

La Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique, consciente que le développement économique, social et culturel d'un pays repose en grande partie sur la qualité de ses Ressources Humaines, a inscrit la Formation Continue de ses Agents comme un axe majeur dans ses programmes d'actions. La formation, outil essentiel de la politique de management contribue au rayonnement des compétences et performances des Agents du Trésor Public. Des missions et objectifs clairs ont été assignés aux principaux animateurs de cet important chantier.

POLITIQUE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES

La sous-direction de la formation continue a pour mission essentielle d'assurer le Renforcement des Compétences de l'ensemble des Agents du Trésor Public.

Elle est chargée d'élaborer et de mettre en œuvre une politique de formation fondée sur une cohérence et une synergie entre les demandes et les objectifs stratégiques du Trésor Public. Cette politique doit renforcer la visibilité de l'activité de formation.

En dehors des sessions de formations validées par la D.G.T.C.P., la Sous-direction assure aussi des cours spéciaux sur demande au titre de la formation promotionnelle.

Ces différentes actions de Renforcement de Capacités visent entre autres, à aider à la prise de fonction par une meilleure intégration professionnelle (Nouveaux Agents et élèves sortants de l'ENA), assurer une meilleure maîtrise des procédés de travail, favoriser l'adhésion du personnel au processus de changement (Formation MIRI), promouvoir une culture de l'organisation (code de déontologie des Agents du Trésor Public)...

La Sous-direction de la Formation Continue comprend 3 services :

- ✚ Le Service d'identification et Planification des Besoins en Formation
- ✚ Le service exécution des formations, suivi et évaluation post formation ;
- ✚ Le service gestion et animation de l'Institut.

Les activités des différents services sont coordonnées par un Sous-directeur.

STRATEGIE DE FORMATION

La démarche de la formation privilégie une méthodologie dynamique et participative reposant sur : des études de cas, des jeux de rôles, des simulations, des restitutions.

L'élaboration, la planification du programme de formation et l'exécution du programme de formation constituent les deux grandes orientations de la mise en œuvre de cette démarche.

La première orientation prend en compte d'abord l'identification des besoins en formations et séminaires, ensuite l'élaboration du plan de formation et enfin, la planification des formations. Il est à noter que le plan de formation est élaboré en fonction des objectifs stratégiques de la Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique.

La deuxième orientation est la phase pratique consistant en la préparation, au déroulement et à l'évaluation des formations réalisées.

POINT DES FORMATIONS

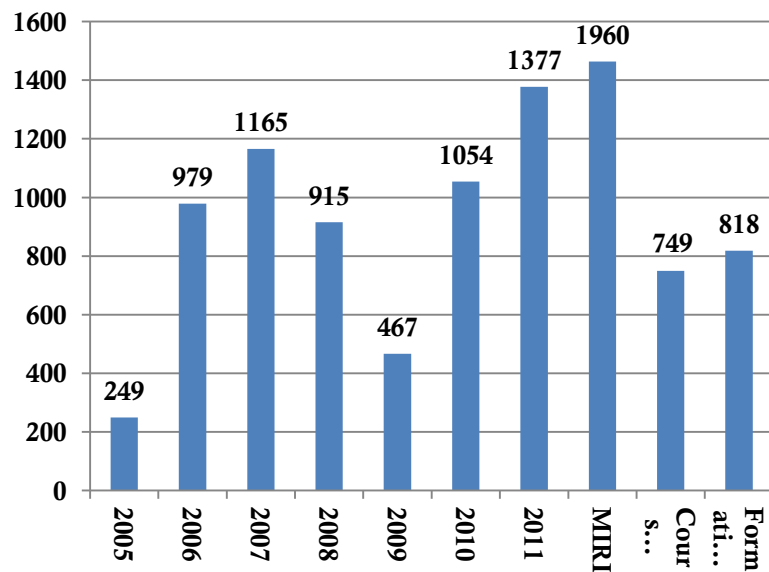
De 2005 à 2011, *deux vingt-six (226)* actions de formation ont été réalisées conformément aux plans d'actions et aux objectifs stratégiques de la Direction Générale du Trésor et de La Comptabilité Publique. Il s'agit essentiellement d'actions de formations à caractère spécifique et général, de la formation MIRI, de cours de préparations aux concours professionnels et de formations d'intégration aux nouveaux postes (élèves sortants de l'ENA, Commis du Trésor Public).

Ces différentes actions de formations ont concerné *neuf mille sept cent trente-trois (9733)* agents.

