



Info Membres

Le renouveau de la FAO



Le PEMS franchit une nouvelle étape

La plupart des fonctionnaires de la FAO travaillent désormais dans le cadre d'un nouveau système de gestion et d'évaluation de la performance, le PEMS. Il s'agit d'une nouvelle avancée importante vers la concrétisation des exigences formulées par les Membres de la FAO et vers la mise en œuvre de la gestion axée sur les résultats.

À ce jour, 90 pour cent environ des fonctionnaires du Siège et quelque 75 pour cent des fonctionnaires de terrain soumis au nouveau système ont rempli un accord PEMS. Au total, 96 pour cent du personnel a reçu une formation au nouveau système.

Le PEMS prévoit qu'un plan de travail individualisé, ou « accord », soit établi en début d'année par le fonctionnaire en accord avec son supérieur hiérarchique. Dans ce document sont énoncés les objectifs à atteindre sur l'année en relation avec le plan de travail de l'unité administrative et les objectifs généraux de l'Organisation. À l'étape suivante, le fonctionnaire et son supérieur discutent du travail accompli. En outre, les fonctionnaires examinent mutuellement leur travail et les supérieurs hiérarchiques sont eux-mêmes également évalués par leurs subordonnés. C'est ce que l'on appelle l'« évaluation à 360 degrés ».

Les accords, qui étaient à l'origine des documents traditionnels sur papier, sont désormais directement gérés par le système informatique Oracle. On y gagne en rapidité et le nouveau système est plus accessible au personnel de terrain.

Selon Anne Aloisio, coordinatrice du programme PEMS au sein de la Division des ressources humaines, 3 500 fonctionnaires de l'Organisation relevant du cadre organique et des services généraux ont été formés au système. Elle se félicite « que la grande majorité des agents de la FAO participent au programme et travaillent avec leurs collègues à l'élaboration des accords ». Et

d'expliquer: « Nous avons beaucoup insisté sur le fait que le PEMS aidera le personnel de l'Organisation à mieux comprendre la finalité de son travail et ses liens avec le mandat global de la FAO. Le système permet ainsi de motiver les fonctionnaires tout en aidant la FAO à instaurer l'approche axée sur les résultats préconisée par les pays membres et, partant, à parvenir aux meilleurs résultats possibles sur le terrain. »

Le PEMS constitue un des volets de la gestion axée sur les résultats recommandée par l'Évaluation externe indépendante de la FAO. Selon Anne Aloisio, les accords PEMS devraient être établis plus rapidement les prochaines années, lorsque le personnel se sera familiarisé avec la procédure.

« Tous les fonctionnaires doivent cette année intégrer de nombreuses nouveautés. Nous ne nous attendons donc pas à ce que les accords soient parfaits. Mais avec le temps et avec l'aide de l'équipe PEMS, la qualité va s'améliorer. »

L'équipe PEMS renforce actuellement son aide aux bureaux décentralisés, et le nombre de fonctionnaires de terrain ayant établi un accord devrait donc augmenter au cours du prochain mois. L'équipe propose des formations à des compétences générales, par exemple comment donner et recevoir un retour d'information ou comment encadrer et soutenir les fonctionnaires. Une formation à la rédaction des informations en retour à insérer dans les formulaires PEMS sera également assurée pour l'ensemble du personnel, peu avant l'évaluation de fin d'année 2010.

On s'efforce actuellement de relier le PEMS à d'autres initiatives et de mettre en place un solide cadre de soutien, sous forme d'un programme de récompense et de reconnaissance du mérite, d'une procédure de médiation et d'un cadre de compétences, aujourd'hui achevé. De surcroît, indique Anne Aloisio « nous étudions les liens qui pourraient être établis entre le PEMS et d'autres grandes activités relevant des ressources humaines, comme la formation et le perfectionnement des compétences. Parallèlement, nous nous appuyons sur le travail déjà réalisé pour mieux intégrer le système au cadre général de la FAO. »

La FAO à la recherche de jeunes cadres

La FAO entend recruter 15 fonctionnaires au titre de son nouveau programme des jeunes cadres, qui débutera en octobre.

Le programme, qui suit les recommandations du Plan d'action immédiate, s'inscrit dans le cadre des efforts déployés par la FAO pour renouveler son personnel avec de nouveaux talents.

« Le Programme va nous permettre trouver de jeunes cadres motivés, issus en particulier d'États membres non représentés ou sous-représentés », explique Giancarlo Padroni de la division des ressources humaines. « Les Membres souhaitent que soit instauré un système commun et cohérent pour le recrutement et la valorisation des jeunes cadres, qui devront pouvoir progresser au sein de l'Organisation et participer à son évolution. Dans cette perspective, nous avons créé une base de données d'associations professionnelles et d'établissements d'enseignement, auprès desquels nous allons faire la promotion du programme de sorte à attirer les meilleurs éléments. »

L'objectif est qu'au moins 60 pour cent des jeunes fonctionnaires ainsi recrutés soient issus d'États membres non représentés ou sous-représentés et de pays en développement, et que 50 pour cent d'entre eux soient de sexe féminin. Giancarlo Padroni souligne que le programme répond ainsi directement à d'autres recommandations du PAI, notamment l'amélioration de la représentation géographique et de la parité hommes-femmes et la diffusion plus large des avis de vacances de poste de la FAO.

Le Programme des jeunes cadres s'adresse à des candidats âgés de 32 ans au plus, recrutés pour une période initiale de deux ans avec possibilité de renouvellement.

Des idées d'amélioration?

Nous revoyons actuellement le contenu et la présentation d'Info Membres – Le renouveau de la FAO. N'hésitez pas à nous envoyer vos suggestions par courrier électronique et à nous aider ainsi à mieux communiquer grâce à vos idées: Members-Updates@fao.org.