



Extract of CIDR

<http://cidr.org/Politique-de-gestion-des.html>

Politique de gestion des ressources humaines

- Emploi / Formation - Recrutement, sélection, formation - Ressources humaines -

Publication date: lundi 17 mai 2010

Description:

Le CIDR emploie du personnel salarié pour conduire en responsabilité des programmes de développement économique et social dans les pays du Sud (Afrique et Océan Indien).

Copyright © CIDR - Tous droits réservés

Le CIDR emploie du personnel salarié pour conduire en responsabilité des programmes de développement économique et social dans les pays du Sud (Afrique et Océan Indien). Les personnes recrutées doivent conjuguer motivation et compétences techniques, dynamisme et esprit de recherche, autonomie et capacité à travailler en équipe. Elles participent à la dynamique d'innovation du CIDR, et contribuent à sa progression. Les personnes recrutées ont un statut de salarié :

- ▶ Soit un contrat de chargé d'étude « France » d'une durée de 4 à 6 mois, avec un détachement à l'étranger, pour participer, avec l'appui du personnel du Siège, à une étude de faisabilité, de programmation, etc.
- ▶ Soit un contrat de conseiller technique « expatrié » d'une durée de deux ans renouvelable, pour la prise en charge d'un programme en démarrage ou en cours de réalisation.
- ▶ Soit un poste au Siège du CIDR, avec un CDD ou un CDI.

Le CIDR a mis en place un Centre de formation et de management des connaissances qui a pour objet de favoriser le renforcement des compétences et le partage des savoirs sur les thèmes du développement socio-économique des pays du Sud. Il assure :

- ▶ Le recrutement, la sélection et la coordination des formations initiales et continues du personnel du CIDR et des structures associées ;
- ▶ L'organisation de séminaires de formation à destination de professionnels du développement, en France et dans les pays du Sud ;
- ▶ Le développement de réseaux de management des connaissances, de partage et de diffusion de savoirs et savoir-faire entre acteurs du Nord et du Sud.

Dans la mise en oeuvre de ses activités il s'appuie sur les ressources humaines du CIDR, de l'AIDR, de partenaires et d'instituts de recherche du Sud et du Nord et d'un réseau de consultants associés.

Recrutement et sélection

Parce qu'il souhaite à la fois s'entourer des meilleures compétences mais aussi parce qu'il tient à ce que celles-ci s'expriment dans le cadre d'un projet correspondant aux aspirations personnelles et professionnelles des candidats, le CIDR accorde une importance particulière au processus de recrutement et de sélection.

Les candidats présélectionnés sur dossier (CV, lettre de motivation, etc.) sont contactés pour un premier entretien individuel, à l'issue duquel il peut être envisagé la participation à un stage dit « de sélection ». Organisé au siège du CIDR (ou selon d'autres modalités pour les personnes résidant loin de France) et durant une période de trois jours, ce stage permet :

- ▶ Une prise de connaissance de documents de référence des enjeux et de la stratégie du CIDR, son organisation, ses métiers, ses méthodes, etc. A cette occasion, des rencontres et des échanges sont organisés avec différents collaborateurs du siège ;
- ▶ Un approfondissement du profil de poste et de la mission confié (programme, activités, environnement, responsabilités, etc.), à travers la lecture de documents techniques et des entretiens avec les responsables du secteur concerné ;
- ▶ Une appréciation des compétences techniques et transversales nécessaires qui permettra de déterminer les besoins de formation, préalable à la prise de fonction.

Les rencontres quotidiennes entre les responsables du CIDR et la personne en stage permettent de fonder la décision de collaboration sur des échanges approfondis, une bonne connaissance mutuelle et une compréhension des objectifs, méthodologies et actions de développement conduites par le CIDR. Ce n'est qu'à l'issue du bilan de stage, à la fin des trois jours de sélection que la décision finale de collaboration est prise.

Formation

La formation permanente des collaborateurs est un élément fort du processus de gestion des ressources humaines du CIDR.

Elle comprend :

- ▶ Une formation initiale de quatre à six semaines, préalable à la prise de fonction. Elle fait l'objet d'un plan de formation individualisé, qui tient compte des acquis et des besoins de la personne pour assumer sa mission. Le plan de formation comprend des modules communs sur la stratégie du CIDR et sur les concepts et méthodologies de développement et des modules spécifiques permettant de connaître le secteur d'activités concerné, d'acquérir des données sur le pays et la région et de préparer concrètement la mission : programmation, gestion administrative et financière, relations contractuelles, relations avec l'environnement. Il intègre des apports théoriques et une mise en application pratique.
- ▶ Des activités de formation continue par une participation à des sessions de formation collective organisées au siège sur des sujets d'intérêt commun tels que la planification stratégique, l'accompagnement des processus de changement, le cadre logique, la conception et la mise en oeuvre d'un plan de formation, le management et la gestion des ressources humaines, etc.

En outre, les conseillers techniques sur le terrain, qui sont appuyés par une équipe pluridisciplinaire basée en France, bénéficient d'un suivi individuel, ponctué par des entretiens d'appréciation, qui permettent de faire régulièrement le point sur la collaboration et de définir les besoins en formation : formation individuelle externe si nécessaire (informatique, management, etc.) en France ou en Afrique, ou formation interne à l'occasion d'un passage au siège ou d'une mission sur le terrain.

Management des connaissances

La politique de gestion des ressources humaines du CIDR s'appuie également sur une démarche de diffusion des savoirs et des bonnes pratiques permettant à chacun des membres du personnel de progresser à travers le partage des savoir-faire, des résultats et des expériences.

Dans le cadre de sa politique de management des connaissances, le CIDR a promu un portail informatique qui permet à chacun des salariés qui y travaillent d'avoir accès à distance à un ensemble de documents de « référence » (documents stratégiques, processus métier, méthodes, outils, etc.). Ces documents, issus en très grande partie des pratiques du CIDR et de ses partenaires, sont mis à disposition du personnel pour servir de guide dans l'exercice de leurs fonctions. Ils sont actualisés régulièrement à partir des contributions de chacun. Des communautés de pratiques favorisent également la circulation et la diffusion des connaissances et l'identification d'idées nouvelles. Enfin, un réseau d'expertises permet de localiser rapidement la personne la plus à même de donner des réponses précises à un problème spécifique.