



RÉPUBLIQUE D'HAÏTI

La Primature / Primati
Office de Management et des
Ressources Humaines (OMRH)

**RAPPORT SUR LE
RECENSEMENT
DES AGENTS DE
LA FONCTION PUBLIQUE**

Décembre 2014





Table des matières

Sommaire Exécutif	6
Avant-Propos	9
Introduction	10
Mise en œuvre du recensement	11
Population cible	11
Méthodologie	11
Dispositif de collecte de données	12
Conduite du recensement	13
Formulaire	13
Sensibilisation des agents	14
Considérations particulières.....	15
Profil du Fonctionnaire Haïtien	17
Caractéristiques démographiques	17
Sexe	20
Statut matrimonial.....	22
Lieu de naissance	24
Le nombre d'enfants.....	25
Le niveau d'études.....	26
Caractéristiques professionnelles	28
Catégorie d'emplois	28
Nombre de subordonnés.....	31
Utilisation de l'outil informatique.....	31
Ancienneté dans la Fonction publique.....	32
Répartition des fonctionnaires sur le territoire	32
Répartition institutionnelle des agents.....	34
Répartition par ministère.....	34
Féminisation des ministères	35



Répartition des ministères selon l'âge médian des fonctionnaires.....	36
Profil des contractuels de la Fonction publique	41
Caractéristiques démographiques	41
<i>Age et sexe au 31 juillet 2014</i>	41
Caractéristiques personnelles.....	43
Caractéristiques professionnelles	45
<i>Catégorie des postes</i>	45
<i>Types de postes</i>	46
<i>Nombre de subordonnés</i>	47
<i>Ancienneté dans le poste actuel au 31 juillet 2014</i>	47
<i>Répartition institutionnelle des contractuels</i>	48
Annexes	51
Annexe 1 : Structure par âge et par sexe des fonctionnaires.....	51
Annexe 2 : Caractéristiques personnelles des fonctionnaires	49
Annexe 3 : Caractéristiques professionnelles des fonctionnaires.....	51
Annexe 4 : Caractéristiques de sexe et d'âge des ministères	53
Annexe 5 Modèle de formulaire rempli	62
Glossaire – Formulaire de recensement	64
Abréviations	66



Table des figures

FIGURE 1: REPARTITION DES AGENTS PAR AGE	18
FIGURE 2: PYRAMIDE DES AGES DES FONCTIONNAIRES	19
FIGURE 3: REPARTITION DES FONCTIONNAIRES PAR AGE (EN POURCENTAGE)	19
FIGURE 4: REPARTITION DES FONCTIONNAIRES PAR AGE (NIVEAU)	20
FIGURE 5: REPARTITION DES FONCTIONNAIRES PAR TRANCHE D'AGE ET SEXE (POURCENTAGE)	21
FIGURE 6: REPARTITION DES FONCTIONNAIRES PAR AGE ET PAR SEXE (POURCENTAGE).....	21
FIGURE 7:REPARTITION DES FONCTIONNAIRES PAR SEXE ET SELON LE STATUT MATRIMONIAL	22
FIGURE 8: REPARTITION DES FONCTIONNAIRES SELON LEUR STATUT MATRIMONIAL (COMPARAISON 2014 ET 1996)	23
FIGURE 9:REPARTITION DES FONCTIONNAIRES PAR TRANCHE D'AGE ET STATUT MATRIMONIAL	23
FIGURE 10:REPARTITION DES FONCTIONNAIRES SELON LEUR LIEU DE NAISSANCE	24
FIGURE 11:REPARTITION DES FONCTIONNAIRES SELON LEUR LIEU DE NAISSANCE ET PAR TRANCHE D'AGE	25
FIGURE 12: REPARTITION DES FONCTIONNAIRES SELON LE NOMBRE D'ENFANTS	25
FIGURE 13: REPARTITION DES FONCTIONNAIRES PAR NIVEAU D'ETUDES	27
FIGURE 14: REPARTITION DES FONCTIONNAIRES PAR GROUPES D'AGE ET NIVEAUX D'ETUDES	27
FIGURE 15: REPARTITION DES FONCTIONNAIRES PAR CATEGORIES D'EMPLOIS	29
FIGURE 16: REPARTITION DES FONCTIONNAIRES PAR SEXE ET PAR CATEGORIE D'EMPLOI	29
FIGURE 17: REPARTITION DES FONCTIONNAIRES PAR NIVEAU D'ETUDES A TRAVERS LES CATEGORIES D'EMPLOIS	30
FIGURE 18: REPARTITION DES FONCTIONNAIRES SELON LE NOMBRE DE SUBORDONNES	31
FIGURE 19: REPARTITION DES FONCTIONNAIRES SELON L'UTILISATION DE L'OUTIL INFORMATIQUE	31
FIGURE 20: REPARTITION DES FONCTIONNAIRES SELON LE NOMBRE D'ANNEES DE SERVICE EN 2014 ET EN 1997	32
FIGURE 21: REPARTITION DES FONCTIONNAIRES SUR LE TERRITOIRE PAR SEXE	33
FIGURE 22: REPARTITION DES FONCTIONNAIRES SUR LE TERRITOIRE	33
FIGURE 23: TAUX DE FEMINISATION DES MINISTERES	36
FIGURE 24: ÂGE MEDIAN PAR MINISTERE	37
FIGURE 25: PART DES PLUS DE 54 ANS DANS L'EFFECTIF PAR MINISTERE	38
FIGURE 26: VARIATION DE LA PART DES PLUS DE 54 ANS DANS L'EFFECTIF PAR MINISTERE ENTRE LES RECENSEMENTS DE 1996 ET DE 2014.....	40
FIGURE 27: PYRAMIDE DES AGES DES AGENTS CONTRACTUELS	41
FIGURE 28: REPARTITION PAR CLASSE D'AGE DES CONTRACTUELS ET DES FONCTIONNAIRES	42
FIGURE 29: REPARTITION DES CONTRACTUELS PAR SEXE ET SELON LEUR AGE	43
FIGURE 30: STATUT MATRIMONIAL DES CONTRACTUELS ET DES FONCTIONNAIRES	43
FIGURE 31: REPARTITION DES CONTRACTUELS SELON LE STATUT MATRIMONIAL (EN NIVEAU)	44
FIGURE 32: REPARTITION DES CONTRACTUELS SELON LE STATUT MATRIMONIAL (EN POURCENTAGE)	44
FIGURE 33: CONTRACTUELS ET FONCTIONNAIRES SANS ENFANT SELON LEUR STATUT MATRIMONIAL	45
FIGURE 34: REPARTITION PAR CATEGORIES DE POSTES DES CONTRACTUELS ET DES FONCTIONNAIRES	45
FIGURE 35: REPARTITION PAR TYPE DE POSTE DES CONTRACTUELS ET DES FONCTIONNAIRES	46
FIGURE 36: REPARTITION DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE PAR STATUT ET NOMBRE DE SUBORDONNES	47
FIGURE 37: REPARTITION DES CONTRACTUELS SELON L'ANCIENNETE SUR LE POSTE ACTUEL	48



FIGURE 38: REPARTITION DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE PAR SECTEUR	49
FIGURE 39: NOMBRE DE CONTRACTUELS POUR 100 FONCTIONNAIRES	50



Sommaire Exécutif

Le recensement des agents de la Fonction publique de 2014 tenu entre mars et juin a permis de dénombrer 70,594 agents publics dont 59,446 fonctionnaires et 11,148 contractuels. Ces chiffres correspondent à 85% de l'effectif des agents de la Fonction publique selon les données fournies par le MEF en février 2014.