Année	Activités		Actions de formation	
	Nombre	Effectif	Nombre	Effectif
<i>2005</i>	<i>10</i>	<i>249</i>		
<i>2006</i>	<i>37</i>	<i>979</i>		
<i>2007</i>	<i>43</i>	<i>1165</i>		
<i>2008</i>	<i>28</i>	<i>915</i>		
<i>2009</i>	<i>16</i>	<i>467</i>		
<i>2010</i>	<i>23</i>	<i>1054</i>		
<i>2011</i>	<i>21</i>	<i>1377</i>		
<i>MIRI</i>	<i>25</i>	<i>1960</i>		
<i>Cours de préparation</i>	<i>7</i>	<i>749</i>		
<i>Formation d'intégration aux nouveaux postes</i>	<i>16</i>	<i>818</i>		
<i>TOTAL</i>	<i>226</i>	<i>9733</i>		

HISTOGRAMME DE L'EFFECTIF DES PARTICIPANTS AUX ACTIONS DE FORMATION PAR ANNEE

■ Effectif



HISTOGRAMME DU NOMBRE D'ACTIONS DE FORMATION PAR ANNEE

■ Nombre

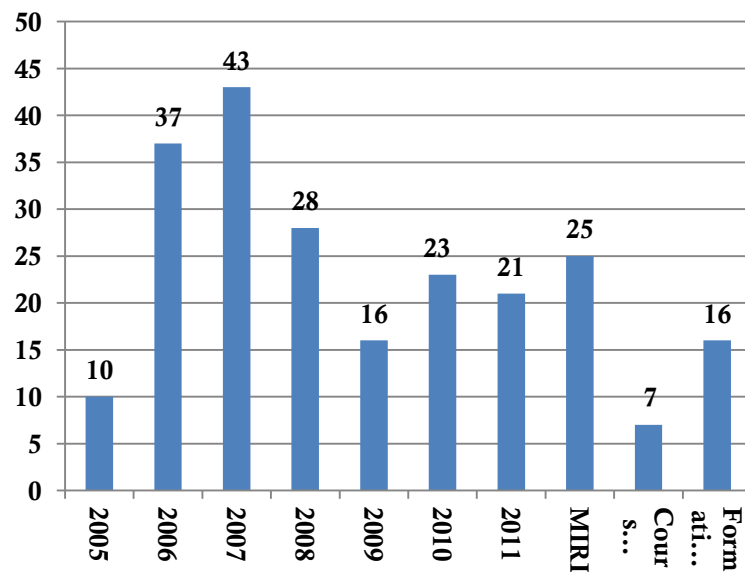
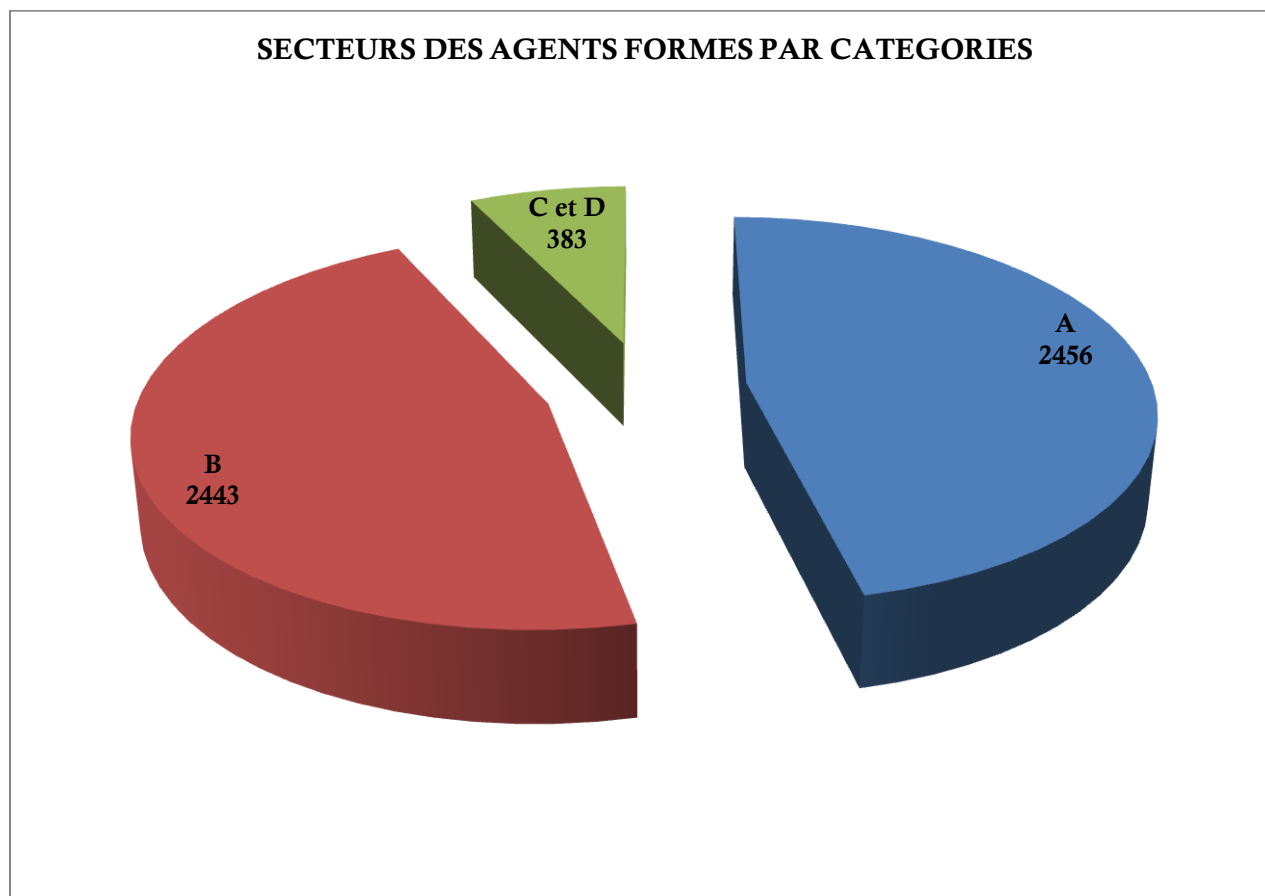


