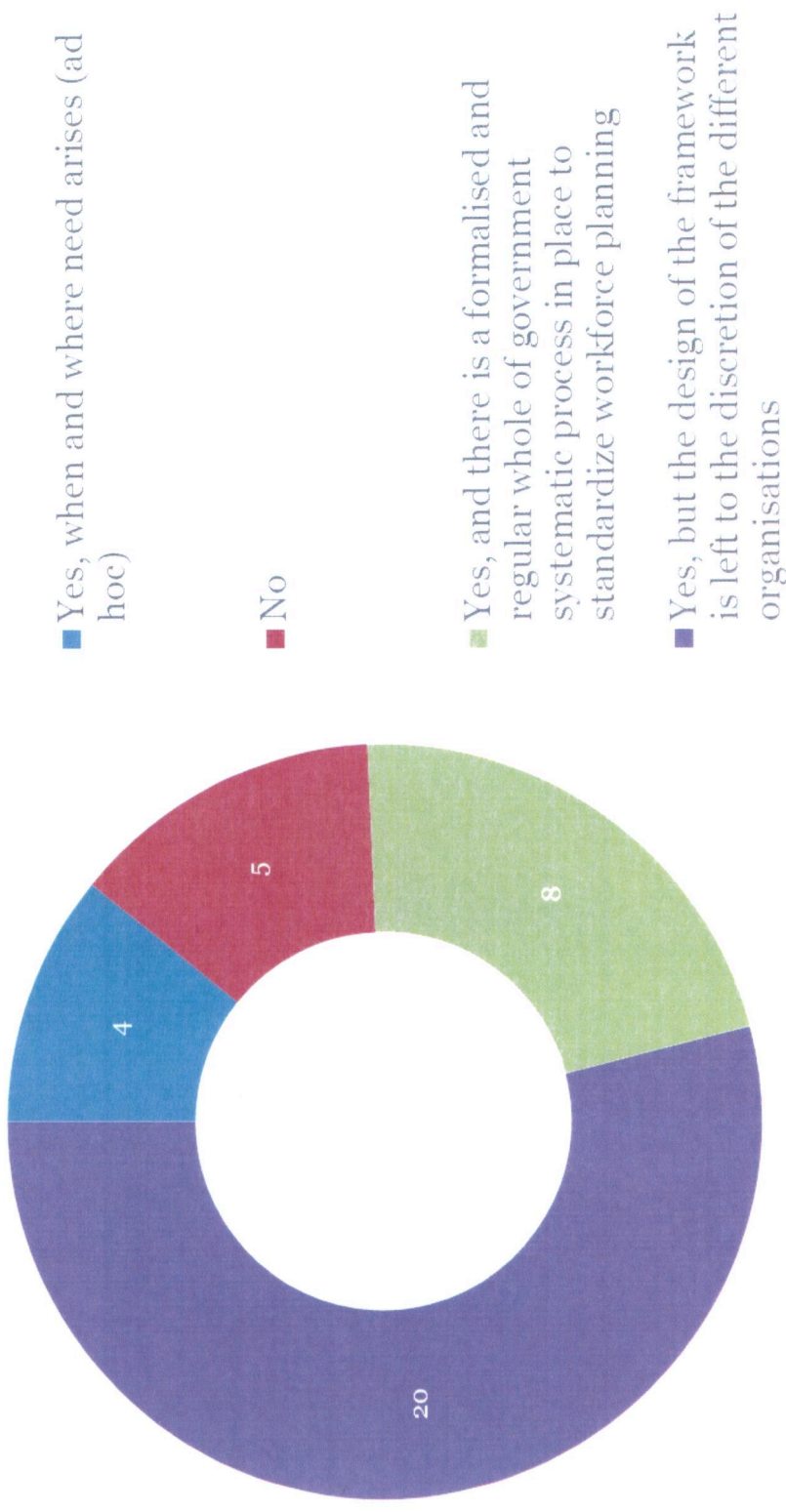
Eléments d'une vision stratégique de la fonction publique



Source: OECD (2016) SHRM survey (**Preliminary findings**)

