



République Du Sénégal
Un Peuple – Un But – Une Foi



**Ministère
de l'Éducation nationale**

RAPPORT DU CERCLE DE QUALITE DES AGENTS DE LA DRH
(07, 08 et 09 janvier 2022, Saly Princess)

- Jeu de décompression
- Chronogramme : Présentation des vœux- Partage stratégie de gestion des ressources humaines- Présentation des modules (imputations, gestion des actes CAP) -jeux-Contes – Devinettes - Dynamique de groupe - Communication de l'APDRH.
 - Présentation des vœux du personnel à l'endroit du Directeur des Ressources humaines (DRH) : remerciement de tous les agents du marque d'estime noté auprès de l'autorité incarnée par le DRH, 2022 soit une année de paix, de santé et de réussite dans toutes les entreprises de la DRH en particulier et du MEN en général ; grand succès noté lors du recrutement des 5000 enseignants.
 - REPONSE DRH : solidarité, esprit d'équipe notée il reste maintenant à emporter des victoires ensemble. Si les gens se réunissent c'est pour être ensemble et profiter du pouvoir de l'amour, de l'amitié ; fierté de l'équipe de la DRH qui s'épanouit dans la joie, la gaieté et l'esprit d'équipe de sacrifice et remercier le bon Dieu de cette situation de positivité qui règne dans le groupe. Faire preuve de dépassement à chaque situation de difficulté, savoir respecter l'autre dans sa particularité et sa spécificité (gérer les spécificités et s'entendre sur l'essentiel), savoir respecter les lois et règlements, savoir pardonner en tout lieu et en toutes circonstances pour aller ensemble et réaliser des merveilles, fier d'avoir des agents de valeurs qui se tolèrent et se complètent dans un bon esprit gage de réussite, savoir réparer nos erreurs, être positif dans nos relations et s'assumer, savoir contenir les problèmes et les dépasser, savoir toujours être fier de soi, souhait d'une année 2022 de santé, de paix et de réussite dans nos foyers et lieux de travail.
 - PARTAGE DE STRATEGIE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (Coordonnateur DRH) : **Missions et Attributions de la DRH** (*gestion rationnelle et unifiée du personnel, cf : décret 2002-665 du 2juillet 2002 faire des fiches poste, coordination*) – **Etat des lieux** (*document de bilan annuel RAP*) -Vision et Valeurs (*des rh de qualité à tous les niveaux pour un système éducatif performant et résilient imbues de valeurs d'engagement, de professionnalisme, d'imputabilité et de*

*transparence, avoir la maîtrise d'un ensemble de savoir, de savoir-faire et de savoir-être indispensables, notamment dans le domaine de l'accueil et de l'écoute) - **Organisation du travail** (avoir de la synergie, beaucoup de courtoisie et de respect dans le travail, reprendre les réunions de coordination) - **Pistes d'action** (la question du recrutement, la gestion équitable des personnels, la modernisation des outils de gestion et de travail, la mise en place d'un dispositif motivationnel, consolidation du climat social à travers un partenariat renouvelé et fécond, audit physique).*

NB : La MAJ des fiches de poste est une urgence

REACTIONS :

Moussa SAMB : réunion de coordination à élargir aux agents si nécessaire, 2116 dossiers en 2020, 30220 dossiers traités pour 2021

Mamadou Lamine SAMB : avoir le sens du partage et décloisonner les bureaux ;

Ibrahima DIDHIOU : créer un bureau de documentation dans la DRH pour faciliter la migration des agents d'un bureau à un autre

Mm : formation à l'interne des agents, partage de documents, renouvellement de matériels

Fama SAMB : nommer les femmes au poste de chef de division, présenter le chronogramme de la drh, reprise des réunions de coordination, le problème de communication

Ismaila DIEME : l'intégration du personnel

Arouna DIEDHIOU : la nécessité de décloisonner

Finty NDIAYE : avec MIRADOR activer l'application « permutation », la formation des agents, pour les indemnités de sujétion être édifier sur la tenue du guichet unique, la nécessité d'utiliser les applications de MIRADOR au recrutement et à l'affectation des nouveaux sortants en amont, associer les divisions à l'élaboration des documents stratégiques

REPONSE DRH : beaucoup de renforcement dans les interventions ; pour les rencontres c'est des divisions qui précèdent la grande réunion de coordination ; à chaque agent d'aller vers la quête de l'information centrale tout en élaborant un outil qui facilite l'intégration de l'agent ; le décloisonnement est une réalité dans l'organisation même du travail mais chacun doit bien maîtriser ce qu'on lui a confié ; penser à l'évaluation in fine ; les pistes de réflexion alimentent le PTA ; les expressions de besoin se font par écrit.

- Dynamique de groupe : Le Leadership Efficace (Former les Leaders de 21^e siècle) présenté par Mr Béchir FALL, membre de l'organisation. Entré par une question relative à l'influence d'une personne dans sa vie « pensez à quelqu'un qui vous a inspiré à faire quelque chose que n'aurez imaginé » ; donnez le nom de cette personne considérée comme leaders ;

Discussion d'équipe : entre la personne qui vous a inspiré et celle considérée comme leader ; échange d'expériences et de modèles « Qu'est-ce que la personne qui vous inspire et celle que vous considérez comme leader ont en commun »