TABLEAU SYNOPTIQUE DES AGENTS FORMES PAR CATEGORIES (HORMIS MIRI)

Catégories	Effectifs	Pourcentage
<i>A</i>	2456	47%
<i>B</i>	2443	46%
<i>C et D</i>	383	7%



LES EVALUATIONS

Cette dernière étape est composée de l'évaluation à chaud et de l'évaluation à froid.

L'évaluation à chaud est effectuée immédiatement après l'action de formation. Elle est utile aux formateurs pour l'amélioration de leur prestation, mais est loin de répondre à la question des résultats. A ce jour, *trois (3)* types de supports d'évaluation à chaud ont été élaborés. Ces différentes fiches d'évaluation s'adaptent aux différentes formations réalisées à l'Institut.

Quant à l'évaluation à froid ou l'évaluation des effets de la formation, elle se déroule dans un intervalle de *six (6)* à *douze (12)* mois après la formation. Elle permet non seulement de mesurer l'écart type, notamment le rendement de l'agent avant l'action de formation et le rendement de celui-ci après la formation, mais aussi d'apprécier l'impact de la formation sur l'évolution et la qualité du travail produit. Il y a seulement deux ans que la Sous-direction a commencé à mettre en œuvre cette activité.

Afin de mesurer l'efficacité de ces actions de formation, la Direction de la Formation (DF), de la Documentation et de la Communication a donné de l'amplitude à l'action d'évaluation des effets de la formation à partir de 2008. A ce titre *quatorze (14)* formations ont été évaluées. Cela a concerné *cent quarante (140)* Agents et porté sur les modules suivants :

- ✚ La rédaction Administrative
- ✚ L'accueil clientèle
- ✚ Les nouveaux outils du secrétariat
- ✚ Tenue de caisse
- ✚ Gestion des réclamations
- ✚ Techniques pour améliorer le recouvrement

TABLEAU SYNOPTIQUE DES EVALUATIONS / ANNEE

Année	Activités	Evaluation Post-formation
2005		00
2006		00
2007		00
2008		03
2009		05
2010		06
2011		00
TOTAL		14

LES FORMATIONS A L'ETRANGER

Les offres de formation à l'étranger sont faites soit directement par les organismes de formation au Trésor Public, soit par la saisine par le supérieur hiérarchique de la Direction de la formation relativement à une offre de formation qui concerne son service.

L'offre de formation une fois exprimée, la DF procède à son analyse pour en juger de sa pertinence et fait le rapprochement avec les besoins en formation exprimés par les différents services.

Une fois le besoin de formation validé, par la DF, elle écrit à la Direction Générale pour en expliquer le bien fondé. Après avis favorable de la Direction Générale, une copie du courrier retour est acheminée au service demandeur.

De 2005 à 2011, environ *soixante (60)* agents du Trésor Public ont bénéficié de missions de formation à l'Etranger sur la base des dossiers pour lesquels la DF a été régulièrement saisie.

