

*
Maitre
05.02.2019
CF

AFRICAN UNION
الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE
UNIÃO AFRICANA

Addis Ababa, Ethiopia

P.O. Box 3243

Telephone: 517700

Fax: 513039 Cables: OAU, Addis Ababa

Ref: AHRMD/64/247.1

La Commission de l'Union africaine présente ses compliments aux membres du Sous-comité chargé de la supervision générale et de la coordination des questions budgétaires, financières et administratives et a l'honneur d'attirer leur attention à la décision Ref. Ext/EX.CL/Dec.1 (XX) adoptée par le Conseil exécutif lors de sa vingtième session extraordinaire tenue à Addis-Abeba (Éthiopie) les 14 et 15 novembre 2018, qui demande le déploiement par les États membres d'experts en recrutement afin d'améliorer le système de recrutement de l'Union.

Le paragraphe 34 de la décision susmentionnée du Conseil exécutif est ainsi libellé :

34. DEMANDE à la Commission de travailler avec un groupe de dix (10) experts indépendants, à raison de deux (2) par région, pour réviser et améliorer le système de sélection et de recrutement de l'UA dans le but de mettre en place un système de recrutement et de sélection crédible, et de faire rapport au Conseil exécutif en juin/juillet 2019 ;

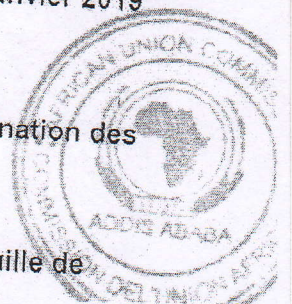
La Commission transmet par conséquent le projet de Termes de référence des experts en recrutement et le projet de Feuille de route relative à la feuille de route administrative, tel que modifié au cours de la session.

La Commission de l'Union africaine saisit cette occasion pour renouveler aux membres du Sous-comité chargé de la supervision générale et de la coordination des questions budgétaires, financières et administratives l'assurance de sa très haute considération.

Addis-Abeba, le 21 janvier 2019

À : Membres du Sous-comité chargé de la supervision générale et de la coordination des questions budgétaires, financières et administratives

p. j. : Projet de Termes de référence des experts en recrutement et projet de Feuille de route relative à la feuille de route administrative





TERMES DE RÉFÉRENCE DES EXPERTS EN RECRUTEMENT

Informations sur les processus de recrutement et de sélection de la Commission de l'Union africaine

L'Unité chargée du recrutement au sein de la direction des ressources humaines a été revitalisée en 2016 afin de répondre à la demande croissante et au mandat croissant de l'Union. L'Unité de recrutement est chargée de faire du *sourcing* et attirer les meilleurs talents africains pour aider l'Organisation dans la réalisation de son mandat.

La performance de l'Unité s'est considérablement améliorée au fil des années. En effet, les délais de recrutement et de la prise de fonction du personnel sont respectivement passés de 2 ans en moyenne à 9 mois et de 3 à 1 mois. De plus, le nombre de recrutements est passé de moins de 50 à plus de 100 par an.

Cependant, l'Unité est toujours confrontée à un certain nombre de défis pour répondre à tous les besoins de l'Organisation en matière de personnel. Les défis auxquels cette Unité est confrontée incluent, entre autres, un effectif insuffisant (un seul fonctionnaire de catégorie professionnelle au sein de l'Unité), un processus de recrutement complexe, les contraintes posées par la « structure de Maputo » qui affecte la planification stratégique du recrutement. On peut également ajouter le problème de l'ingérence politique dans le recrutement du personnel de l'UA. Ces défis ont été signalés à la haute direction. Il existe aujourd'hui un consensus sur la nécessité de réorganiser cette Unité afin que l'Organisation puisse s'acquitter de son mandat élargi conformément à l'Agenda 2063. C'est la raison pour laquelle il a été décidé de faire appel à l'aide des États membres dans la réorganisation des systèmes et procédures de recrutement de la Commission de l'UA.

Ce projet aspire à apporter son appui à la Commission de l'UA et plus particulièrement à la Division des ressources humaines dans la modernisation de ses systèmes de recrutement afin que les processus de sélection, de recrutement, de promotion, de détachement et de transfert soient fondés sur le mérite, axés sur la performance et en faveur de la jeunesse et des femmes. Le nouveau système de recrutement devrait devenir plus efficace et renforcer la motivation des membres du personnel interne et permettra à l'Organisation à identifier le talent approprié qui répondra aux exigences des postes publiés.

Ce projet vise à aider la Commission de l'UA dans la révision de ses systèmes et pratiques de recrutement actuels. Il apportera les modifications nécessaires aux réglementations, procédures et pratiques en vigueur en vue de rendre les processus de sélection, de recrutement, de détachement, de transfert, de gestion de la performance et de promotion, plus équitables, méritocratiques et égalitaires, plus équilibrés et plus incitatifs en matière d'accès à l'emploi des hommes, des femmes et des jeunes.

Ce projet vise également à réorganiser les systèmes de recrutement afin de mettre en place des systèmes de recrutement créatifs, efficaces et transparents et une stratégie y relative, qui permettent l'affectation à la bonne place et au bon moment des effectifs et compétences, pour mener à bien la mission de la Commission de l'UA et, en fin de compte, pour rétablir la confiance dans le processus et porter l'Organisation vers de plus hauts sommets.

