

GAR et Stratégie RH : Le nouveau modèle de pilotage de l'État

Lien : https://afrique-formation.com/formation/gar-et-strategie-rh-le-nouveau-modele-de-pilotage-de-letat

DURÉE
10 jours (70h)

RÉFÉRENCE
APC138

CATÉGORIE
Gouvernance par la Performance et Budgets-Programmes

Afrique Formation

OBJECTIFS DE LA FORMATION

À l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Comprendre les enjeux de la reforme de l'Etat et le lien organique entre Finances Publiques et RH
- Maitriser le vocabulaire et les mécanismes de la GAR (Gestion Axée sur les Résultats) et de la LOLF
- Savoir construire et piloter un budget de personnel en mode programmes (BOP)
- Etre capable de calculer et d'analyser les déterminants de la masse salariale (GVT, mesures catégorielle)
- Maitriser les concepts de Plafond d'emplois et d'ETPT pour éviter les dépassements budgétaires
- Savoir mettre en œuvre une démarche de GPEC alignée sur les missions du programme
- Etre capable d'utiliser les leviers de la GPEC pour optimiser l'allocation des ressources humaines
- Comprendre l'architecture des SIG RH et l'importance de la qualité des données pour le décisionnel
- Savoir dialoguer efficacement avec les interlocuteurs financiers (DAF, Contrôleurs budgétaires)
- Etre en mesure de piloter la performance individuelle et collective par les nouveaux outils indemnitaires
- Acquérir les clés pour conduire le changement auprès des équipes et des managers opérationnels

POUR QUI ?

- Directeurs des Ressources Humaines (DRH) des ministères et établissements publics
- Directeurs des Affaires Financières (DAF) et responsables budgétaires
- Responsables de Programme (RPROG) et Responsables de Budget Opérationnel (RBOP)
- Contrôleurs de gestion sociale et analystes de la performance
- Inspecteurs des finances et auditeurs internes du secteur public
- Chefs de bureau RH (gestion prévisionnelle, masse salariale, pilotage des effectifs)
- Responsables de la modernisation et de la transformation publique
- Responsables SIRH et chefs de projet MOA (Maitrise d'Ouvrage) SI-RH

Afrique Formation

AFRIQUE FORMATION
La Référence en Afrique pour la Formation



Programme détaillé

1 / Le changement de paradigme : de l'administration de gestion a la Gestion Axee sur les Resultats (GAR)

- Comprendre les principes fondateurs de la GAR selon l'OCDE et la LOLF
- Analyser le passage d'une logique de moyens a une logique d'objectifs et de performance
- Identifier les nouveaux rôles et responsabilités des acteurs RH et financiers

2 / L'architecture budgétaire par programmes : structure et implications

- Décrypter la nomenclature budgétaire : Missions, Programmes, Actions et Sous-actions
- Comprendre le rôle central du Responsable de Programme (RPROG) et du Responsable de Budget Opérationnel (RBOP)
- Lier les objectifs de politiques publiques aux indicateurs de performance RH

3 / Le principe de fongibilité asymétrique des crédits

- Définir le mécanisme de fongibilité et ses limites règlementaires
- Comprendre pourquoi les crédits de personnel (Titre 2) sont limitatifs et sanctuarises
- Analyser les opportunités de redéploiement des crédits pour optimiser la gestion

4 / Le pilotage des effectifs : Plafonds d'emplois et ETPT

- Maitriser la notion de Plafond d'Autorisation d'Emplois (PAE) vote par le Parlement
- Calculer et suivre la consommation en Equivalents Temps Plein Travailles (ETPT)
- Distinguer les effectifs physiques des effectifs budgétaires et gérer les vacances de poste

Afrique Formation

5 / Le pilotage de la masse salariale : déterminantes et prévision

- Décomposer la masse salariale : rémunérations principales, accessoires et charges sociales
- Calculer et analyser l'impact du GVT (Glissement Vieillesse Technicité) positif et négatif
- Modéliser l'impact des mesures catégorielle et générales sur le budget pluriannuel

