



L'évolution du Trésor Public au cours de ces dernières années a été marquée par de nombreuses mutations notamment, la diversification de ses missions, la modernisation de la gestion et l'accroissement considérable de l'effectif du personnel. Dans un tel contexte, il est nécessaire d'adapter la politique de formation à l'évolution des missions du Trésor Public et de l'environnement économique afin de disposer de ressources humaines compétentes et performantes capables d'accompagner le changement.

La mise en œuvre de cette politique implique l'instauration d'un système de management efficace et efficient de la formation s'inscrivant dans la vision de la Direction Générale à savoir : « un Trésor Public plus performant au service de l'émergence de la Côte d'Ivoire ». Cette vision se décline selon les axes stratégiques suivants:

- 1- Accélérer la modernisation des outils et méthodes de gestion ;
- 2- Accroître et pérenniser les capacités de financement de l'Etat ;
- 3- Améliorer la transparence et la gouvernance ;
- 4- Renforcer les capacités opérationnelles et le bien-être social du personnel.

Ainsi, la présente politique formation définit pour le Trésor Public en matière de formation, les objectifs à atteindre, les principes qui la sous-tendent et les modalités de sa mise œuvre.

I- LES OBJECTIFS :

Il s'agit :

- d'initier aux métiers du Trésor Public ;
- de maintenir les compétences et de développer le professionnalisme ;
- d'acquérir des compétences nouvelles ;
- d'assurer la reconversion professionnelle ;
- de respecter les valeurs institutionnelles ;
- d'améliorer le climat social ;
- de préparer aux concours professionnels.

II- LE CHAMP D'APPLICATION

- les élèves de l'Ecole Nationale d'Administration de la filière Trésor ;
- l'ensemble du personnel du Trésor Public en Côte d'Ivoire et à l'étranger ;
- les partenaires extérieurs que sont les bailleurs financiers, les cabinets de formation, le Ministère de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'Administration.



III- LES TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES

Cette politique s'appuie sur les textes suivants :

- La loi N° 92 -570 du 11 septembre 1992 portant Statut Général de la Fonction Publique ;
- Le décret N°2016-600 du 03 août 2016 portant organisation du Ministère de l'Economie et des Finances ;
- l'arrêté N°65/MEF/DGTC/DEMO du 27 février 2012 portant organisation de la Direction de la Direction de la Formation.

IV- LES PRINCIPES

La politique formation repose sur des principes qui sont :

- l'accessibilité de tout le personnel aux formations, au moins une fois tous les deux (02) ans ;
- l'absence de toute forme de discrimination (Genre, personnes à mobilité réduite) ;
- la connaissance partagée ;
- la responsabilité partagée.

V- ROLES ET RESPONSABILITES PARTAGES

La Direction Générale :

- fixe les orientations générales en matière de formation ;
- valide le plan de formation au Comité de Direction ;
- met à disposition les ressources nécessaires au pilotage du processus formation ;
- évalue la mise en application de la politique formation.

La Direction des Ressources Humaines:

- élabore le référentiel des compétences ;
- élabore le bilan des compétences des agents, en liaison avec la Direction de la Formation (DF) ;
- met à disposition la situation du personnel (courant, mutations, affectations, promotion, etc.) ;
- prend en compte les formations dans la gestion des carrières du personnel



La Direction de la Formation :

- identifie les besoins en formation ;
- élabore et diffuse le plan pluri annuel et les programmes de formation ;
- élabore le budget de formation ;
- définit les méthodes et outils de formation ;
- sélectionne les formateurs ;
- élabore les cahiers des charges ;
- réalise le plan de formation ;
- anime le réseau formateurs ;
- évalue les actions de formation.

Les Responsables des Services :

- contribuent à l'identification des besoins de formation du personnel ;
- participent à l'élaboration des cahiers des charges des formations, en liaison avec la Direction de la Formation ;
- s'assurent du transfert des acquis de formation au poste par leurs collaborateurs ;
- forment, en cas de besoin, leurs collaborateurs en liaison avec la DF ;
- autorisent la participation de leurs collaborateurs aux formations ;
- participent aux évaluations post formations ;
- encadrent les stagiaires.

Le formé:

- participe à l'identification des besoins de formation ;
- participe aux formations auxquelles il est invité ;
- procède à la restitution des acquis des formations au sein de son entité ;
- met en application les acquis de la formation ;
- participe à l'évaluation de sa formation.

Le chef du service ressources humaines /correspondants formation :

Il sert de relais à la Direction de la Formation pour toutes les activités relatives à la formation dans son service, conformément à sa feuille de route.



Les partenaires sociaux :

Ils sont consultés sur certaines initiatives d'actions de formation et sont informés de leurs résultats afin de leur permettre de jouer pleinement leur rôle de représentation du personnel.

LES CONDITIONS D'EFFICACITE

Elles reposent sur :

- la diffusion de la politique formation et des procédures en vigueur ;
- la centralisation, la coordination de toutes les actions de formation par la Direction de la Formation, pilote du processus ;
- la mise à disposition des ressources humaines et matérielles ;
- la mise à disposition au début de chaque trimestre du budget de formation ;
- le respect des procédures en vigueur ;
- la mise en œuvre du référentiel de contrôle interne et de maîtrise des risques ;
- la qualité des formateurs ;
- la mise à niveau périodique des formateurs internes ;
- l'exécution du budget .

VI- L'EVALUATION

La mise en œuvre de cette politique de formation fait l'objet d'une évaluation par la Direction Générale.

VII- LA DECLARATION DE POLITIQUE

De ce qui précède, je m'engage à apporter mon appui à la mise en œuvre de cette politique, à veiller à la mise à disposition de ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs.

En conséquence, je délègue le pilotage du dispositif de renforcement de capacité et l'entière responsabilité des activités de formation à la Direction de la Formation.

Je sais pouvoir compter sur l'implication de l'ensemble des acteurs à toutes les étapes du processus de formation au sein de notre Institution.

Le Directeur Général du Trésor et de la Comptabilité Publique



ASSAHORE Konan Jacques