LES DOMAINES DE FORMATION

La diversité des métiers du Trésor Public l'amène à diversifier ses formations. Néanmoins un accent particulier est mis sur le cœur de métier. Les domaines les plus sollicités sont entre autres, les finances publiques, la comptabilité publique, la banque, l'OHADA. ...

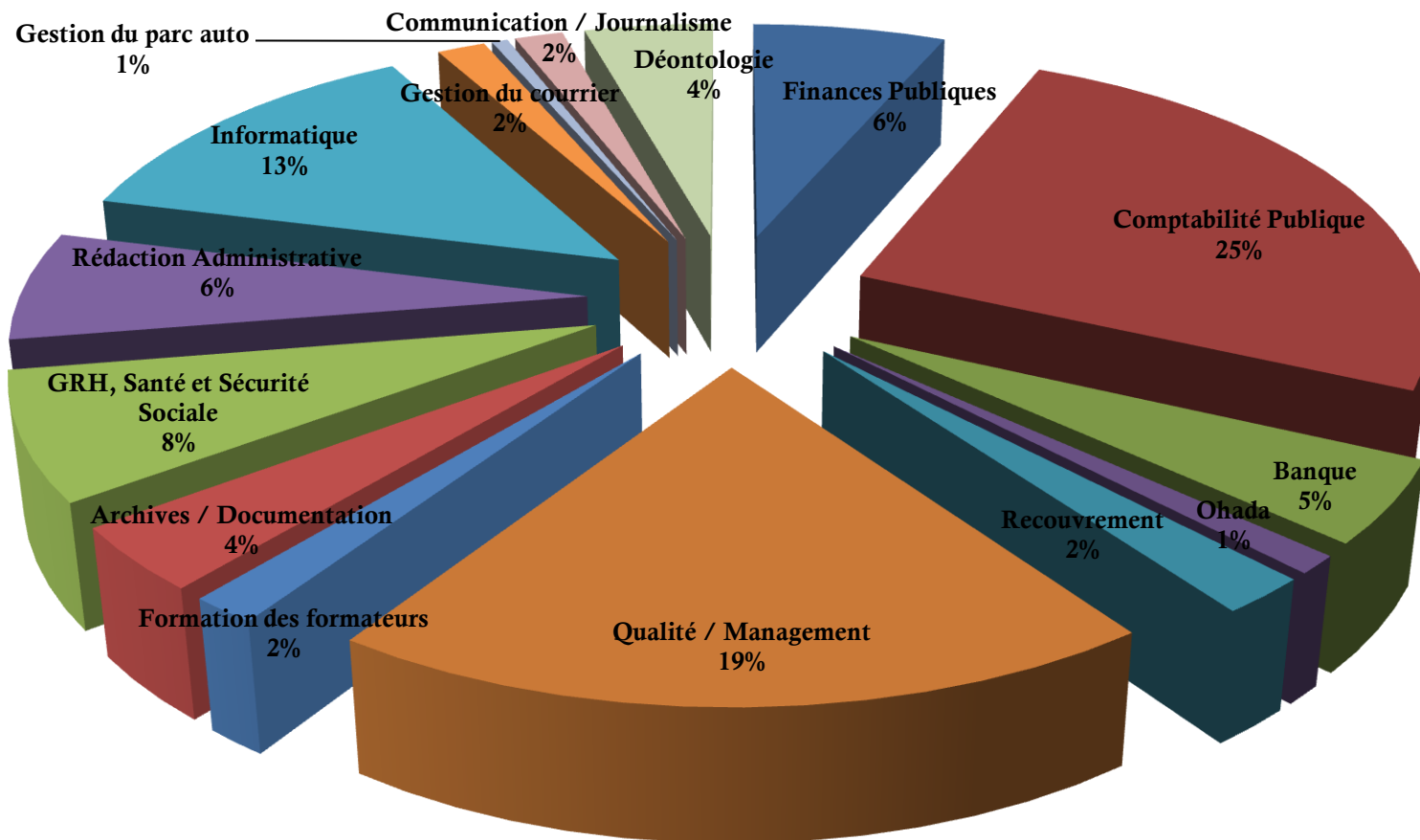
A cela il faut ajouter d'autres modules en matière de secrétariat, de ressources humaines, de démarche qualité, de formation des formateurs, des Archives et documentation, de santé et des affaires sociales...

En outre, un accent particulier est mis sur la sensibilisation des agents au code de déontologie. Aussi, *mille six cent (1600)* Agents ont-ils formés à ce module.

