

Intitulé de l'épreuve : Gestion des ressources humaines dans les oga.
Nombre de copies : PARTIE 1 1 ② copies

Numérotez chaque page (dans le cadre en bas de la page) et placez les feuilles dans le bon sens.

Question 1 : Un grand nombre d'acteurs sont impliqués dans l'établissement du document unique d'évaluation des risques, mais ce à plusieurs niveaux :

1) Le document est mis en place et mis à la disposition des agents par l'administration, ce qui veut dire qu'il a été en premier lieu rédigé par les fonctionnels en prévention dans le réseau, qui centralisent et appuient la formalisation de l'évaluation des risques pour tous les postes du réseau diplomatique et consulaire.

2) Le document est néanmoins soumis à la responsabilité du chef de Poste (l'ambassadeur en ambassade, le consul général en consulat) ou le chef de service (en administration centrale).

L'officier de sécurité complète également l'évaluation des risques. Ils sont les deux acteurs qui sont responsable du document dans sa globalité et coordonnent le travail des autres agents.

3) Les chefs de services (Coac, dir AFD, consule etc) conduisent l'évaluation des risques dans leur unité de travail et participent donc à l'élaboration du document.

Le Secrétaire général d'Ambassade (SGA) centralise et fait le lien entre le chef de Poste, les chefs de service et les agents ainsi que les représentants du personnel

4) Les représentants du personnels sont également sollicités, car ils peuvent exercer un droit de visite des lieux concernés, ainsi qu'annoter ou modifier le document.

5) Le médecin référent peut également ajouter des éléments dans le cadre de son expertise.

6) Enfin, tous les agents participent à leur niveau à l'élaboration des risques de leur unité de travail. Ils ont un droit de regard sur le document et peuvent faire remonter des informations pouvant aider à modifier le document.

Question 2 : Le document unique d'évaluation des risques professionnels a pour but de regrouper en un seul document tous les risques et enjeux de prévention auxquels les salariés sont confrontés sur le lieu de travail. Au delà du document en lui-même, qui est un outil, plusieurs finalités émergent du processus d'évaluation des risques professionnels :

1) Premièrement, l'évaluation des risques ainsi que l'établissement du document répondent à une obligation légale, auxquelles doit se conformer le chef de service et l'entreprise/administration, comme l'explicitent clairement les articles R4121-1 à R4124 du code du travail.

2) Le principe général réside dans ce qu'on appelle aujourd'hui la "Responsabilité Sociale et Environnementale" de l'entreprise (RSE) : l'entreprise ou l'administration endosse une responsabilité vis à vis de ses salariés et a le devoir de leur assurer un cadre de travail sain, sécurisé (et épanouissant). C'est dans

Cette optique qu'une des finalités du document unique est de placer l'entreprise ou l'administration dans un état de vigilance constante quant aux risques encourus par les salariés et de se positionner dans une démarche de prévention.

3) Le document unique permet ainsi d'établir clairement les risques, mais aussi les outils et leviers de prévention qui sont à la disposition des agents. La finalité générale étant bien entendu de limiter au maximum les impacts de ces risques. Ce faisant, le document devient une feuille de route; un outil.
Le document permet ainsi une amélioration de la performance en terme de prévention.

4) Le document formalise les actions concrètes à mener par l'administration et les agents: il formalise des consignes au sujet de la santé et la sécurité des salariés.

5) Enfin, lorsque tout le processus est respecté, la rédaction du document participe au dialogue social et aide à maintenir une bonne communication, fluide efficace et transparente entre les agents, les chefs de service et l'administration.

Question 3:

La gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) et la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) ont un triple objectif:

1) Assurer dans la durée; sur le long terme; une adéquation entre les ressources (effectifs, compétences) et les besoins de l'administration. Le premier

objectif répond^{à un} véritable
de planification.

enjeux d'anticipation et

2) Anticiper les changements et évolutions des cadres juridiques, technologiques, économiques etc. En anticipant ces changements, le but est de faire preuve d'une adaptabilité, d'une réactivité et d'une fluidité face à ces changements qui sont constants et inévitables (et de toute nature).

