

Audit du processus de recrutement

RAPPORT DE MISSION D'AUDIT

Rapport Final DAI-2021-RF03

24 août 2021

Intitulé de l'Engagement	Unité Administrative	Type d'Engagement	Opinion Globale
Audit du processus de recrutement	SRH	Audit	Améliorations Significatives Requises
Observations d'Audit	Critique 0	Significatif 2	Modéré 0
			Mineur 0

Importance de la Mission :

Pour mener à bien ses missions et objectifs, l'OIF doit disposer d'un personnel compétent et intègre recruté selon un processus efficace et transparent. Seulement, le récent diagnostic organisationnel de l'OIF a relevé, concernant la gouvernance et la gestion des ressources humaines (RH), une absence de stratégie et de politiques RH et des processus lourds, inefficaces et chronophages.

L'Organisation a engagé depuis 2019 une profonde transformation dont la vision est d'en faire une organisation agile et performante. Le chantier N°4 de cette transformation porte sur la revue de la gouvernance et de la stratégie RH.

Objectifs et Périmètre	Résultats
------------------------	-----------

L'objectif général de cet audit était de fournir à l'Organisation une assurance raisonnable sur l'adéquation, l'efficacité et l'efficience du processus de recrutement de l'Organisation.

Plus spécifiquement, cet audit a adressé les sujets tels que l'adéquation de la stratégie institutionnelle d'acquisition des talents, la formulation des demandes de recrutement, la communication des vacances de poste, le sourcing des candidats ainsi que le processus de leur sélection et évaluation, la prise de fonction et les mesures pour faciliter l'intégration des agents, et l'adéquation des outils et méthodes de travail dans le cadre du processus de recrutement.

L'audit a porté sur le processus de recrutement des membres du personnel de l'Organisation tel que défini dans le statut du personnel, et dont la nomination fait suite à un appel et une mise en concurrence des candidatures.

Ont été exclues du champ de la mission les ressources humaines n'ayant pas la qualité de membre du personnel de l'Organisation au sens des dispositions du statut du personnel, ainsi que les membres du personnel dont la nomination s'effectue à la discrétion de la Secrétaire générale.

La DAI a noté des insuffisances de contrôle significatives relatives à la gouvernance et la stratégie des ressources humaines, et aux mécanismes, pratiques et outils de recrutement.

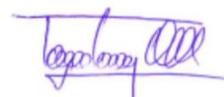
Le Service des Ressources Humaines devrait :

- Définir et mettre en œuvre un système de planification stratégique des effectifs
- Décliner les principes de diversité et d'égalité des genres énoncés dans le Statut du personnel en objectifs institutionnels
- Elaborer une procédure de recrutement et des modes opératoires, et
- Procéder à une revue des fonctionnalités de la plateforme de recrutement.

La DAI est satisfaite des plans d'action proposés pour résoudre les problèmes identifiés.



Rigobert Pinga Pinga
Directeur de l'Audit Interne



Fabrice DJILE
Auditeur en Charge