Le recensement de 2014 a visé l'ensemble des agents publics, fonctionnaires et contractuels, payés par le Trésor public. L'opération a été conduite sur une base volontaire sans contrainte administrative sur les employés, avec des institutions qui n'ont pas voulu prendre part à l'exercice et certains employés sur la défensive ayant en mémoire une vague de départs anticipés à la suite du dernier recensement de la Fonction publique.

Ce document analyse les bases de données collectées en vue de dresser séparément pour les fonctionnaires et les contractuels le portrait des agents publics.

Les résultats du recensement de 2014, comparés à ceux du recensement de 1996 révèlent une augmentation de plus de 25,000 fonctionnaires, soit une hausse de 70 % des effectifs depuis 1996, dont la moitié est localisée dans les ministères assurant les services sociaux à la population (Ministère de l'Éducation Nationale, +10,000 et Ministère de la Santé, +2,000 agents). Le nombre de fonctionnaires des ministères remplissant les missions régaliennes a augmenté de 40 % avec 10,000 agents de police supplémentaires au Ministère de la Justice et de la Sécurité publique. Les ministères à vocation économique sont restés à l'écart de ce mouvement, avec à peine plus de 1,000 fonctionnaires en plus.

Rarement recruté avant 25 ans, l'âge moyen du fonctionnaire en Haïti est de 43 ans (avec une médiane à 42 ans). 8% des fonctionnaires en activité ont 25 ans ou plus dans la fonction publique. 12% de l'effectif a atteint l'âge de la retraite qui est de 55 ans. Les femmes représentent le tiers de l'effectif quelle que soit la tranche d'âge considérée. 67% des fonctionnaires sont mariés et 11% vivent en



concubinage. 29% des fonctionnaires déclarent détenir un niveau de formation universitaire ; 46% ont le niveau secondaire (Bac I ou Bac II) ; 9% ont le certificat d'études primaires, et 5% n'ont pas fréquenté l'école.

Les fonctionnaires sont répartis en 4 catégories d'emplois: 5% sont en catégorie A avec des emplois de direction ; 12% sont en B avec des emplois d'application exigeant un diplôme minimum de 3 ans d'études après le Bac ; la majorité, soit 55%, se retrouve en catégorie C avec des emplois d'exécution exigeant le niveau Bac II et 28% sont en catégorie D avec des postes d'exécution exigeant le certificat d'études primaires.

Les fonctionnaires ont en moyenne 6 ans dans leur poste actuel et ils sont fortement concentrés dans le département de l'Ouest qui regroupe 55% de l'effectif recensé. Les départements des Nippes et du Nord-Ouest sont les moins pourvus avec respectivement 3% et 4% de l'effectif total.

Le profil des fonctionnaires varie de façon significative dans certains ministères. L'âge moyen du fonctionnaire est de 51 ans au Ministère de l'Agriculture et de 38 ans au Ministère de la Défense. De même le pourcentage de femmes varie de 60% au Ministère à la Condition féminine à 18% au Ministère de la Justice et de la Sécurité publique dont l'effectif est surtout constitué par la Police nationale.

Les contractuels occupent des postes non permanents sur des contrats à durée d'un an maximum. Ils ont en moyenne 40 ans (avec une médiane de 37 ans) et comptent 37% de femmes. 55% des contractuels sont mariés et plus de 27 % sont célibataires. 32% des contractuels ont un niveau d'études universitaires, 32% sont arrivés au niveau du Bac (18% Bac I, 14% Bac II).

Bien que la notion de catégories d'emplois ne s'applique pas aux contractuels, il est intéressant de noter que 3% occupent des positions en catégorie A, 8% en catégorie B, 41% de catégorie C et 48% de catégorie D.



La comparaison des données du recensement avec les registres du MEF révèle que plus de 12,000 agents travaillent dans l'administration publique en situation irrégulière. 85% d'entre eux se retrouvent au Ministère de l'Éducation, ce qui entretient une source de tension avec les syndicats d'enseignants.

Nous espérons que ce document pourra éclairer le lecteur sur la réalité des agents publics et guider les prises de décisions et les réformes à engager pour améliorer l'efficacité de l'État.



Avant-Propos

Ce rapport réalisé pendant la période allant de mars à juin 2014 sous la supervision de l'ENA par la firme SOLUTIONS S.A présente les résultats du recensement des agents de la Fonction publique qui proviennent d'une analyse de premier niveau sur la base de données qui présente un potentiel de recherche beaucoup plus important que ce que nous pouvons couvrir dans le cadre de ce mandat. Les données analysées sont présentées dans des tableaux et des graphiques pour donner une idée de la situation de la Fonction publique en considérant les différences sensibles entre les fonctionnaires et les contractuels.

Ce travail s'inscrit dans la volonté de la Primature à travers l'Office de Management et des Ressources humaines (OMRH) de doter l'État de statistiques qui permettent une meilleure compréhension de la situation des agents de la Fonction publique.

Cette mission a été possible grâce à l'accompagnement continu de la Coordination générale et des cadres de l'OMRH, et à la collaboration de la majorité des institutions de la Fonction publique qui ont participé à la mise en place de cet outil pour la modernisation de la Fonction publique.

Aussi, l'équipe technique adresse ses remerciements au Coordonnateur général et aux cadres de l'OMRH qui ont lancé ce projet et ont fourni le soutien administratif nécessaire à son aboutissement ; à la Banque interaméricaine de développement (BID) qui a financé ce projet combien important pour Haïti ; aux membres du comité de pilotage du projet qui, sous la direction de l'OMRH, ont permis de définir et d'ajuster les orientations du recensement. Nos remerciements spéciaux vont aux Directions générales et aux responsables des ressources humaines des institutions publiques. Sans leur collaboration et celle des fonctionnaires qui ont participé au recensement, il n'aurait simplement pas été possible d'obtenir les résultats que nous présentons dans ce document.



Introduction

La réalisation du recensement des agents de la Fonction publique de 2014 a été confiée à l'ENA afin de fournir à l'Etat des données lui permettant de maîtriser le nombre, la structure et le coût de la Fonction publique pour une meilleure prise en charge des la carrière des agents de la Fonction publique haïtienne (recrutement, avancement, rémunération, formation, retraite). Le recensement des agents de la Fonction publique haïtienne devrait faciliter une meilleure répartition géographique des fonctionnaires pour des services publics de proximité et un égal accès des citoyens aux dits services.