3) instaurer une démarche d'amélioration des processus RH, tant au profit de l'administration (efficacité, réactivité, assuance etc.) qu'au profit des "usagers"; les agents. En effet l'un des objectifs est de concilier les exigences de l'administration avec la gestion de carrière des agents.

Les bénéfices de la GPRH et de la GPEEC sont multiples; malgré l'investissement en temps et en ressources qu'ils nécessitent:

- Compréhension d'informations tant quantitatives que qualitatives sur les besoins, les évolutions etc permettant ainsi une véritable analyse et la constitution d'un historique pour l'avenir = la démarche doit être constante.

- une gestion optimisée des besoins et des risques liés à la gestion prévisionnelle des ressources et des besoins

- la possibilité d'investir de manière ciblée sur les enjeux les plus pertinents et urgents.

- une amélioration de la coordination entre les services RH et des services (et agents) = cohérence.

- une possibilité de réponses et d'arguments réfléchis à toute sollicitation externes (media, cours des comptes, etc.)

- une amélioration du dialogue social dans le cadre de la gestion des carrières.

- une cohérence accrue entre les directives stratégiques et les besoins "sur le terrain".

- Une amélioration constante de la démarche

- Une sérénité quant à l'avenir pour tous les services concernés

N°
4.1.6

Question 4

- * Les domaines et sujets concernés par les démarches GPRH et GPEEC sont principalement l'emploi, les effectifs et les compétences ainsi que la gestion de carrière et l'évolution de leur cadre juridique ; tant en termes économiques, que qualitatifs ou quantitatifs.
- * Plusieurs outils sont utilisés pour à la fois clarifier et définir les enjeux et le plan d'action qui en découlera. Sont utilisés à la fois des outils quantitatifs ; comme des statistiques, des enquêtes etc., et des outils qualitatifs ; Rapports d'entretien, bilans etc. Des outils et techniques sont également empruntés à d'autres disciplines, comme la sociologie pour l'analyse des comportements ou encore les principes d'économie générale (évaluation des coûts).
- * La GPRH et la GPEEC se basent également sur les orientations stratégiques de la politique RH générale, pour orienter ses recherches et ses actions en cohérence avec celles-ci. Ces orientations sont généralement basées sur des travaux de recherche.
- * Enfin, un plan d'actions est établi et révisé de manière pluriannuelle : cet outil permet de donner un cap à la démarche générale et faire un suivi de la démarche. Il permet également de constituer un historique.

Question 5 : * Une organisation peut être confrontée à plusieurs difficultés dans le cadre de sa démarche GPRH ou GPEEC ; mais globalement toutes ses difficultés se rejoignent. C'est globalement le caractère évolutif et changeant qui pose le plus problème aux organisations. Que ce soit une évolution du cadre juridique d'un statut, la baisse de budget alloué à un service ou encore l'évolution de la place que prend le travail pour les salariés, l'organisation est confrontée à un problème : le changement.

Le caractère imprévisible de certaines évolutions rend très difficile l'anticipation. C'est pourquoi, en complément d'une anticipation éclairée grâce à une veille (juridique, sociale etc) les organisations doivent tout faire pour être le plus adaptables possible. Le véritable enjeu pour l'organisation est de réussir à faire face à des changements qu'elle n'avait pas ou ne pouvaient pas anticiper, si ce n'est en se préparant à surmonter l'inconnu et le changement.

Pour ce faire, les organisations doivent toujours anticiper une marge de manœuvre, en termes de mobilité, de recrutement (que ce soit en effectif ou en choix qualitatifs) et de formations, mais également insuffler un esprit de résilience et d'adaptabilité à tous les échelons de la chaine RH. La "dynamique d'amélioration" doit être continue et évolutive pour permettre une évolution constante.

Pour résumer, toute organisation sera inévitablement confrontée à des changements, et notamment des changements qu'elle n'avait pas ou ne pouvait pas prévoir. C'est alors la dynamique d'adaptation et d'évolution qui fera la différence : une démarche constante de remise en question et de recherche de nouvelles solutions.



A large rectangular area containing horizontal lines, resembling a ruled page for writing.

Lined writing area with horizontal ruling lines.