

Fiche technique de projet financé par le FOMAP



1 Identification du projet

Domaine du projet	Valorisation des ressources humaines	Type du projet	Sectoriel
Intitulé du projet	Elaboration du Référentiel des Emplois et des Compétences (REC) du Ministère délégué chargé de l'Habitat et de l'Urbanisme		
Année de sélection	2006	Année de financement	
Coût global du projet	1.400.000,00	Part de département	700.000,00
		Année de réalisation	2007
		Part de FOMAP	700.000,00

2 Identification de département

Ministère	Ministère Délégué de l'Habitat et de l'Urbanisme.	
Département	Ministère Délégué de l'Habitat et de l'Urbanisme.	
Niveau	<input checked="" type="radio"/> Concentré	<input type="radio"/> Déconcentré
Direction		

3 Contenu du projet

Description du projet	<p>Le projet consiste en l'identification et description des emplois et compétences du département afin d'avoir une vision stratégique pour valoriser les ressources humaines et créer un équilibre entre les besoins de l'administration et ses ressources humaines.</p>																		
Objectifs du projet	<ul style="list-style-type: none"> - Faciliter la réflexion sur les profils des agents à recruter, la gestion des carrières, - Clarifier les fonctions et emplois existants, - Identifier les responsabilités et les exigences d'emplois, - Adéquation poste/profil, - Avoir une autonomie dans la gestion de certains actes administratifs (recrutement, promotion, redéploiement, nomination, formation....), - Homogénéiser les pratiques professionnelles, - Structurer les dispositifs de qualification, - Améliorer la qualité et la conception de la formation continue adaptée aux besoins réels, - Réaliser des économies d'échelles en mettant à la disposition des services des référentiels génériques. 																		
Etapes de réalisation du projet	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #a6c9e9;"> <th style="text-align: center; padding: 5px;">N°</th><th style="text-align: center; padding: 5px;">Nom de la phase</th><th style="text-align: center; padding: 5px;">Durée de la phase</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">1</td><td style="text-align: center; padding: 5px;">Analyse de l'organisation du travail</td><td style="text-align: center; padding: 5px;"></td></tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">2</td><td style="text-align: center; padding: 5px;">Description des postes de travail identifiés</td><td style="text-align: center; padding: 5px;"></td></tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">3</td><td style="text-align: center; padding: 5px;">Identification et description des emplois</td><td style="text-align: center; padding: 5px;"></td></tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">4</td><td style="text-align: center; padding: 5px;">Conception d'un plan de développement des compétences sur la base des nouvelles missions du ministère</td><td style="text-align: center; padding: 5px;"></td></tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">5</td><td style="text-align: center; padding: 5px;">Elaboration d'un plan de formation</td><td style="text-align: center; padding: 5px;"></td></tr> </tbody> </table>	N°	Nom de la phase	Durée de la phase	1	Analyse de l'organisation du travail		2	Description des postes de travail identifiés		3	Identification et description des emplois		4	Conception d'un plan de développement des compétences sur la base des nouvelles missions du ministère		5	Elaboration d'un plan de formation	
N°	Nom de la phase	Durée de la phase																	
1	Analyse de l'organisation du travail																		
2	Description des postes de travail identifiés																		
3	Identification et description des emplois																		
4	Conception d'un plan de développement des compétences sur la base des nouvelles missions du ministère																		
5	Elaboration d'un plan de formation																		

Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> - Sur le plan organisationnel : <ul style="list-style-type: none"> ■ Une gestion qualitative et quantitative des ressources humaines, ■ Une gestion axée sur la compétence et les résultats, ■ Une meilleure organisation du travail... - Sur le plan du développement des compétences : <ul style="list-style-type: none"> ■ Amélioration de la qualité de travail, ■ Assurance d'une relève qualifiée, ■ Auto-évaluation du personnel.... - Sur le plan gestion prévisionnelle : <ul style="list-style-type: none"> ■ Vision claire de la GRH sur le moyen terme, ■ Plan de formation axé sur les priorités.... - Sur le plan motivation du personnel : <ul style="list-style-type: none"> ■ Satisfaction accrue du personnel, ■ Responsabilisation du personnel, ■ Forte implication de la hiérarchie.
Coordonnées de contact	