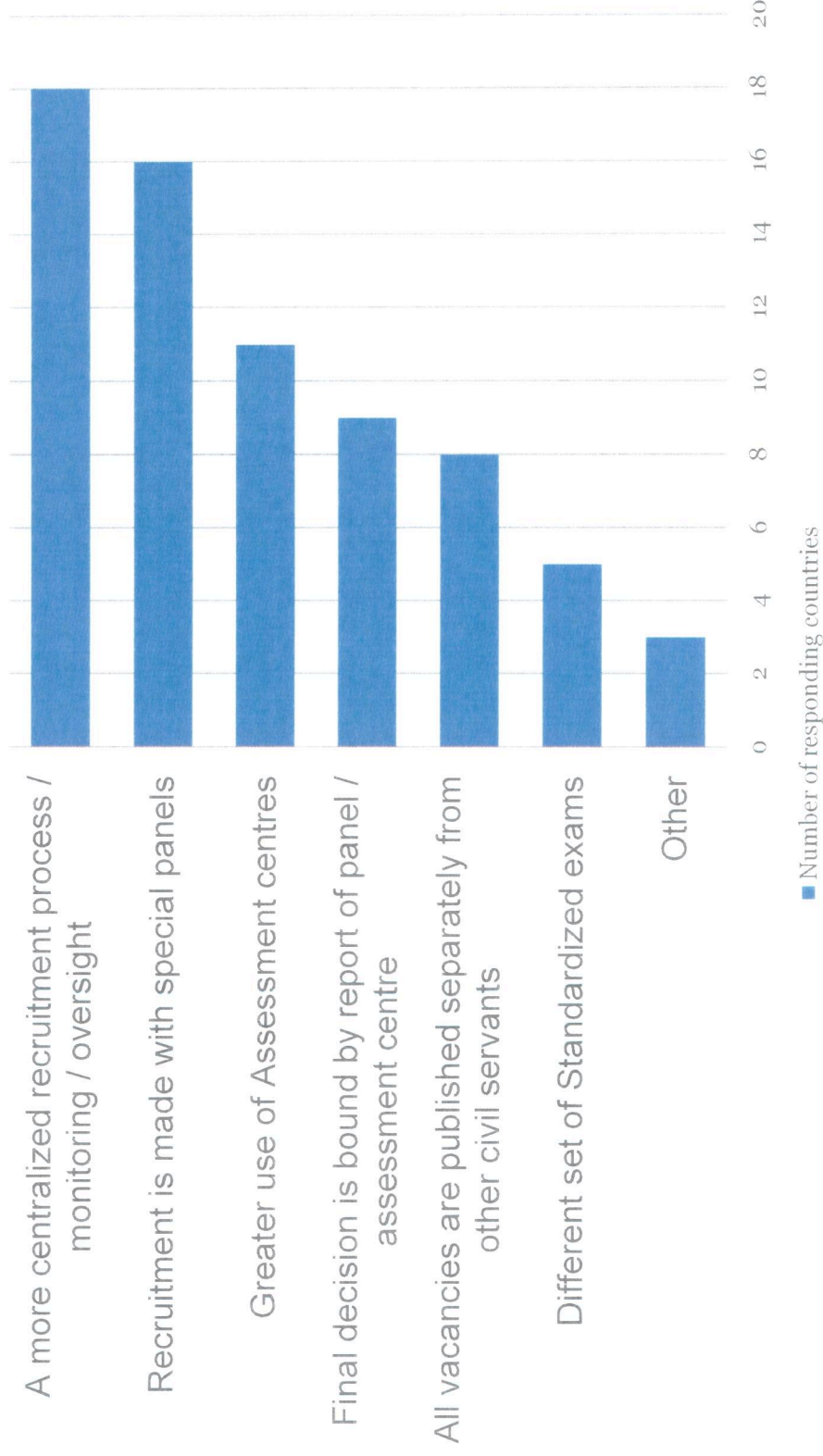
Utilisation de la planification stratégique des ressources humaines