6 / Articulation entre pilotage financier et gestion administrative

- Construire le Document Prévisionnel de Gestion des Emplois et des Crédits de Personnel (DPGECP)
- Assurer le suivi infra-annuel de l'exécution budgétaire des dépenses de personnel
- Mettre en place des alertes en cas de risque de dépassement du titre 2 ou du plafond d'emplois

7 / La GPEC comme outil stratégique de la reforme budgétaire

- Définir la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans le secteur public
- Aligner la cartographie des métiers sur les objectifs stratégiques du programme budgétaire
- Identifier les métiers en tension et les compétences critiques pour la performance du service

8 / Les outils opérationnels de la GPEC

- Elaborer des référentiels de compétences partages entre les services
- Réaliser des plans de requalification et de reconversion (pyramide des âges et des grades)
- Construire des plans de succession pour les postes clés de l'administration

9 / Optimiser le recrutement et la mobilité dans un cadre contraint

- Adapter les flux d'entrée et de sortie aux contraintes du schéma d'emplois
- Développer l'attractivité de la marque employeur de l'Etat pour les profils rares
- Favoriser les mobilités inter-ministérielles pour ajuster les ressources aux besoins

10 / La rémunération a la performance et l'évaluation individuelle

- Refondre le système d'évaluation pour intégrer l'atteinte des résultats individuels et collectifs

Afrique Formation

- Mettre en œuvre des régimes indemnitaires lies a la manière de servir et aux résultats (ex: RIFSEEP)
- Garantir l'équinte et la transparence dans l'attribution des primes au mérite

11 / Les Systèmes d'Information de Gestion des RH (SIG RH)

- Comprendre l'architecture des SIRH publics et leur rôle dans la production de données
- Assurer la fiabilité et la qualité des données administratives pour le pilotage
- Automatiser la production des Tableaux de Bord Sociaux (TBS) et du Bilan Social

12 / Interopérabilité et contrôle interne : interface Paye-Comptabilité

- Sécuriser les processus de déversement de la paye dans le système d'information financier
- Mettre en place un contrôle interne comptable et budgétaire robuste sur le cycle RH
- Fiabiliser la chaine de la dépense de personnel et réduire les risques d'erreurs d'imputation

13 / Le dialogue de gestion RH - Finances

- Institutionaliser les revues de gestion entre la DRH, la DAF et les responsables opérationnels
- Négocier les moyens en fonction de la performance et de la réalité des couts
- Responsabiliser les managers de proximité sur la consommation de leurs ressources RH

14 / Conduite du changement et culture de la performance

- Identifier les freins culturels au passage d'une gestion administrative a une gestion stratégique
- Elaborer un plan de communication et de formation pour acculturer les agents a la GAR
- Construire une feuille de route progressive pour la modernisation de la fonction RH

Afrique Formation

Approche pédagogique

- Support Ecrit et Projection
- Exposés Interactifs, Podcasts et Vidéos
- Brainstorming et Jeux de Rôle
- Mises en Situation pour faciliter l'assimilation
- Cas Pratiques et Labs inclus pour leur impact opérationnel
- Test de Validation des Acquis des Connaissances

Prochaines dates programmées

08 au 19 Fév. 2027	Présentiel - Casablanca
05 au 16 Avr. 2027	Présentiel - Casablanca
31 Mai au 11 Juin 2027	Présentiel - Casablanca
26 Juil. au 06 Août 2027	Présentiel - Casablanca
20 Sep. au 01 Oct. 2027	Présentiel - Casablanca

Autres dates possibles sur demande. Contactez-nous pour organiser une session intra-entreprise.

Réservation & Renseignements

Téléphone : +212 522 247 210
Email : contact@afrique-formation.com
Web : https//www.afrique-formation.com

Afrique Formation — Tous droits réservés