

**PLAN DE FORMATION DU
PERSONNEL
LA NOURRITURE C'EST LA VIE
(NcV)**

Période : 2010-2015

OCTOBRE 2010

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le Burkina Faso, en collaboration avec ses partenaires techniques et financiers, a défini des politiques et stratégies sectorielles et sous-sectorielles afin de réduire la persistance de l'insécurité alimentaire. Après l'apparition de la première crise alimentaire en 1973, un dispositif national de sécurité alimentaire a été mis en place avec la création de l'Office Nationale de Céréales (OFNACER). Avec la libéralisation du commerce dans les années 90, cet office a été remplacé par la NCV en 1994 dans le but de gérer le Stock Nationale de

Sécurité (SNS). En 2003, le Gouvernement Burkinabè a adopté une Stratégie Nationale de Sécurité Alimentaire (SNSA) dans une perspective de lutte contre la pauvreté.

Cette Stratégie Nationale de Sécurité Alimentaire durable s'est donnée pour finalité de construire à l'horizon 2025, les conditions d'une sécurité alimentaire durable et de contribuer structurellement à réduire les inégalités et la pauvreté au Burkina Faso. La NCV a été Identifiée comme une des structures opérationnelles pour l'atteinte de cet objectif.

Dans le cadre de la relance de la production agricole nationale, la transformation de la NCV en une agence d'exécution du MARAH apparait comme un impératif.

C'est ainsi que la Direction Générale a élaboré un Plan Stratégique de Développement de la NCV (2014- 2025) dont la finalité est de situer la place et la fonction de l'institution dans le dispositif de sécurité alimentaire tout en prenant en compte tous les éléments du contexte.

Pour relever ce défi et faire face à l'accélération des évolutions techniques, technologiques et sociétales, un des axes stratégiques identifiés par le Plan de Développement est le « renforcement des capacités techniques et professionnelles de la NCV dans ses missions principales ainsi qu'au profit de ses partenaires extérieurs ».

Les actions prévues pour solutionner les problèmes identifiés au niveau de cet axe stratégique se résument à :

- Identifier les besoins de renforcement des capacités du système de la NCV notamment en termes de formation ; d'amélioration du fonctionnement, des outils de travail, des incitations monétaires et non monétaires ;
- Elaborer et mettre en œuvre le programme de renforcement des capacités de la NCV.

C'est dans le cadre de la mise en œuvre de ces actions que la Direction Générale de la NCV a entrepris l'élaboration d'un plan triennal de formation au profit de son personnel.

II. OBJECTIFS ET RESULTATS ATTENDUS DU PLAN DE FORMATION

2.1. Objectifs

L'objectif global d'un plan de formation est d'élaborer un cadre de référence pour la formation continue des travailleurs permettant d'identifier, de valoriser et de développer les connaissances, compétences, qualifications de l'ensemble du personnel administratif et technique en tenant compte du projet institutionnel et des besoins en formation.

Les objectifs spécifiques poursuivis par l'élaboration du plan de formation sont :

- ✚ Procéder à une analyse organisationnelle et dresser un état des lieux de la formation au sein de la NCV ;
- ✚ Définir les besoins de la NCV en termes de compétences et les relier aux savoirs, savoir-faire et savoir-être actuels du personnel ;
- ✚ Apporter aux personnes et aux équipes les compétences qui leur sont nécessaire pour améliorer leurs résultats, satisfaire leur partenaire, et créer un climat social favorable en permettant des évolutions de carrière ;
- ✚ Favoriser le développement des compétences du personnel et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle ;
- ✚ Assurer au personnel un niveau de qualification suffisant pour s'adapter rapidement aux mutations technologiques et aux changements dans les organisations et les conditions de travail.

2.2. Résultats attendus

Les résultats suivants sont attendus de l'élaboration du plan de formation :

- ✚ Le diagnostic des besoins de formation du personnel est établi ;
- ✚ Les objectifs des formations et les axes prioritaires du plan de formation en lien avec le plan stratégique de développement de la NCV sont identifiés ;

- ✚ Les thèmes de formation sont définis pour chaque groupe en lien avec l'évolution de la société ;
- ✚ La planification des thèmes de formations et l'estimation des coûts sont élaborées.

2.3. Méthodologie

La méthodologie utilisée pour l'élaboration du plan de formation a concerné d'abord l'expression des besoins et des thèmes de formations budgétisés par chaque direction de la NCV. Elle a été consolidée par la Direction en charge des Ressources Humaines et validée par le comité de direction.

III. LES AXES PRIORITAIRES RETENUS

Deux (02) axes prioritaires ont été retenus pour la formation du personnel de la NCV.

Les objectifs déterminés pour chaque axe doivent permettre :

- de développer et de consolider les compétences existantes,
- d'accompagner et de faciliter les changements induits.

Axe 1 : Accompagner le personnel titulaire ou contractuel dans l'exercice des missions dévolues à la NCV (gestion et protection des stocks, procédures d'acquisition des biens et services, gestion financière et comptable etc..).