Les résultats obtenus fournissent une vue d'ensemble riche d'enseignements qui justifie les ressources investies dans l'opération. Néanmoins, nous espérons que les analyses seront approfondies au fur et à mesure par des chercheurs avertis.

Les données utilisées pour arriver aux résultats présentés dans ce rapport datent du 30 juin 2014 et proviennent d'une vaste opération qui a mobilisé plus d'une centaine de personnes sur tout le territoire pendant une période de plus de trois mois.

Le document est divisé en deux parties :

- Avant de livrer l'essentiel des résultats, nous présentons à nos lecteurs le dispositif méthodologique et l'ensemble des étapes du recensement en vue de dresser un état des lieux de l'opération, d'en évaluer les limites et les atouts.
- Les résultats sont ensuite présentés en 3 sous-groupes :
 - Le profil du fonctionnaire dans la fonction publique ;
 - Les variations de profils en fonction des ministères ;
 - Le profil du contractuel dans la fonction publique.

A ces deux parties, sont annexés des tableaux plus détaillés qui peuvent intéresser le lecteur en quête de plus d'informations.



Mise en œuvre du recensement

Population cible

Dans le cadre du recensement de 2014, la population cible est constituée des agents publics payés par le Trésor public soit en tant que fonctionnaires soit en tant que contractuel.

Méthodologie

La méthodologie de mise en œuvre du recensement tient compte de trois axes principaux :

- la conception et la mise en place du dispositif de collecte des données ;
- la gestion de la collecte des données, effectuée à partir d'une équipe d'enquêteurs (agents de support) répartis sur l'ensemble du pays en subdivisant le territoire en quatre grandes zones ;
- la gestion des ateliers de saisie de données.

Le recensement a été découpé en six phases :

- la mobilisation générale ;
- la mobilisation complémentaire tenant compte spécifiquement des pôles en dehors de la zone métropolitaine ;
- la phase de recensement principal ;
- les phases de rattrapage ;
- la phase de saisie et de contrôle de qualité ;
- la phase de clôture.



Dispositif de collecte de données

Le dispositif de collecte de données représente un pilier important dans la mise en œuvre de ce projet et fournit l'outillage sans lequel l'opération aurait été impossible dans les délais impartis. Ce dispositif comporte les éléments suivants :

- Des agents de support (enquêteurs), répartis sur quatre pôles :
 - Port-au-Prince, qui couvre l'Ouest et le Sud-est;
 - Cap-Haitien pour couvrir le Nord, le Nord-Est et le Nord-Ouest ;
 - Cayes pour couvrir le Sud, la Grande-Anse et les Nippes ;
 - Gonaïves qui couvre l'Artibonite et le Plateau Central.
- Un centre d'appel accessible de 8h AM à 5h PM pour les fonctionnaires, a permis d'enregistrer près de 11 200 appels et d'aider les contractuels à remplir le formulaire. Le dispositif du centre d'appel a été utilisé également pour collecter des informations supplémentaires pendant la phase de contrôle de qualité.
- Un site web qui permet de remplir le formulaire en ligne et de monter une base de données géo-référencée des points d'affectation des fonctionnaires.

Le dispositif de support comportant des agents de supports et un centre d'appel a été mis en place pour l'opération en vue :

- f* d'assister les fonctionnaires ou les contractuels dans le remplissage du formulaire ;
- f* d'assister les directions des ressources humaines (DRH) des ministères dans la gestion de l'opération et ;
- f* de dresser un état des lieux fidèle tout au long du processus.



Conduite du recensement

Le projet a été lancé en janvier 2014 avec la création d'un comité de pilotage et d'un comité technique dont les premiers objectifs étaient la préparation du formulaire et le lancement des opérations de sensibilisation.

Formulaire

Le formulaire a été préparé selon une approche participative qui a mobilisé des responsables des ressources humaines réunis en atelier avant de lancer une opération pilote auprès des agents d'une dizaine d'institutions. Le formulaire en question est divisé en quatre sections :

La première section permet d'identifier la structure à laquelle le fonctionnaire est rattaché. Elle comprend l'institution, la direction, le service, l'unité et la cellule. Les champs, institution et direction étaient définis comme obligatoires.

La seconde section concerne les renseignements personnels indispensables au dossier de ressources humaines.

L'entête de cette section (depuis le champ nom jusqu'au champ email) est obligatoire ; l'agent doit remplir N/A s'il n'utilise pas d'email.

Pour la rubrique formation, l'agent doit sélectionner le plus haut niveau d'études pour lequel il a reçu une attestation ainsi que les langues qu'il maîtrise.

La sous-rubrique *formation de base* permet d'enregistrer les études supérieures ou professionnelles. Cette sous-rubrique permet d'enregistrer deux formations au maximum. Elle peut être complétée par la section suivante.

La sous-rubrique *Spécialisation professionnelle* permet d'enregistrer les études de spécialisation ou d'approfondissement. Cette sous-rubrique permet d'enregistrer deux formations au maximum.

La troisième section concerne la carrière du fonctionnaire dans l'administration publique. Elle comporte trois sous-sections : les renseignements sur le poste actuel, l'historique de l'emploi dans la fonction publique et l'historique de la formation continue.



Sous-section/Poste actuel : Tous les champs sont obligatoires et se réfèrent à la lettre de nomination, de promotion ou de réintégration.

Sous-section historique d'emploi : Cette rubrique permet de fournir l'historique des quatre derniers postes occupés avant le poste actuel.

Sous-section historique de formation continue : Cette rubrique permet de fournir l'historique des formations qualifiantes dont le fonctionnaire a bénéficié pendant sa carrière.

La quatrième section est une annexe au formulaire qui recueille les commentaires du fonctionnaire sur la description de son poste. Cette section ne fait pas partie des données analysées pour le recensement.

Sensibilisation des agents

Une campagne de sensibilisation a été lancée sur quatre fronts de support par l'OMRH avec le concours de l'ENA:

- Une campagne médiatique grand public, lancée sur la Télévision nationale et sur certaines stations de radio à grande écoute.
- Des posters grands formats mis en évidence dans tous les points de travail des fonctionnaires.
- Un atelier de démarrage avec les Directions générales des institutions concernées.
- Des ateliers de sensibilisation et de formation avec les responsables des ressources humaines dans les quatre pôles identifiés pour la gestion des opérations de façon déconcentrée.



Considérations particulières

Avant d'analyser dans les détails le résultat du recensement, quelques remarques et réserves méthodologiques s'imposent.