- Objectif de la formation : compréhension...
- Qu'est-ce que le Leadership ? Est un ensemble de compétences , de processus, de comportement et de capacités dont une personne a besoin pour motiver et diriger les autres.
- Qu'est- ce que le Leadership efficace ? permet aux membres de son équipe de s'améliorer ;
- Partagez votre Histoire : selon Steven COVEY
- Le leader efficace : laisse parler- évalue-assiste-discute-empathie-répond
- Le leader efficace a de la **vision** (prévoir l'avenir, il sait où il va et ce qu'il essaye d'accomplir) contrairement au gestionnaire qui accomplit une tâche, le cas de Martin Luther KING, du **courage** (prise de risque pour l'atteinte de ses objectifs sans garantie de réussite, de **l'intégrité** (honnête intégrale en tout acte, la sincérité, la vérité en toute situation en développant la confiance), de **l'humilité** (être fort, décisif dans l'humilité, avoir de la confiance en soi et reconnaît la valeur des autres), **sait communiquer** (savoir parler et écouter comme qualités requises du Leader efficace et exige une personnalité d'être fort mais pas grossier, gentil mais pas faible, audacieux mais pas intimidateur, fier mais pas arrogant),
- Respecter les autres afin de gagner du respect en sachant qui on est, et éviter qu'on se doute de soi
- Etapes pour gagner le respect des autres : écouter les autres et demander leurs avis ; faire des compliments sur les réalisations ; respecter les autres et être positif en se concentrant sur le bien ; s'impliquer et prendre soin des autres ; reconnaître ses erreurs
- Impératifs du leadership efficace en 4 étapes : **établir la confiance** (comprendre les motivations des désirs des gens, leurs craintes et leurs besoins et le pourquoi de leurs réactions,) ; **clarifier le but** (pour réaliser son objectif clairement défini et faire un rappel constant) ; **aligner les priorités** (point de conflit entre la mesure du progrès et ce qui est important, amener l'équipe à travailler vers un but clairement défini) et **libérer les talents** (autonomisation en utilisant les compétences, s'appuyer sur les talents des autres, faire approprier aux gens les résultats)
- Qui peut être un leader ? point de titre, de rang, de badge mais plus que cela. En somme tout le monde peut être leader en ayant un ensemble de compétences et de comportement
- Appel à l'action : une chose qu'on commence à faire dès maintenant pour améliorer vos compétences en d'autres termes c'est savoir inspirer en faisant du bien, en se faisant apprécier.

Eviter d'être directif, savoir comprendre ses membres jusqu'à leur niveau social.

QUESTIONS-REPONSES :

- Le leadership comme don de Dieu = c'est surtout quelque chose qu'on travaille
- Les valeurs d'empathie et leadership relationnel à faire prévaloir de même que le leadership émotionnel ; les valeurs de reddition de compte, de discrétion et d'éthique à faire prévaloir en s'imposant un code de conduite ;
- Le comportement toxique est à éradiquer dans un groupe ;
- Les types de motivation à identifier pour chaque élément du groupe ;
- La capacité de gestion et de leadership

Il a fini par l'identification des différents types de leadership.

Remerciements du DRH à l'endroit de l'animateur et en demandant à chacun de faire son bilan de compétence par rapport à l'exposé, son introspection ; savoir développer ses compétences en fonction des opportunités d'action.

- Les imputations budgétaires : Partie théorique (Aïssé SALL) : définition, les bénéficiaires, les structures habilitées à en délivrer, les avantages, la durée de validité, les pièces à fournir pour l'agent et les autres ayant droit (épouse, enfants) et Partie pratique (Mamadou Lamine NDAO) : démonstration de l'application (innovation salubre qui réduit la distance).

Questions/Réponses : le nombre d'imputation pour un mois (4 pour les ayant droit) - le moment de ponction de l'état – le lieu (IEF, IA et proviseur) - le niveau de déploiement de l'application (testing déjà fait reste le maillage) - les risques encourus en cas de fraude (déterminer le niveau de la fraude) - le moment de la mise à jour (avec l'application Apps) - l'évacuation sanitaire (en fonction de la décision et du budget de la fonction publique) – le renouvellement du bulletin de salaire (tous les 3mois et fonction de l'évolution du salaire et du détachement) – l'enrôlement en cas de BUG (problème de sauvegarde et utiliser le manuel au cas où) – les structures agréées (établissements publics et para publics) – *NB : la nécessité d'aller vers l'information pour tout agent et de former les IA, IEF et BRH , être solidaire à l'interne pour faciliter le travail des agents.*

- Communication sur les CAP 2021 (Moussa SAMB) : s'inspirer du mouvement national pour dématérialiser la Commission administrative paritaire (CAP) la communication s'est structurée en introduction, les agents promouvables, les membres de la CAP, le déroulement des commissions 2021 qui est fait de manière digitale suivant des étapes de la sélection de la fournée qui est l'ensemble des agents qui sont inscrits pour le passage d'un grade jusqu'à la détermination des promus et des battus qui seront inscrits à la prochaine commission.

Démonstration de la commission de 2021 concernant 14599 inscrits dont 13915 ont été validés pour les critères de passage au grade supérieur définis au préalable.

- Communication sur GREEN (Finty NDIAYE) : GREEN dans le dispositif du SIMEN par un schéma directeur (application satellite qui fédère les différentes plateformes) – GREEN comme application en termes de fonctionnalités (démonstration du système d’ enrôlement) – Utilisateur de GREEN.

NB : règlement des problèmes de mise à jour

- Présentation de l’ Amicale (Mame Bineta DIAGNE) :
 - Cotisations de février 2021 à décembre 2021 pour 44 agents : 1 106 000fr
 - Dépenses : 1 269 900fr
 - Solde négatif dû au décaissement anticipé sur le blousons
 - Perspectives : fête départ à la retraite de Mr NDIATH ancien DRH

Considérations générales :

- *Savoir animer son bureau sa division et ne pas être attentiste ;*
- *Appréciation d’ un nouvel agent et d’ un ancien du cercle de qualité ;*
- *Possibilité de tenir ce genre d’ activité tous les semestres par mieux raffermir les liens ;*
- *Grande satisfaction du DRH à l’ endroit des agents.*