TABLEAU SYNOPTIQUE DES DOMAINES DE FORMATION

MODULES	NOMBRE
<i>Finances Publiques</i>	<i>12</i>
<i>Comptabilité Publique</i>	<i>47</i>
<i>Banque</i>	<i>9</i>
<i>OHADA</i>	<i>2</i>
<i>Recouvrement</i>	<i>4</i>
<i>Qualité / Management</i>	<i>36</i>
<i>Formation des formateurs</i>	<i>3</i>
<i>Archives / Documentation</i>	<i>7</i>
<i>GRH, Santé et Sécurité Sociale</i>	<i>14</i>
<i>Rédaction Administrative</i>	<i>12</i>
<i>Informatique</i>	<i>24</i>
<i>Gestion du courrier</i>	<i>3</i>
<i>Gestion du parc auto</i>	<i>1</i>
<i>Communication / Journalisme</i>	<i>3</i>
<i>Déontologie</i>	<i>8</i>

SECTEUR DES DOMAINES DE FORMATION



PERSPECTIVES

Dans la conduite de ses activités, la Sous-direction de la Formation Continue envisage de se doter d'un logiciel à l'effet de redynamiser son fonctionnement. La Sous-direction entend aussi élaborer et diffuser le guide de procédure de la Formation Continue. En outre, la nomination et la formation des correspondants formation dans toutes les directions de la DGTCP constituent des priorités.

La construction d'un amphithéâtre de 100 places au moins à l'IFRC - DKC et l'agrandissement du restaurant de l'IFRC - DKC permettront de Renforcer les capacités d'accueil de cet Institut.

Afin de répondre aux exigences de la mondialisation et de la bonne gouvernance, le Ministère de l'Economie et des Finances a entrepris d'importantes réformes visant l'amélioration des performances de l'ensemble de ses services.

Ces réformes ont pour but de créer un pool d'expertise avec pour credo, la culture de l'excellence orientée vers les résultats et la qualité du service.

Dans cette perspective, un projet ambitieux de Renforcement des Capacités Managériales du personnel du Ministère de l'Economie et des Finances, dénommé « Projet MIRI », a été initié en 2008, assuré par HEC Paris et devrait durer 3 ans.

Ce vaste projet a vu la participation de plus de *mille neuf cent soixante (1960) agents* du Trésor Public dont : *trois (3) Top managers, Quatre-vingt-quatorze (94) Executive managers, Cent soixante-deux (162) Middle managers et mille sept cent un (1701) autres collaborateurs (Mégateliens).*

LES ENJEUX

Les enjeux du projet MIRI sont de permettre une gestion optimale des ressources ; être un exemple positif en matière de bonnes pratiques et de bonne gouvernance pour toutes les administrations du pays et éventuellement celles des autres pays ; aider à la promotion d'un service public de qualité, et à la satisfaction des attentes de l'ensemble des usagers / Clients, contribuer à renforcer la confiance auprès des partenaires internationaux.

OBJECTIF GENERAL

Ce programme vise à améliorer les compétences individuelles et collectives des Agents, tout en cultivant en eux un esprit d'appartenance à une entité commune.

Spécifiquement, le projet MIRI ambitionne de replacer l'homme au cœur du système administratif de sorte à créer une synergie entre la culture de la performance, le professionnalisme et la compétence, la qualité dans toutes les directions du ministère en vue d'accompagner la modernisation dans la gestion des finances publiques.

RESULTATS ATTENDUS

Le projet MIRI devrait permettre à terme aux Agents du Ministère de l'Economie et des Finances en autres, de s'approprier ses politiques et stratégies, de rendre cohérents et convergents les plans d'actions des différentes Directions et entités, d'améliorer de façon significative le dialogue dans les Directions et entre les services, en favorisant l'adhésion et l'engagement des équipes à travers leurs comportements.

L'Institut de formation et de Renforcement des Capacités DIBY Koffi Charles (IFRC-DKC) est un patrimoine du Trésor Public. Situé dans le périmètre de la zone industrielle de Yopougon, ce joyau est un cadre propice à la formation. Ce site est ouvert à toutes les administrations publiques et privées qui en font la demande.

Bâti sur une superficie de 7106m², l'Institut comprend une grande salle de conférence d'une capacité de 80 places ; deux salles informatiques de 20 et 18 places ; deux salles de formation de 20 et 25 places ; une salle de formation modulable en salle informatique de 20 places. Toutes ces salles sont entièrement climatisées et certaines d'entre elles sont dotées d'écrans de projection électronique de 2,5m sur 2m avec des ordinateurs de dernière génération. En plus de ces salles, l'IFRC comprend aussi un restaurant qui répond aux standards internationaux d'hygiène.