- 1- Les fichiers de paie du MEF ne représentent pas une source à 100% fiable du nombre de personnes employées dans le secteur public. En effet, certains agents, autorisés à cumuler plusieurs emplois, figurent plusieurs fois dans les fichiers ; d'autres continuent d'y figurer mais n'exercent plus leur emploi, soit qu'ils l'ont abandonné pour toutes sortes de raisons mais continuent d'être payés, soit qu'ils sont décédés tandis que le MEF n'en a pas été informé. Néanmoins, les fichiers du MEF représentent un étalon mis à notre disposition.
- 2.- Le nombre de formulaires recueillis lors du recensement ne représente pas un sous-ensemble des fiches de paie du MEF au sens strict du terme. Près de 10,000 personnes en poste, avec ou sans lettre de nomination, ne font pas partie du payroll du MEF. Le recensement a en effet permis de mettre le doigt sur cette importante réalité de la fonction publique en Haïti en 2014.

La majorité se retrouve dans le secteur des services à la population : le Ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle et le Ministère de la Santé publique et de la Population. Cet état de choses s'est cristallisé dans plusieurs mots d'ordre de grève lancés par les syndicats d'enseignants pendant les exercices 2013-2014 et 2014-2015.

Le recensement a été conduit sur une base volontaire, sans contraintes administratives pour les agents et les institutions qui ont refusé d'y participer. Certaines institutions n'ont pas répondu positivement à la démarche alors que d'autres ont répondu à 100%.

Finalement, le recensement permet de connaître la situation des agents de la fonction publique en se fondant sur les déclarations émanant des agents eux-mêmes. C'est sur cette base que l'analyse des résultats du recensement a été effectuée, et non sur



le dépouillement des fichiers détenus par l'administration. Donc, la référence ne se fera plus aux fichiers du MEF, sauf à titre de comparaison et de contrôle.

Néanmoins, ces écarts d'information, ne sont pas assez nombreux pour remettre en cause la validité du recensement. On peut en effet considérer que les deux objectifs suivants ont été atteints :

- Recueillir des informations sur l'état de la fonction publique d'Haïti en 2014.
- Créer une base de données suffisante sur les effectifs pour inciter les services/directions des ressources humaines (GRH) à y recourir à travers le Système interministériel de gestion des ressources humaines (SIGRH/Fichier central).



Profil du Fonctionnaire Haïtien

Caractéristiques démographiques

Les caractéristiques démographiques du fonctionnaire sont décrites à partir de son âge, son sexe, son lieu de naissance, son statut matrimonial, le nombre d'enfants et de dépendants et le département où il travaille. Elles sont comparées à celles du recensement de 1996. L'augmentation de plus de 25,000 fonctionnaires, soit une hausse des effectifs de 70 % depuis 1996 dont la moitié est localisée dans les ministères assurant des services à la population (Ministère de l'Éducation nationale plus de 10,000 personnes et Ministère de la Santé, plus de 2,000 personnes). Les ministères relevant du secteur politique accusent une augmentation de 40% du nombre de fonctionnaires, avec 10,000 agents de police supplémentaires au ministère de la Justice et de la Sécurité publique. Les ministères d'intervention économique sont restés à l'écart du mouvement, avec à peine plus de 1000 fonctionnaires en plus.

L'augmentation des effectifs a été effectuée par des recrutements mais aussi par un allongement de la durée de service des agents âgés. La hausse de 25,000 du nombre des fonctionnaires entre 1996 et 2014 résulte pour moitié d'une augmentation dans le recrutement de 12,400 agents âgés de moins de 44 ans (plus de 8900 dans la classe d'âge 35-44 ans), et pour l'autre, par un allongement de la durée de service des effectifs âgés de plus de 45 ans (dont 3,800 de plus de 54 ans), donc au-delà de l'âge ouvrant les droits à la retraite.

Age

L'âge moyen des fonctionnaires haïtiens est de 43 ans, avec une médiane à 42 ans pour une population qui varie de 18 à 94 ans, les moins de 25 ans représentent environ 1% alors que les plus de 55 ans en représentent 12%. Nous constatons, à partir du graphique 1 (Répartition des agents par âge) ci-dessous, que 75% des fonctionnaires ont plus de 35 ans ce qui dénote un très léger



vieillessement de la fonction publique en comparaison avec les données du recensement de 1996 où l'âge moyen était environ de 40 ans.

La classe d'âge la plus nombreuse, soit plus du tiers de l'effectif total est celle de 35-44 ans.

Viennent ensuite les 45-54 ans qui totalisent un peu plus d'un quart et enfin les 25-34 ans (22,6 % des effectifs) et les plus de 54 ans (12,6 %).

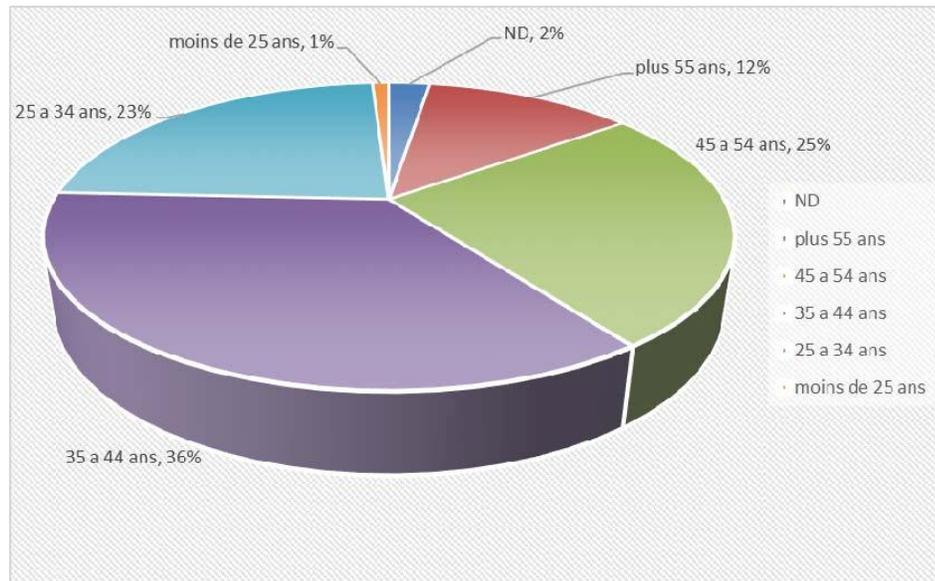


Figure 1: Répartition des agents par âge

La distribution des âges, affichée dans le graphique 2, montre une cloche asymétrique. Elle est très étalée vers la droite (graphique 1). Autrement dit, cessation d'activités apparaît relativement lente jusqu'à un âge avancé.

