



Newsletter 9

Quinzomadaire du BOM

EDITO

Chers lecteurs,

L'appel à candidature s'impose progressivement comme un mode de sélection privilégié dans l'administration publique sénégalaise. Fondé sur des principes de transparence, de mérite et de mise en concurrence, il vise à favoriser vers un recrutement davantage orientés vers les compétences et l'adéquation aux besoins des structures publiques.

Au-delà du simple processus de sélection, l'appel à candidature constitue un véritable outil de modernisation de la gestion publique.

Ce 9^e numéro de la lettre d'information du BOM revient sur quelques activités phares de ses dernières semaines avant de faire un éclairage sur l'importance de l'appel à candidature.

Bonne Lecture

Amadou Lamine SY

Directeur général du BOM

Visiter : <https://bom.gouv.sn/>



APPEL À CANDIDATURE



LES ACTUALITÉS



A l'issue de l'appel à candidature organisé par le BOM, Monsieur Cheikh Tidiane Sarr est nommé Directeur Général de L'Autorité de Régulation des Télécommunications et des Postes (ARTP).



Accompagnement à l'élaboration et à la consolidation des plans stratégiques de développement du Centre régional de Recherche en écotoxicologie et de Sécurité environnementale (CERES-Locustox), de la Société des Infrastructures de Réparation navale (SIRN) et de l'Observatoire national des Investissements (ONI).



Une formation sur la gestion axée sur les résultats pour le Fond de Développement du Service Universel de Télécommunication (FDSUT).





LE CONTENU INFORMATIF



L'appel à candidature

L'appel à candidature est présenté comme un levier de sélection par le mérite et comme une réforme à expérimenter avant un passage à l'échelle.

1. L'appel à candidature : de quoi parle-t-on ?

L'appel à candidature est une procédure par laquelle une administration porte officiellement à la connaissance des agents remplissant les conditions requise l'existence d'un poste ou d'une fonction à pourvoir et les invite à présenter leur candidature sur la base de critère préalablement définis. Il vise à permettre à l'administration de sélectionner, de manière transparente et objective, la personne dont le profil, les compétences, l'expérience et les aptitudes correspondent le mieux aux exigences du poste.

1. Trois principes au cœur de la démarche

Cette démarche repose sur trois principes fondamentaux : le mérite, la transparence et l'égalité des chances. Le mérite se traduit par une évaluation des candidats à partir de leurs compétences, qualifications, expériences et aptitudes. La transparence suppose que les missions du poste, les conditions d'accès, les critères de sélection et les différentes étapes de la procédure soient clairement communiqués. Quant à l'égalité des chances, elle implique que tous les agents remplissent les conditions requises puissent se porter candidats et soient examinés selon les mêmes règles.

1. Le BOM, un acteur d'appui et d'accompagnement

Le Président de la République a officiellement désigné le BOM de « travailler, de proposer des modèles types de fiches de postes et des règles d'organisation et de fonctionnement du comité de sélection des candidats ». Dans ce processus le BOM joue un rôle d'appui et d'accompagnement auprès des administrations.

1. Quels enjeux pour l'administration ?

La généralisation de l'appel à candidature pourrait favoriser une meilleure adéquation entre les profils et les postes, renforcer la transparence dans la gestion des ressources humaines et de contribuer à l'amélioration de la performance administrative. Cette dynamique est à l'œuvre dans la nomination de recteurs d'universités et le pourvoir de certains postes réglementés, tels que ceux de l'ARCOP et de l'ARTP, à la suite de procédure de sélection rigoureuses et transparentes.

L'APPEL À L'ACTION

<<MIEUX S'ORGANISER POUR ÊTRE PLUS PERFORMANT>>



Nous vous invitons à visiter notre site pour profiter des contenus et vous informer des services offerts par le BOM

www.bom.gouv.sn