Use of systematic strategic workforce planning





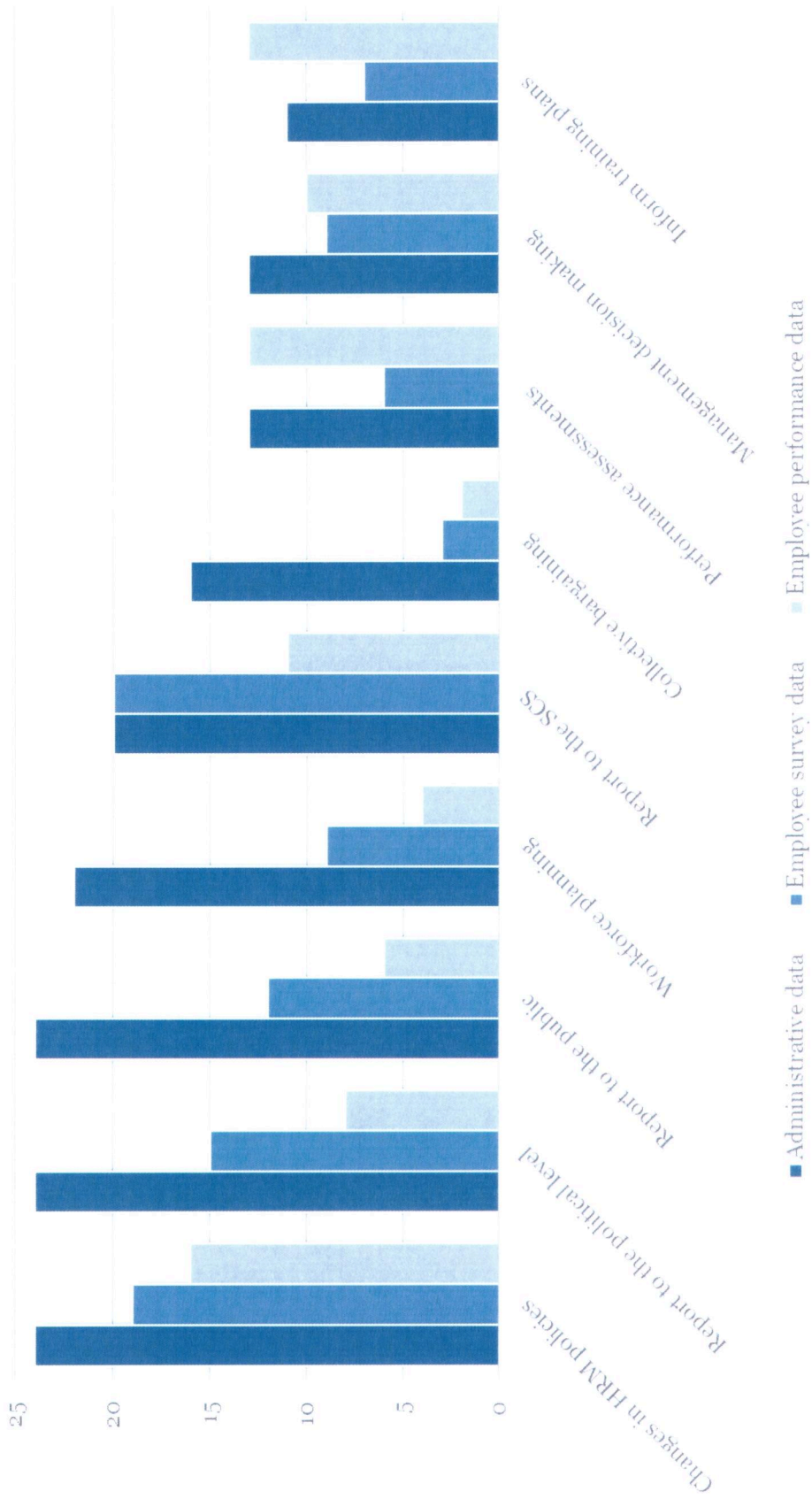
Une attention particulière à la haute fonction publique