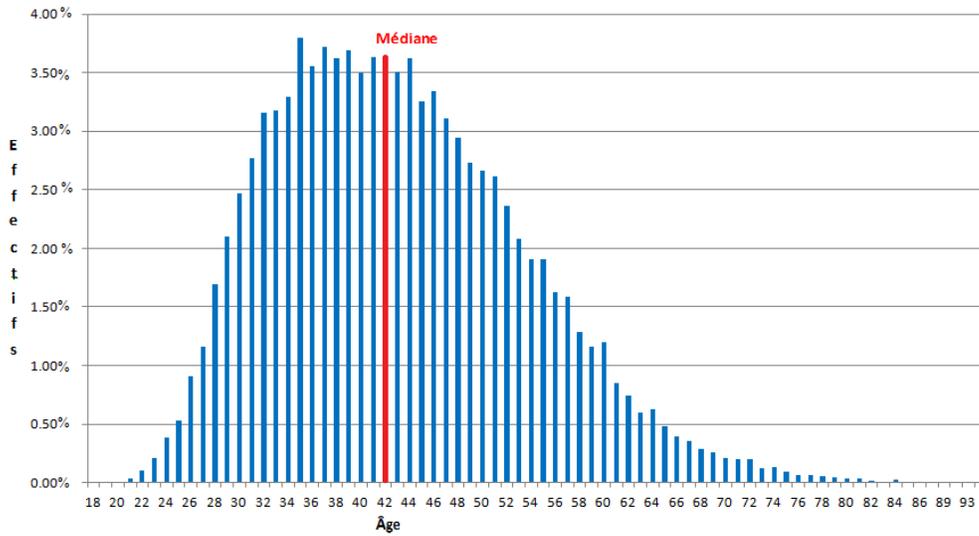


Figure 2: Pyramide des âges des fonctionnaires

Les moins de 25 ans ont dans l'ensemble une présence anecdotique de 1%.

Les entrées dans la Fonction publique se font donc rarement avant 25 ans.

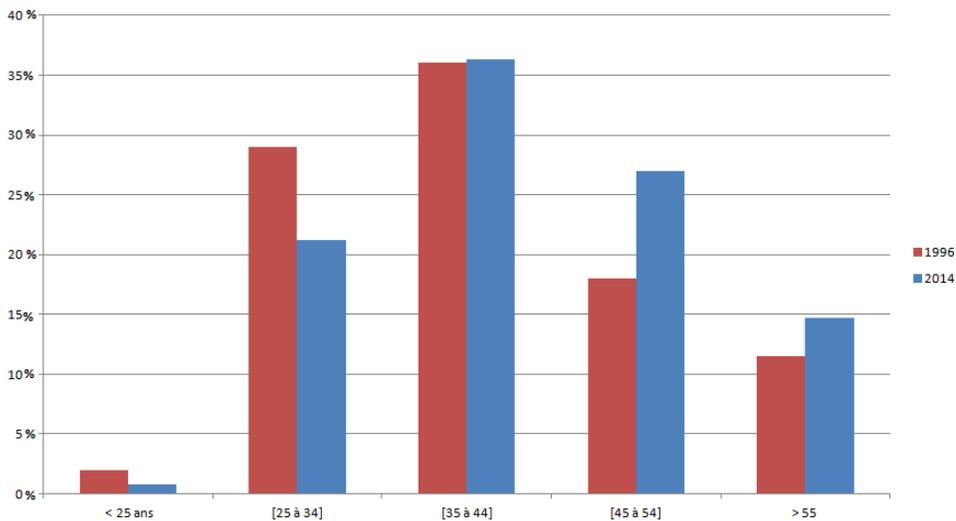


Figure 3: Répartition des fonctionnaires par âge (en pourcentage)

En comparaison avec les résultats du recensement de 1996, il apparaît un vieillissement des effectifs (graphique 2) : les plus de 44 ans (28,2% en 1996) a progressé de plus de dix points, jusqu'à 38,8 % en 2014. Cette progression s'est faite principalement au détriment des 25-34 ans, alors que la classe d'âge



intermédiaire n'a pas été touchée, toutes proportions gardées.

La répartition des agents en valeur absolue permet de visualiser l'augmentation des effectifs à tous les niveaux.

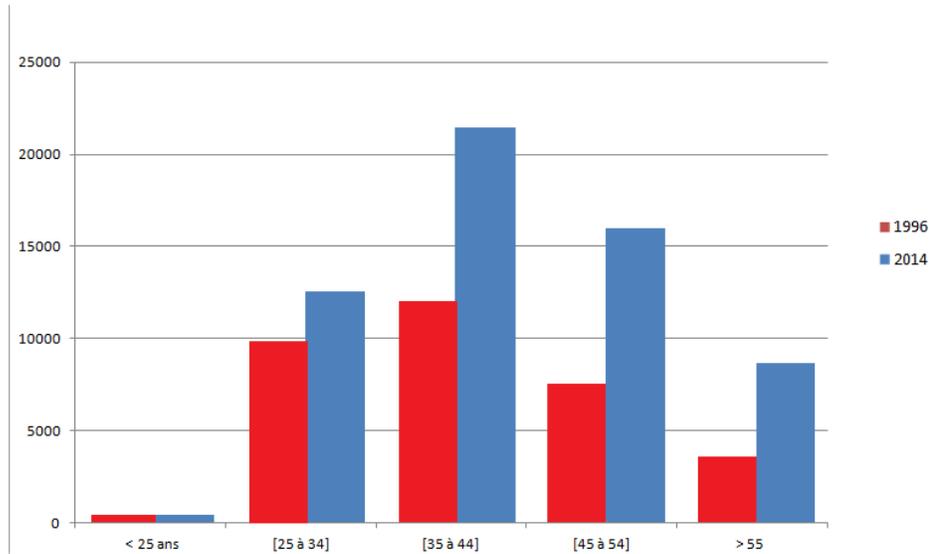


Figure 4: Répartition des fonctionnaires par âge (niveau)

Alors que les effectifs ont augmenté d'un peu plus de 70 %, soit une hausse d'environ 25,000 fonctionnaires : les 25-34 ans de 3,550, la classe 35-44 ans a augmenté de 8,900, celle des 45-54 ans de 9,500 et les plus de 54 ans de 3,800 (graphique 3). De ce constat, il ressort l'idée que les recrutements sur lesquels s'appuie la hausse des effectifs entre 1996 et 2014 ont concerné des personnes âgées de plus de 35 ans. Le vieillissement des effectifs trouve donc son origine dans l'accès de personnes d'âge mûr à la fonction publique.

Sexe

67% des fonctionnaires haïtiens sont des hommes. Les femmes représentent 33%, soit à peu près le tiers de l'effectif. Ce ratio de deux hommes pour une femme est plus ou moins le même quelque soit le groupe d'âge considéré comme le montre le graphique 3. Toutefois le graphique 4 révèle des distributions différentes d'âges selon le sexe avec une cloche plus régulière pour les femmes.



L'activité au-delà de l'âge légal de départ en retraite est légèrement plus fréquente pour les femmes que pour les hommes : 14 % des femmes contre 11,9 % des hommes travaillent au-delà de 55 ans.