Objectifs du projet :

1. Élaborer et réorganiser le système de recrutement de la Commission afin d'assurer le recrutement et le maintien en poste des talents africains de grande qualité

- a) Procéder à l'examen des systèmes et pratiques de recrutement actuels en tenant compte des meilleures pratiques internationales et des principes d'éthique, de mérite, d'égalité, de justice, de transparence, de diversité, d'inclusivité, d'efficacité et de réactivité ;

- b) Établir un processus de recrutement moderne, actualisé, adapté aux organisations internationales et aux meilleures pratiques ;
- c) Proposer une stratégie d'acquisition de talents pour l'UA afin de soutenir le programme de l'UA et les initiatives de réforme ;

2. Examiner les processus et politiques qui déterminent le système de recrutement actuel (SAP)

- a) Rédiger/réviser la politique de recrutement de l'UA, le manuel de recrutement de l'UA, les procédures opérationnelles standard de l'UA ; Effectuer une analyse de situation pour examiner le système et les processus de recrutement actuels, ainsi que le système électronique de recrutement E-SAP et identifier ses points faibles afin de proposer une approche plus solide, rigoureuse et transparente ;
- b) Proposer et mettre en œuvre des outils de présélection et d'entretiens simplifiés et créatifs ;
- c) Formuler des recommandations de politiques et de procédures afin d'améliorer les systèmes de recrutement, à savoir la politique de sélection/recrutement, de promotion et de mobilité ; Ces recommandations pourraient inclure des modifications réglementaires et procédurales, l'identification d'outils modernes à envisager et des activités spécifiques de renforcement des capacités en soutien au processus de modernisation.

3. Renforcer les capacités du personnel des ressources humaines de la Commission de l'UA afin qu'il maîtrise le nouveau système et les processus de recrutement

- a) Établir un programme de formation et d'échange pour les recruteurs de l'UA ;
- b) Établir un programme de formation et d'échange pour les responsables du recrutement au sein de l'UA.

4. Réalisations attendues

Réalisations	Références	Délais	Coût/jours
1. Établissement d'un rapport initial	Revue documentaire SRP (Statut et Règlement du personnel), Code de conduite, Outils de gestion des ressources humaines, Enquête d'opinion sur l'éthique, la méritocratie et l'égalité des chances, Rapport sur les questions d'efficacité et de transparence	10 mars 2019	
2. Élaboration et validation de quatre notes de synthèse pour la modernisation et la mise à niveau des systèmes de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> • Systèmes de recrutement des Nations Unies et de la BAD, • Note sur les SRP, la politique de recrutement, le code de conduite • Enquête d'opinion sur l'éthique, la méritocratie et l'égalité des chances, et Rapport sur la transparence • Analyse disponible des méthodes de recrutement, de sélection, de promotion, de détachement et de transfert mises en œuvre • Consultations au besoin 	15 avril 2019	
3. Élaboration d'outils et de systèmes de recrutement et de gestion des ressources	<ul style="list-style-type: none"> • STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL • Série de recommandations pour améliorer le recrutement sur la 	mai/juin 2019	

humaines et encadrement de certains personnels RH de la Commission de l'UA	base des documents de synthèse <ul style="list-style-type: none"> • Liste d'outils existants pour chaque système • Identification des améliorations déjà apportées (résultats de la revue documentaire) et des outils améliorés/mis à jour 		
4. Assurer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre des outils et soumission du rapport final comprenant les améliorations nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer le contrôle de la qualité et effectuer le suivi nécessaire de la mise en œuvre (soutien du personnel des ressources humaines de la Commission de l'UA) • Recommander des améliorations 	Juillet 2019	

Arrangements institutionnels

- L'expert régional rend compte au Président/Vice-président de la Commission de l'UA et travaille en étroite collaboration avec les autres directeurs de la Commission de l'UA (AHRMD, LC, WGDD, etc.)
- Les versions finales approuvées des rapports/documents/outils seront présentées par les experts de projet en consultation avec le directeur de AHRMD de la Commission de l'UA ;
- Les éléments réalisés seront approuvés dans un délai ne dépassant pas les 15 jours ouvrables. Les paiements peuvent être versés dans les 10 jours suivant l'approbation des éléments réalisés.

Qualifications et compétences

Qualifications

- Master en gestion des ressources humaines, développement organisationnel, administration des affaires ou diplôme équivalent.

Expérience

- a. Expérience dans la supervision de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques, procédures et pratiques relatives aux ressources humaines, y compris l'élaboration de descriptions de poste pour les fonctionnaires et/ou les employés du secteur privé ;
- b. Expérience pratique avérée de la gestion du recrutement et/ou de l'élaboration de cadres de compétences ;
- c. Expérience professionnelle avec différents départements en tant que conseiller ou consultant, pour leur prêter assistance dans la compréhension et la mise en œuvre des politiques et des procédures ;
- d. Contribution à l'élaboration de documents d'orientation sur la gestion des ressources humaines destinés à un public multi-catégoriel, à savoir le gouvernement et la société civile ;
- e. Une expérience dans la fonction publique est hautement souhaitable.

Compétences :

- f. Maîtrise de deux langues de travail de l'UA ;
- g. Excellentes compétences en communication orale et écrite ;
- h. Faire preuve d'une grande sensibilité culturelle ;
- i. Souplesse et aptitude à travailler au sein d'une équipe diversifiée dans plusieurs bureaux et à collaborer avec elle.