De cet axe se dégagent deux objectifs

➤ Objectif 1

Développer et renforcer les compétences indispensables à la tenue des postes de travail et à l'évolution des missions de la NCV. Il s'agit ici d'approfondir les connaissances techniques et de donner à l'agent les moyens de s'adapter au poste de travail ou à l'environnement professionnel.

➤ Objectif 2

Développer et renforcer les compétences en management des responsables de chaque Direction de la NCV afin d'accompagner les changements d'organisation et de développer une culture managériale.

Axe 2 : Accompagner le développement et le parcours professionnel de chaque agent.

Les objectifs assignés à cet axe sont les suivants :

➤ Objectif 1

Permettre aux agents de bénéficier d'une formation spécifique (recyclage) nécessaire à la tenue de leur poste de travail ou pour anticiper son évolution.

➤ Objectif 2

Accompagner les projets professionnels visant une promotion ou un changement d'orientation dans le cadre de la mobilité des agents c'est-à-dire permettre aux agents de faire des formations diplômantes si cela n'a pas d'influence négative sur leur travail.

IV. L'IDENTIFICATION DES GROUPES CIBLES ET DES BESOINS EN FORMATION

Dans le domaine de la gestion des ressources humaines au niveau de la NCV, une des faiblesses relevées par le Plan Stratégique de Développement (PSD) est entre autre l'inadéquation de certains profils aux exigences des postes de travail. C'est pourquoi le plan proposé met l'accent sur les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions de gestion (stocks, financière et commerciale) et de pilotage en privilégiant la mise en place d'un nouveau système d'information et de communication.

4.1. Groupes cibles

- ✓ Le champ d'application de ces formations va concerner :
- ✓ L'ensemble des agents se situant dans la chaîne des approvisionnements (DAP, DC) ;
- ✓ Les agents chargés de l'exécution budgétaire (DAP, DFC, DC, DAI) ;
- ✓ Les agents commis aux tâches de gestion des stocks (DGS/SIM) ;
- ✓ Les agents chargés de la gestion du SIM ;
- ✓ Les agents chargés de l'audit ;
- ✓ Les agents chargés de promouvoir le développement des performances commerciales (DC),
- ✓ Les secrétaires ;
- ✓ Les chauffeurs et les mécaniciens.

4.2. Les thèmes à proposer

- ✓ Pour résoudre la problématique de l'insuffisance des formations, les thèmes proposés devraient permettre de :
- ✓ Comprendre la problématique de la bonne gouvernance en milieu d'entreprise,
- ✓ Améliorer les compétences individuelles et collectives du personnel,
- ✓ Consolider les compétences professionnelles du personnel et promouvoir l'utilisation des TIC,
- ✓ Renforcer le degré d'expertise nécessaire à l'exercice des missions de la NCV.

Ces thèmes sont regroupés en thèmes généraux, thèmes techniques collectifs, thèmes spécifiques par domaine et par poste.

4.3. La planification des formations

Elle est la phase de programmation des actions de formation dans le temps. Conformément aux besoins identifiés, la première année va permettre d'insuffler un nouveau dynamisme

dans la vie professionnelle des agents et consacrée aux actions d'adaptation immédiate au poste de travail pour rendre les agents plus opérationnels.

La deuxième année sera consacrée au renforcement des acquis et à l'approfondissement des connaissances techniques et professionnelles.

Au cours de la troisième année, il sera acquis de nouvelles compétences et au développement de la culture professionnelle des agents ou de leurs niveaux d'expertise pour élargir leurs compétences.

Toutefois, dans ce plan la priorité sera accordée aux formations de groupe c'est-à-dire des thèmes collectifs (techniques et généraux).

Plan de formation année 2011

PRIORITE	THÈMES	GROUPE CIBLE	LIEU	DUREE	COÛT	SOURCE DE FINANCEMENT	OBSERVATIONS	
Générale	Le système de communication dans le milieu des entreprises	Les cadres de catégorie supérieure, moyenne et les agents d'exécution (permanents et contractuels)	Ouagadougou	4 Jours	100 000 x 50 agents = 5 000 000	NCV	DAP	
	L'utilisation du Manuel des procédures et du contrôle Interne, le règlement intérieur et le statut du personnel	Les cadres de catégorie supérieure, moyenne et les agents d'exécution (permanents et contractuels)		4 Jours	100 000 x 50 agents = 5 000 000			
Technique	La gestion des immobilisations	Agents DAP, DFC et DAI		4 Jours	200 000 x 6 agents = 1 200 000			
	La gestion du parc auto	Logisticiens		5 Jours	300 000 x 2 agents = 600 000			
	L'entretien périodique des véhicules	Chauffeurs et mécaniciens		5 Jours	300 000 x 10 agents = 3 000 000			
	La gestion des archives	Chefs de service et agents		5 Jours	300 000 x 20 agents = 6 000 000			
	Les principes fondamentaux de l'élaboration, de l'exécution et du suivi budgétaires et les outils de contrôle des opérations d'exécution du budget	Les agents de la chaîne de l'exécution budgétaire se situant à la DAP, DFC, DC, et à la DAI		5 Jours	500 000 x 8 agents = 4 000 000			DFC
Spécifique	Droit fiscal	Les agents du service des ventes et du marketing (DC)			500 000 x 4 agents = 2 000 000			DC
	Le stockage, le suivi des céréales et l'entretien des magasins	Les agents phyto, les magasiniers, les laborantins et aides laborantins		5 Jours	450 000 x 20 agents = 9 000 000			DGS/SIM
	L'utilisation des logiciels de traitement et analyse des données statistiques (Excel niveau 3, SPSS)	Cinq (05) agents DGS/SIM		21 Jours	600 000 x 4 agents = 2 400 000			
Spécifique	La pratique du métier de Secrétaire : éthique du métier, management des activités, des relations humaines et relations publiques, gestion électronique du courrier	Secrétaires	Casablanca	14 Jours	1 000 000 x 5 agents = 5 000 000			
	Rôle des représentants du personnel dans la gestion du climat social et participation efficace des représentants du personnel dans l'animation du conseil d'Administration	Délégués du personnel	Abidjan	14 Jours	700 000 x 3 agents = 2 100 000			
	COÛT TOTAL				38 000 000			