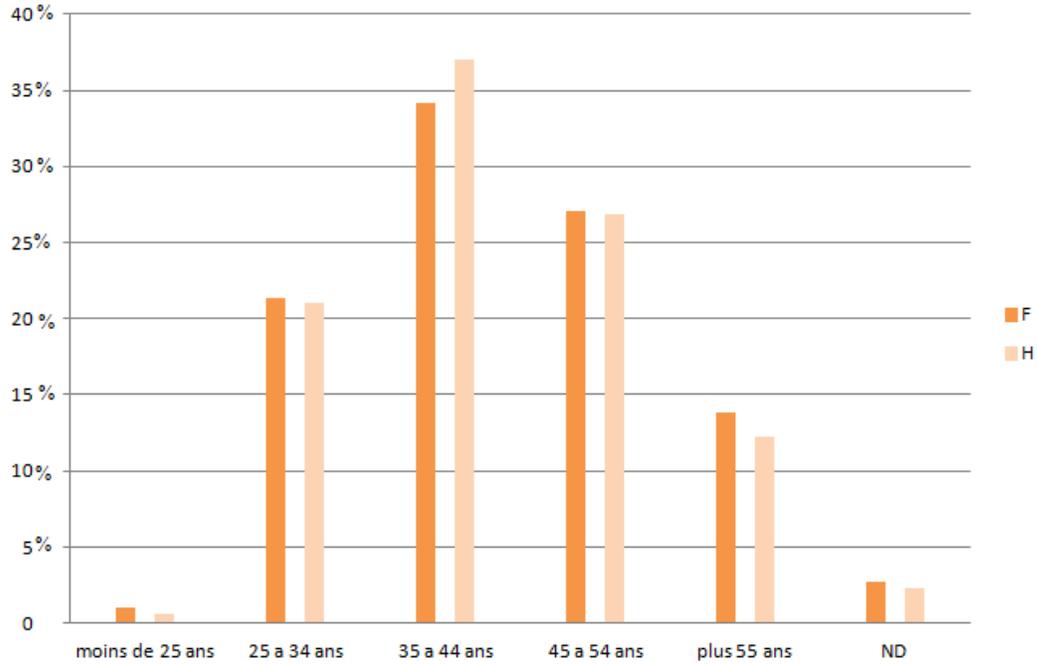


Figure 5: Répartition des fonctionnaires par tranche d'âge et sexe (pourcentage)

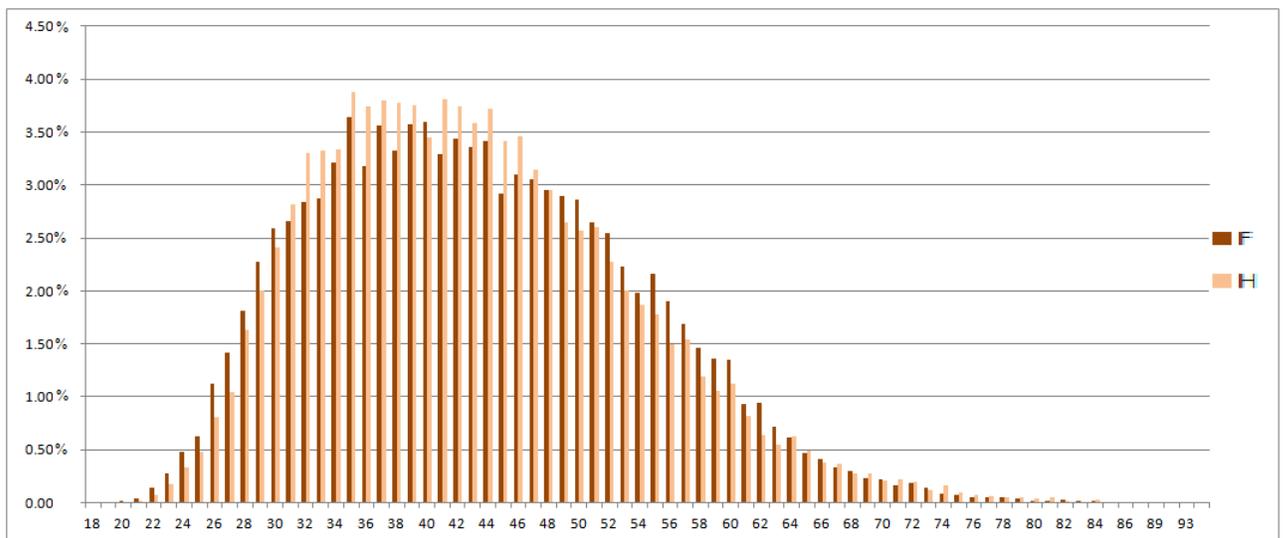


Figure 6: Répartition des fonctionnaires par âge et par sexe (pourcentage)



Statut matrimonial

67% des fonctionnaires sont mariés, 17% sont célibataires, 11% vivent en concubinage alors que les divorcés et les veufs représentent respectivement 3% et 2% de la population étudiée.

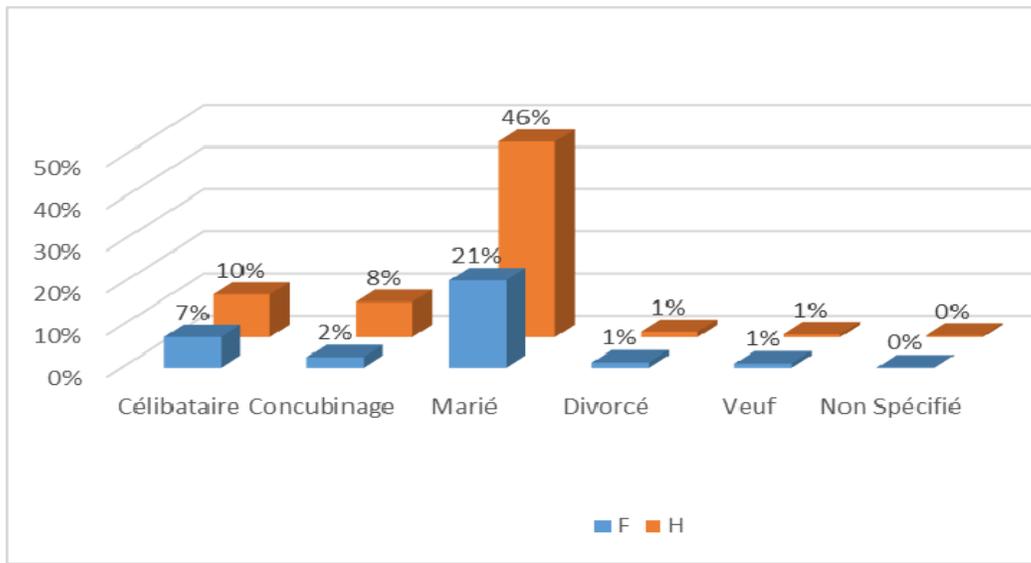


Figure 7: Répartition des fonctionnaires par sexe et selon le statut matrimonial

Entre 1996 et 2014, la proportion des fonctionnaires mariés a augmenté de 17 points. Et celle des célibataires a diminué de plus de 20 points.

