

CIDR

- Français - Emploi / Formation - Recrutement, sélection, formation - Ressources humaines -

Ressources
humaines

Politique de gestion de ressources humaines

Direction de la formation
lundi 2 août 2004

Le CIDR emploie du personnel salarié pour conduire en responsabilité des programmes de développement économique et social et des études d'identification dans les pays du Sud (Afrique et Océan Indien). Les personnes recrutées doivent conjuguer motivation et compétences techniques, dynamisme et esprit de recherche, autonomie et capacité à travailler en équipe. Elles participent à la dynamique d'innovation du CIDR, et contribuent à sa progression.

Le CIDR dispose d'un Centre de Formation qui est ouvert à toute personne désireuse de s'investir dans une action de développement. Il coordonne le recrutement et la formation du personnel.

Concernant le recrutement, il organise régulièrement :

- ▶ des journées d'information, comprenant une présentation du CIDR et un entretien individuel afin de déterminer l'opportunité de participer à un stage de sélection.
- ▶ des stages de sélection d'une durée de deux semaines qui ont pour objectif de prendre conjointement une décision de collaboration.

Les thèmes abordés pendant ces stages sont centrés autour de trois points :

- ▶ les fondements du développement,
- ▶ les objectifs et méthodes d'un programme de développement,
- ▶ le domaine et les modalités de collaboration.

Des rencontres quotidiennes entre les responsables du CIDR et les personnes en stage permettent de fonder la décision sur des échanges approfondis, une bonne connaissance mutuelle et une compréhension des actions de développement conduites par le CIDR.

La formation continue des collaborateurs est un élément fort du processus d'accompagnement que leur propose le CIDR.

Elle comprend :

- ▶ Une formation initiale de quatre à six semaines, préalable à la prise de fonction. Elle fait l'objet d'un plan de formation individualisé, qui tient compte des acquis et des besoins de la personne pour assumer sa mission.

Le plan de formation comprend des modules communs sur la stratégie du CIDR et sur les concepts et méthodologies de développement et des modules spécifiques permettant de connaître le secteur d'activités concerné, d'acquérir des données sur le pays et la région et de préparer concrètement la mission : programmation, gestion administrative et financière, relations contractuelles, relations avec l'environnement. Il intègre des apports théoriques et une mise en application pratique.

- ▶ La participation à des sessions de formation collective organisées au siège sur des sujets d'intérêt commun tels que le cadre logique, la conception et la mise en oeuvre d'un plan de formation, le développement organisationnel, la gestion des ressources humaines, etc.

En outre, les responsables de programme, qui sont appuyés par une équipe pluridisciplinaire basée en France, bénéficient d'un suivi individuel, ponctué par des entretiens d'appréciation, qui permettent de faire régulièrement le point sur la collaboration et de définir les besoins en formation continue : formation individuelle externe si nécessaire (informatique, management, etc.) en France ou en Afrique, ou formation interne à l'occasion d'un passage au siège ou d'une mission sur le terrain

Ces processus permettent à chaque personne :

- ▶ de progresser dans son évolution de carrière : d'une mission à une autre, d'un dimensionnement d'action à un autre, d'un niveau de responsabilité à un autre,
- ▶ de pouvoir passer d'une thématique à une autre et éventuellement d'alterner un travail en France et en Afrique.

Les personnes recrutées ont un statut de salarié :

- ▶ soit un contrat « France » d'une durée de 4 à 6 mois, avec un détachement à l'étranger, pour effectuer une étude de faisabilité.
- ▶ soit un contrat « expatrié » d'une durée de deux ans renouvelable, pour la prise en charge d'un programme en cours de réalisation.
- ▶ soit un poste au siège, avec un CDD ou un CDI.