



Info Membres

Renouveau de la FAO



Le système d'évaluation relie les performances du personnel aux objectifs de la FAO

Un nouveau système d'évaluation est en cours de déploiement à la FAO pour tenter d'améliorer encore les performances du personnel et de faciliter l'atteinte des objectifs de l'Organisation.

Le Système de gestion des performances, dit PEMS, implique un plan de travail individuel, ou Accord de gestion des performances, entre le membre du personnel et son superviseur, pour examiner les objectifs à atteindre dans le courant de l'année à venir et les relier aux plans de travail collectifs et aux objectifs généraux de la FAO.

Une formation a débuté en septembre 2009, pour toutes les catégories de personnel qui sont supposées utiliser le système d'ici à 2011.

Le PEMS, qui s'inscrit dans une approche fondée sur les résultats recommandée par l'Évaluation externe indépendante de la FAO, est largement inspiré d'un système mis en œuvre avec succès par le Fonds des Nations Unies pour la population.

Anne Aloisio, chef de l'équipe chargée du PEMS à la Division de la gestion des ressources humaines a dit: « Le PEMS est un outil qui permet au personnel de comprendre plus clairement les objectifs, les résultats et les comportements attendus.

« Il offre donc réellement aux membres du personnel une possibilité de communiquer avec leur superviseur et de commencer à déterminer les attentes et le type d'éléments sur lesquels ils devraient concentrer leur attention dans l'année à venir. »

Le membre du personnel et son superviseur se rencontrent tout au long de l'année pour s'informer mutuellement de l'avancement de leurs activités. Les collaborateurs s'échangent aussi des informations sur leur travail et les superviseurs sont évalués par leur propre personnel. Ce processus est connu sous le nom d'« évaluation 360 degrés ».

Dans le cadre d'un projet pilote, ce système a été essayé par environ 130 fonctionnaires provenant de l'équipe de direction, du Département des forêts, du Bureau du programme, du budget, et de l'évaluation, de la Division des ressources humaines et des Bureaux régionaux et sous-régionaux de Budapest.

Le Directeur général adjoint Jim Butler, qui a pris part au projet pilote, a dit que le PEMS contribuerait à rattacher le travail du personnel aux objectifs plus larges de la FAO.

« Au fur et à mesure que nous avançons dans nos efforts de réforme, nos Membres nous ont vivement encouragés à être plus « orientés vers les résultats » et, de fait, cette année notre approche de gestion fondée sur les résultats est une de nos préoccupations majeures.

« L'alignement de nos performances individuelles sur les objectifs de nos unités, de nos divisions ou de nos départements est une manière de démontrer la réussite de l'Organisation et des individus, en reliant ce succès au lieu de votre travail à la FAO. »

Infos sur le fonds fiduciaire

Les promesses de contribution reçues par le Fonds fiduciaire pour la mise en œuvre du Plan d'action immédiate se chiffraient au total à 8 345 414 USD, au 24 Septembre, les dernières en date émanant du Chili et se montant à 15 000 USD.

Les sommes versées au fonds se montent au total à 5 014 090 USD, après le versement de 20 000 USD par l'Égypte.

La Conférence de la FAO a établi le Fonds fiduciaire pour recevoir les contributions extrabudgétaires des Membres. L'objectif de financement pour 2009 est de 15,25 millions d'USD, dépenses d'appui au programme incluses. Sur ce chiffre, 10,51 millions d'USD sont destinés à des projets hautement prioritaires et à des interventions qui ont été programmées par la Direction et qui doivent être exécutées en 2009.

Vous souhaitez faire des observations ou des suggestions? Écrivez à Members-Update@fao.org.