Source: **Preliminary findings** of the OECD SHRM survey 2016



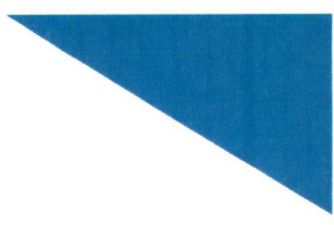
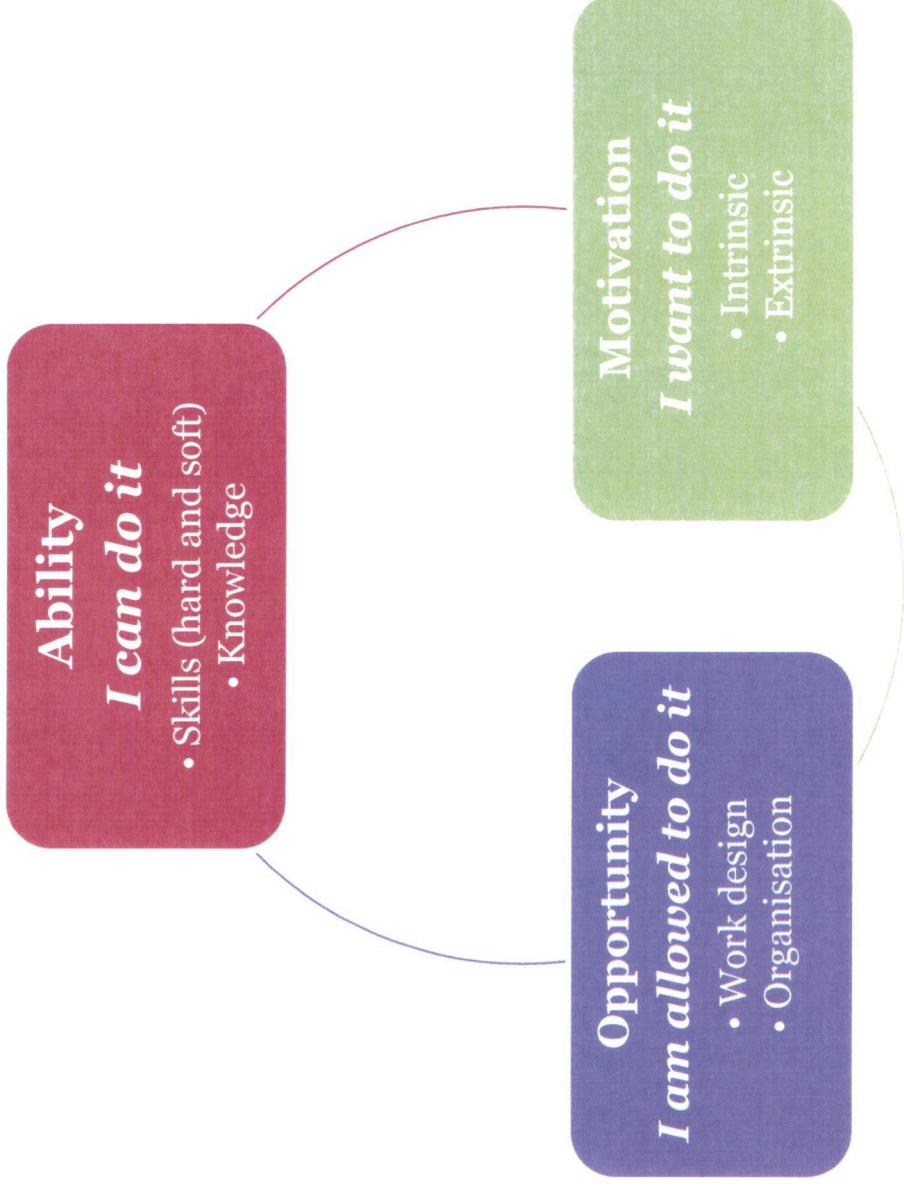
Utilisation des données dans la fonction publique



