



**THÈME : PROFESSIONNALISATION
DES ORGANISMES DE GESTION DES
ÉLECTIONS**

**PANEL 5 : LE RECRUTEMENT ET LA
FORMATION DES AGENTS DE L'OGÉ**

Une présentation du Dr. FONKAM Samuel AZU'U
Président d'Élections Cameroon
(CAMEROUN)

I. GÉNÉRALITÉS

Le recrutement et la formation du personnel des OGE doivent être conformes aux missions assignées à la Commission électorale par le cadre juridique et institutionnel des élections de chaque pays. Plus généralement, il s'agit de permettre à l'OGÉ de disposer d'un corps permanent d'Administrateurs électoraux capables de travailler avec efficacité, professionnalisme, objectivité, neutralité, impartialité, transparence et en toute indépendance.

De manière spécifique, le recrutement et la formation doivent tenir compte des aspects genre, protection et promotion des personnes vulnérables, afin d'assurer l'inclusion non seulement au niveau de la participation, mais également au niveau de l'organisation matérielle des élections.

II. RECRUTEMENT DU PERSONNEL DE L'OGE

1. AU NIVEAU CENTRAL

Le personnel recruté dans les services centraux d'une OGE doit répondre aux critères de qualifications professionnelles qui correspondent aux fonctions à occuper. Ainsi, tous les aspects relatifs à l'organisation des élections doivent être pris en compte :

- la maîtrise des aspects juridiques liés aux élections, à savoir le cadre juridique et institutionnel;
- la maîtrise des aspects politiques (paysage politique, enjeux nationaux et locaux, acteurs politiques et sociaux etc.)
- la spécialisation dans les domaines techniques tels que l'informatique, la statistique, la planification, la logistique...
- la maîtrise de la gestion administrative et financière

La compétence est un critère de premier plan pour le recrutement du personnel des services centraux composé essentiellement de personnel de conception.

L'ancienneté dans la gestion des affaires de même nature est un atout.

2. AU NIVEAU DÉCONCENTRÉ

Les connaissances et spécialisations juridiques, politiques, administratives, financières et techniques indiquées ci-dessus pour le personnel des services centraux doivent également être exigées aux employés des

- Plus spécifiquement, le personnel des services déconcentrés doit avoir une bonne connaissance de la géographie de la Région et de la circonscription administrative de son lieu d'affectation.
- Ce personnel doit également avoir une connaissance des langues usuelles et des coutumes applicables par les populations locales.

❖ Enfin, le recrutement des agents de l'OGÉ peut être fait directement par les dirigeants désignés de la Commission, sur appel à candidature ou sur simple étude des dossiers des demandeurs d'emploi.

- Il peut également être confié à un Cabinet de recrutement crédible, surtout pour ce qui est des fonctions d'encadrement supérieur dans des domaines requérant des connaissances pointues.
- Dans tous les cas, il est recommandé de tenir compte des besoins et du contexte de chaque pays.

RISQUES : UNE MAUVAISE POLITIQUE DE RECRUTEMENT PEUT COMPROMETTRE TOUTES LES ÉTAPES DU CYCLE ÉLECTORAL ET CONDUIRE A DES SITUATIONS DE CONTESTATION OU DE CONFLIT.

II. FORMATION DU PERSONNEL DE L'OGÉ

- La formation du personnel de l'OGÉ doit être continue, au-delà de la formation initiale. Elle doit être théorique et pratique.
- En effet, celle-ci doit s'adapter progressivement à l'évolution du cadre juridique et institutionnel, au renouvellement des techniques et bonnes pratiques en matière électorale, aux mutations des technologies applicables à l'organisation des élections telles que la biométrie, et différentes technologies de sécurisation des locaux, matériels et résultats électoraux.
- La formation doit mettre l'accent sur la professionnalisation du personnel de l'OGÉ, sur sa capacité en management des situations et en leadership.
- Le recours aux experts de l'assistance électorale est nécessaire.
- L'OGÉ peut également exploiter les opportunités d'échange d'expériences et de bonnes pratiques qu'offre son adhésion aux réseaux régionaux et internationaux.