Plan de formation année 2012

PRIORITE	THÈMES	GROUPE CIBLE	LIEU	DUREE	COÛT	SOURCE DE FINANCEMENT	OBSERVATIONS
Technique	Les procédures de passation des marchés publics	Les intervenants dans l'exécution des marchés publics (chaîne des approvisionnements)	Ouagadougou	5 Jours	400 000 x 8 agents = 3 200 000	NCV	DFC
Spécifique	Etudes de marchés et développement des performances commerciales	les agents du service des ventes et du marketing (DC)		5 Jours	500 000 x 02 agents = 1 000 000		DC
	Les techniques de recouvrement des créances	les agents du service des ventes et du marketing (DC)		5 Jours	500 000 x 02 agents = 1 000 000		DC
	Management de la qualité ISO 9000, 14000 ET 22000	Directeur, chefs de services et Agents phyto, Laborantins et aide-laborantins		5 Jours	400 000 x 10 agents = 4 000 000		
Collective	Formation sur la gestion des risques (ASCE)	Directeurs de services		5 Jours	400 000 x 04 agents = 1 600 000		
Générale	Formation sur le code de bonne gouvernance (MICA)	Directeurs, chefs de services		5 Jours	400 000 x 04 agents = 1 600 000		
Spécifique	La gestion prévisionnelle des emplois et des carrières, tableau de bord et audit de gestion des ressources humaines	Directeur, auditeurs, chefs de service et agents		5 Jours	500 000 x 20 agents = 10 000 000		DAP
	L'utilisation de autodesk structural analysis Professional 2015	Logisticiens		5 Jours	700 000		
Technique	La conception et le calcul des ouvrages selon les normes EUROCODES	Logisticiens		5 Jours	700 000		
Spécifique	SIG et cartographie	Cinq (05) agents DGS/SIM		LA ROCHELLE	1 Mois		4 000 000 X 5 = 20 00 000
		COÛT TOTAL 2017			55 000 000		

Plan de formation année 2013

PRIORITE	THÈME	GROUPE CIBLE	LIEU	DUREE	COÛT	SOURCE DE FINANCEMENT	OBSERVATIONS
Générale	Le recyclage sur l'utilisation du manuel des procédures	les cadres de catégorie supérieure, moyenne et les agents d'exécution (permanents et contractuels)	Ouagadougou	3 Jours	300 000 x 30 agents = 9 000 000		Communication
Spécifique	La conservation des stocks des produits alimentaires (recyclage)	les agents phyto, les magasiniers, les laborantins et aides laborantins		3 Jours	300 000 x 10 agents = 3 000 000		Communication
	Le traitement et l'analyse des données statistiques	Cinq (05) agents DGS/SIM		5 Jours	1 000 000 X 5 agents = 5 000 000		DGS/SIM
Spécifique	Elaboration et Gestion de base de données dynamiques	Cinq (05) agents DGS/SIM		5 Jours	300 000 X 4 agents = 1 200 000		Communication
	Démarche qualité vers la certification Iso 9001, version 2000	Les directeurs, les chefs de services, les agents		5 Jours	400 000 x 4 agents = 1 600 000		DC
Technique	Le diagnostic et la connaissance du circuit d'alimentation	Mécaniciens		5 Jours	400 000 x 02 agents = 800 000		Matériel à acquérir
Spécifique	Le recyclage sur l'entretien périodique d'un véhicule	Chauffeurs et mécaniciens		5 Jours	300 000 x 10 agents = 3 000 000		DAP
	Secrétariat, coaching et suivi des documents et engagements de la hiérarchie	Secrétaires	Lomé ou Casablanca	21 Jours	400 000 x 3 agents = 1 200 000		
	Prendre en main son mandat de partenaire social dans l'organisation	Délégués du Personnel	Casablanca	21 Jours	400 000 x 5 agents = 2 000 000		
		COÛT TOTAL 2013			30 000 000		

Travail à faire

1. **Faites l'analyse critique de ce plan de formation au regard de l'ingénierie de formation**
2. **Proposez-en des améliorations si possibles.**