Source: Preliminary findings of the OECD SHRM survey 2016

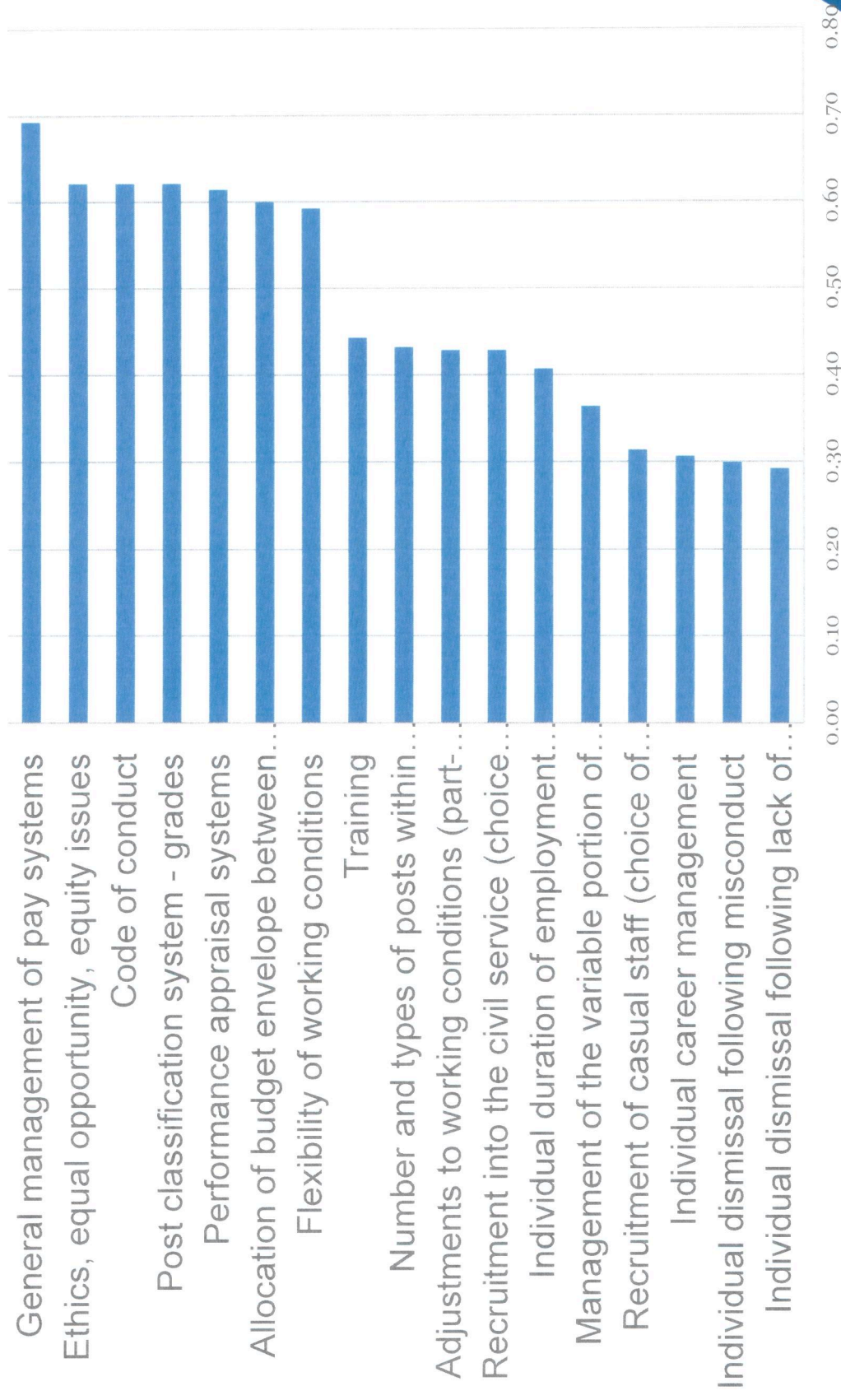


Potentiel novateur de la fonction publique



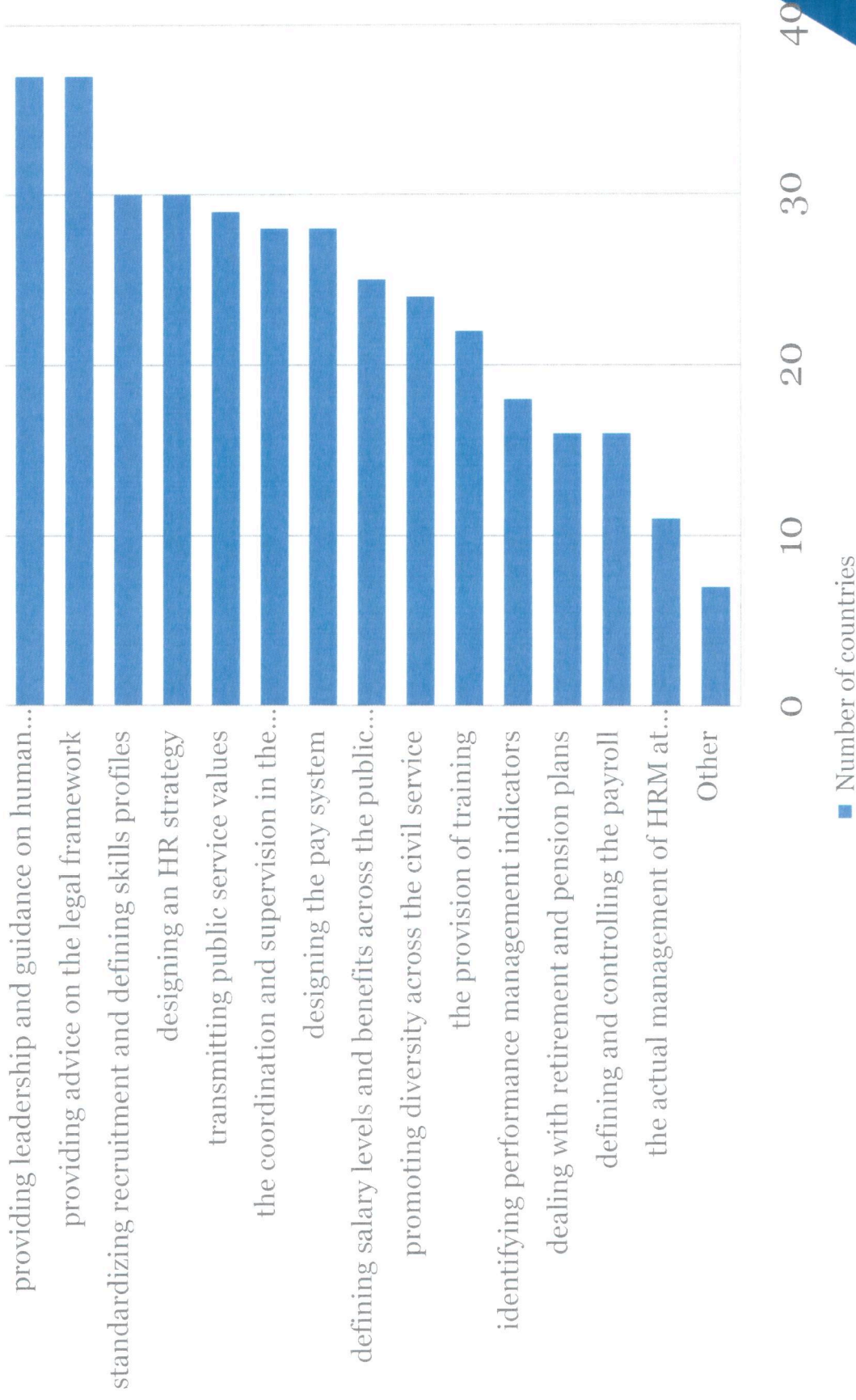


Délégation des fonctions RH (1=centralisé)





Rôle de l'autorité RH centrale

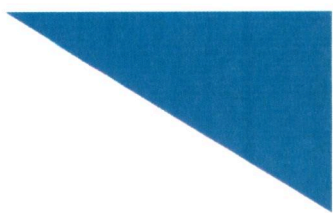


Source: **Preliminary findings** of the OECD SHRM survey 2016



Remarques finales

- Une administration efficace implique une réflexion sur la taille et le coût de la force de travail, mais aussi sur sa qualité
- Le leadership est essentiel mais demande une attention systématique
- La place de la diversité dans la gestion stratégique de la fonction publique





MERCI !

Cristina Mendes: cristina.mendes@oecd.org