Au plan purement interne et structurel, l'OGE doit mettre en place un service chargé de la formation.

Parmi les missions de ce service, on peut citer :

- la conception d'un programme de formation pour chaque année;**
- l'organisation de sessions de formation en fonction des spécialités;**
- la conception puis l'édition d'un ou de plusieurs manuels destinés à la formation des agents;**
- la mise à jour des manuels, documents et équipement utilisés pour la formation.**

III. ILLUSTRATION : CAS D'ELECTIONS CAMEROON (ELECAM)

Le cas particulier d'Electons Cameroon peut illustrer les données générales qui viennent d'être exposées.

1. POLITIQUE GÉNÉRALE DE RECRUTEMENT A ELECTIONS CAMEROON

Il convient de rappeler qu'au Cameroun, ELECAM est une Institution sui generis. Avant ELECAM, il n'a pas existé de commission électorale ayant pour mission, l'organisation matérielle des élections sur l'ensemble du territoire national et à l'étranger.

L'organisation des élections était assurée jusque-là par le Ministère de l'Intérieur (MINATD). Un observatoire (ONEL) érigé en témoin de l'organisation, a existé de 2002 à 2008. Ses missions étaient limitées. Sa création et ses activités étaient constamment remises en cause.

❖ La nomination des Membres d'ELECAM a également fait l'objet de nombreuses critiques. Il était donc important pour ce groupe de commissaires, de donner des signes de neutralité, d'indépendance et d'impartialité lors de la mise en place effective de l'institution électorale. Cette mise place a commencé par un défi de taille : le recrutement et le déploiement du personnel électoral dans 10 régions, 58 départements et 360 arrondissements.

❖ Il faut ensuite dire que le Cameroun est un pays assez diversifié sur le plan culturel et linguistique. Nous avons plus de 250 langues nationales, deux langues officielles (le français et l'anglais), des régions sahéniennes, forestières et maritimes, pour une population estimée à près de 20.000.000 d'habitants.

- Tous ces paramètres devaient impérativement être pris en compte dans le recrutement et le déploiement du personnel, afin d'assurer l'adaptation et l'opérationnalité rapide de celui-ci en fonction des lieux d'affectation.
- ELECAM a par conséquent adopté une politique basée sur le recrutement et l'affectation du personnel déconcentré, c'est-à-dire, celui des démembrements territoriaux d'ELECAM, dans leur arrondissement, département ou région d'origine.

- ❖ Les recrutements ont été faits à la base par des commissions conjointes ELECAM-partis politiques actifs dans les localités concernées. Ceci a permis d'éviter les contestations quant à la neutralité, l'intégrité et l'indépendance du personnel local.
- Sur le plan professionnel, le recrutement et les nominations ont été faits à partir d'une liste des candidats notés et classés selon le mérite, dans chaque Délégation régionale, Agence départementale ou Antenne communale.

2. POLITIQUE DE FORMATION A ELECAM

- ❖ ELECAM assure régulièrement la formation de son personnel: Membres d'ELECAM (Commissaires désignés au sein du Conseil Électoral), personnel de la Direction Générale des Élections (Organe d'exécution des décisions prises par le Conseil Électoral) et personnel des Démembrements territoriaux d'ELECAM.
- ❖ Cette formation est étendue en période électorale aux autres parties prenantes.
- ❖ Elle privilégie la formation des formateurs pour une restitution optimale jusqu'à la base.
- ❖ ELECAM participe activement aux sessions de formation organisées par des organisations et réseaux partenaires.

En conclusion, on peut dire que les principes et pratiques universellement admis qui viennent d'être exposés, sont appliqués dans notre espace francophone en matière de recrutement et de formation du personnel des OGE. Comme il n'existe pas de modèle unique en la matière, chaque pays adapte les principes et valeurs internationales à ses propres réalités.

**MERCI POUR VOTRE BIEN
AIMABLE ATTENTION**

© Copyright

*Dr. FONKAM Samuel AZU'U / RECEF/OIF/ ELECAM
BAMAKO, JANVIER 2013*