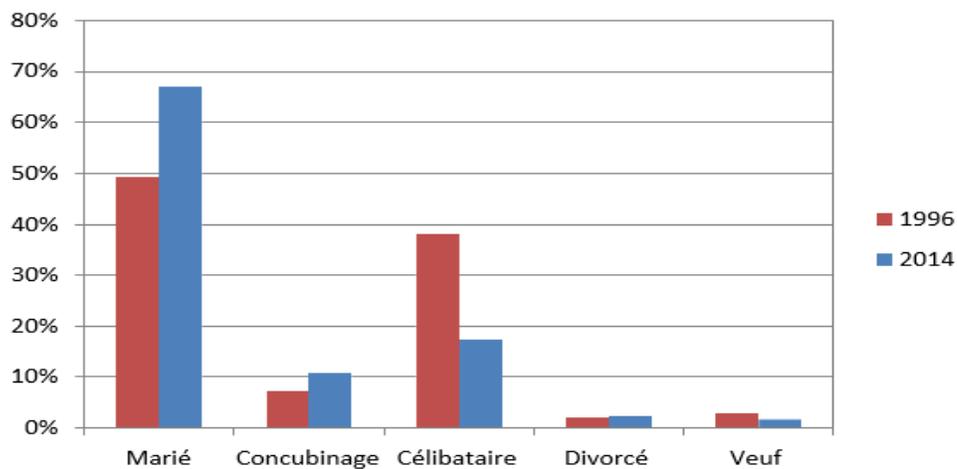


Figure 8: Répartition des fonctionnaires selon leur statut matrimonial (comparaison 2014 et 1996)

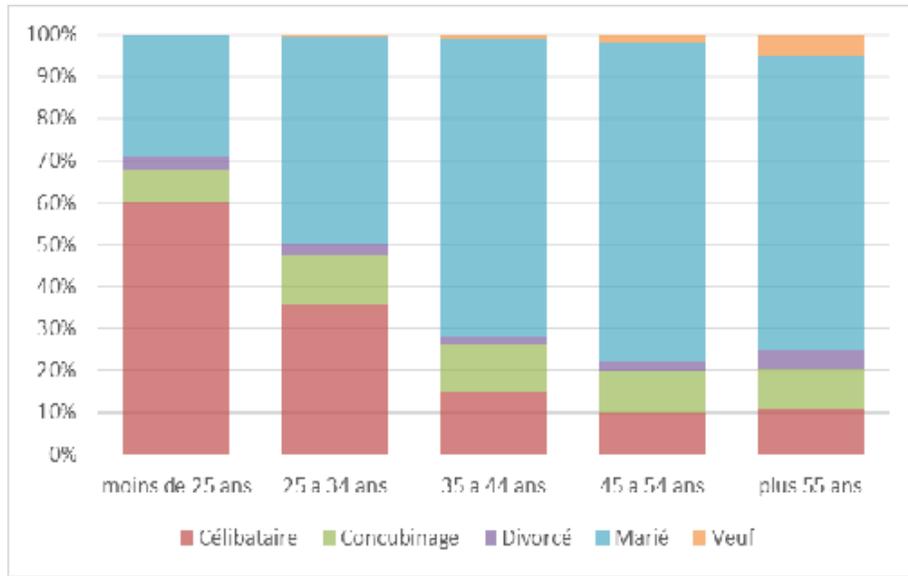


Figure 9: Répartition des fonctionnaires par tranche d'âge et statut matrimonial



Lieu de naissance

27% des fonctionnaires viennent du département de l'Ouest ; Le Nord, l'Artibonite et le Sud fournissent respectivement 13%, 11% et 10% des fonctionnaires recensés. La Grande-Anse, le Sud-Est, le Centre et le Nord-Est contribuent respectivement à hauteur de 8.5%, 7.5%, 7% et 6.5%. Le Nord-Ouest et les Nippes sont les départements les plus modestes avec respectivement 5% et 4% du total.

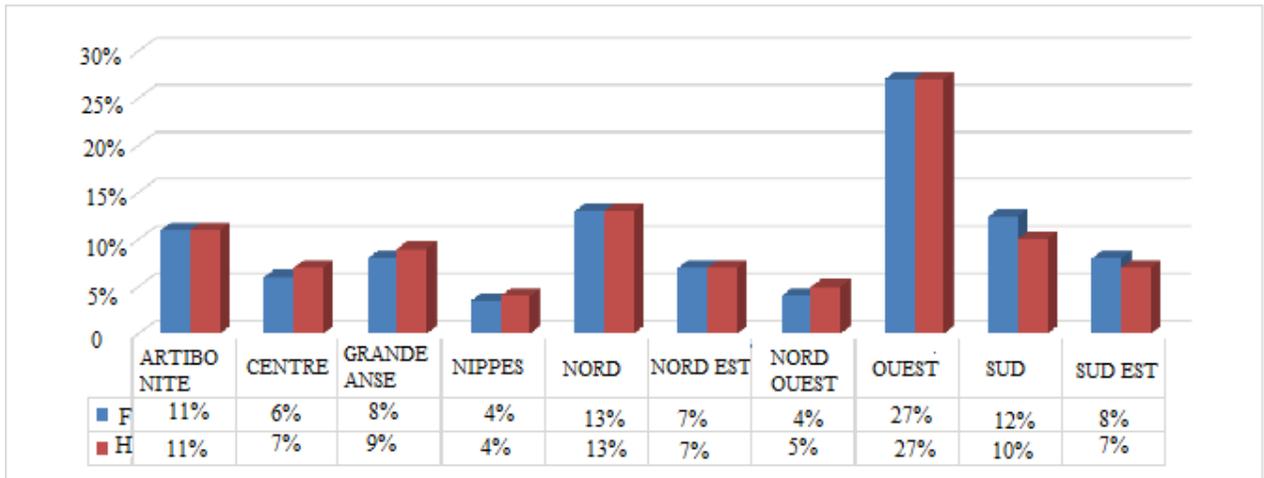


Figure 10: Répartition des fonctionnaires selon leur lieu de naissance



Un tri croisé entre le département d'origine et le groupe d'âge permet de se rendre compte que la répartition des départements d'origine change selon le groupe d'âge. En effet les moins de 25 ans proviennent de l'Ouest à près de 45% alors que les plus de 45 ans comptent environ 25% de leur effectif qui provient de ce département.

