

Stratégie RH

Mettre en œuvre les politiques publiques au service de l'ensemble des Polynésiens constitue un enjeu majeur pour le Gouvernement, qui entend favoriser la modernisation de l'action publique et l'optimisation de la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Le gouvernement élabore. L'administration met en œuvre. Les enjeux en termes de réactivité et d'efficacité dans la mise en œuvre sont par conséquent fondamentaux.

Les ressources humaines et leur management constitue un levier majeur de la performance du service public. Cette préoccupation est au cœur de l'action de modernisation de l'action publique voulue et conduite par le gouvernement.

Selon le bilan social de l'administration de la Polynésie française au titre de l'année 2021, les effectifs globaux contribuant à l'activité des services et EPA et de l'AAI se chiffrent à 9 278 dont 4 759 fonctionnaires titulaires de la fonction publique de la Polynésie française, soit environ 3,3 % de la population.

L'administration du pays se retrouve aujourd'hui traversée par de fortes évolutions et se doit répondre à une triple exigence de qualité, de transparence et de réactivité attendue de la part de la population.

La bonne gestion des ressources humaines, par la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, la disponibilité d'outils et de procédures simplifiés assorti d'un sentiment général d'appréciation positive de la qualité de vie au travail, démontre un impact significatif sur les résultats d'une organisation et sur le rendement global du personnel.

A cette fin, la stratégie de management des ressources humaines vise à moderniser l'administration et à créer les conditions propices au développement des compétences, des qualifications et de la motivation du personnel de la fonction publique de la Polynésie française.

Le monde du travail et les méthodes de travail sont soumis à des transformations rapides du fait de l'évolution technologique, démographique et générationnelle ainsi que de l'évolution des attentes de nos usagers et des agents publics. Cette mission est d'autant plus importante en cette période de grands changements, marquée par la mise en œuvre d'un plan de relance, et un contexte mondial incertain et en évolution constante.

Le rôle traditionnel de la fonction RH est ainsi appelé à évoluer : l'objectif est de tendre vers un management des ressources humaines qui soit davantage prospectif, inclusif et qui permette l'optimisation et l'efficacité globale de l'administration de la Polynésie française.

La place accordée à l'individu et au dialogue est également favorisée au travers de ce nouveau plan stratégique. En effet, toutes les parties prenantes de la fonction RH ont été associées à l'élaboration du plan de réforme stratégique du management des ressources humaines : le personnel de la DGRH, les référents en ressources humaines et les chefs de services et directeurs d'établissements de l'administration du pays.

Les orientations stratégiques et opérationnelles traduisent ainsi les ambitions collectives suivantes :

1. Optimiser la gestion des ressources humaines (GRH) ;
2. Transformer la GRH en management stratégique des ressources humaines ;
3. Instaurer une fonction créatrice de valeur.

Exécuté sur une période de six ans (2022 à 2027) et composé de 2 plans d'actions d'une durée de trois années chacun le schéma et son plan décrivent un processus dynamique et collectif, limité dans le temps,

Présenté en conseil interministériel du 18 octobre 2022, le schéma stratégique vise à augmenter la performance collective et individuelle des agents et à accompagner les transformations de l'organisation de travail, dans le but d'atteindre les objectifs et priorités gouvernementales. L'objectif est de tendre vers un management des ressources humaines davantage prospectif, inclusif et qui permette l'optimisation et l'efficacité globale de l'administration de la Polynésie française.