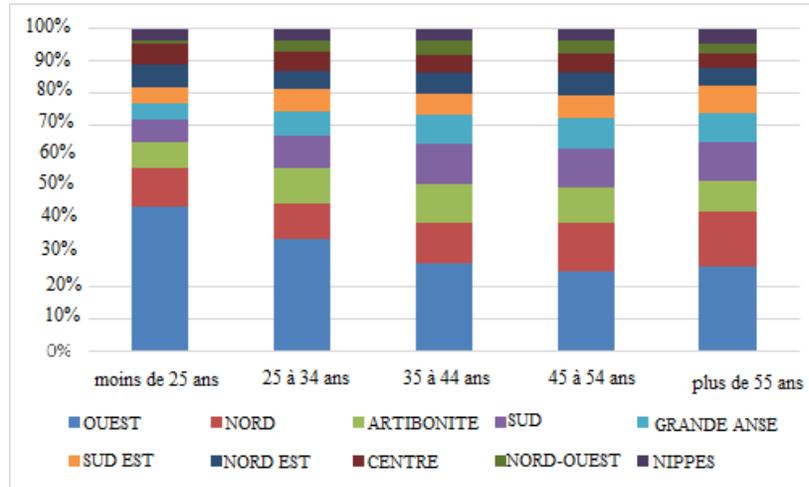


Figure 11: Répartition des fonctionnaires selon leur lieu de naissance et par tranche d'âge

Le nombre d'enfants

Près des trois quart des fonctionnaires ont des enfants (graphique 6, annexe 2). 54 % d'entre eux ont moins de trois enfants. Les familles très nombreuses seraient l'exception.

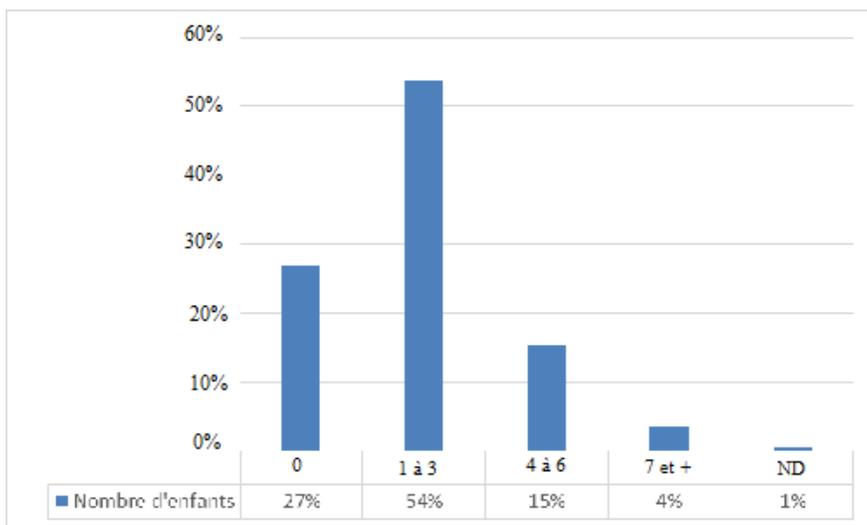


Figure 12: Répartition des fonctionnaires selon le nombre d'enfants



Il est intéressant de regarder de plus près le nombre moyen d'enfants déclarés en fonction du sexe et du statut matrimonial. Les femmes déclarent avoir moins d'enfants que les hommes et les fonctionnaires vivant en concubinage ont en moyenne une famille plus grande.

	F	H	Total général
Célibataire	0.84	0.86	0.85
Concubinage	1.94	2.60	2.44
Divorcé	1.88	2.01	1.95
Marié	1.88	2.49	2.30
Veuf	2.63	2.97	2.77
Total général	1.67	2.25	2.06

Le niveau d'études

Le niveau d'études du fonctionnaire est essentiel pour son statut socio-professionnel. D'après les données du recensement de 2014, plus de 46% des fonctionnaires ont atteint le niveau du secondaire dont 25% ayant obtenu le Bac II et 21% le Bac I. En seconde position, on retrouve 29% de fonctionnaires qui ont une formation universitaire niveau licence ou plus. En troisième position, on retrouve ex aequo, 9% de fonctionnaires avec un niveau d'études équivalent¹ au 2ème cycle fondamental et 9% qui ont atteint un niveau de certificat d'études primaires. 5% des fonctionnaires n'ont pas fréquenté l'école ; 2% n'ont pas répondu à la question.

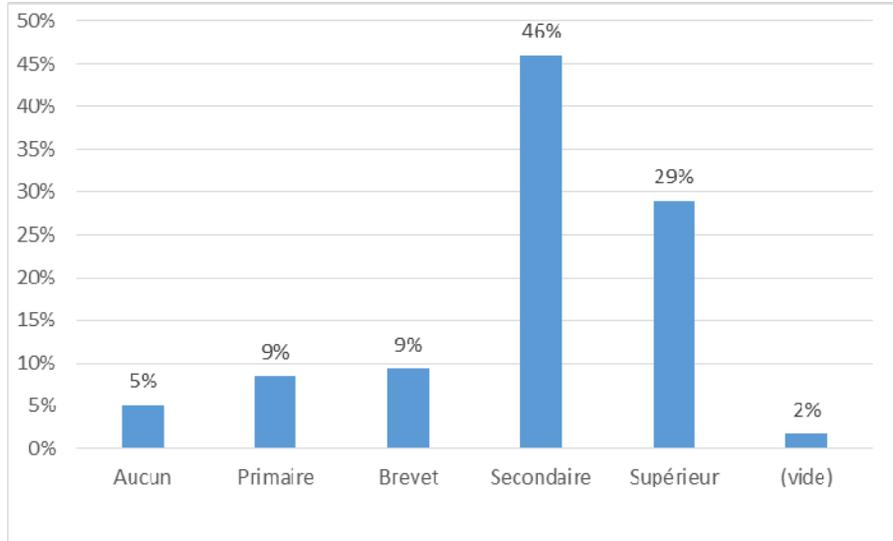


Figure 13: Répartition des fonctionnaires par niveau d'études

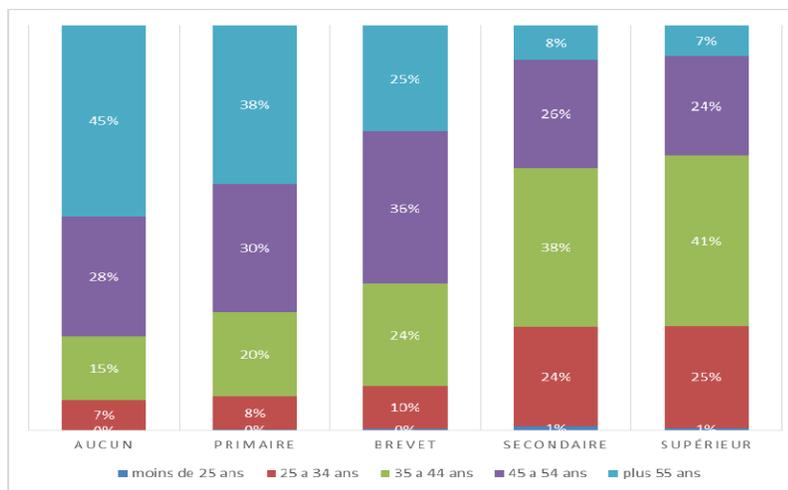


Figure 14: Répartition des fonctionnaires par groupes d'âge et niveaux d'études

¹ La nomenclature des niveaux d'études entre 1996 et 2014. Le second cycle fondamental correspond au 3eme de l'ancien secondaire. De même, le 1^{er} cycle fondamental correspond à l'ancien primaire.



Il est intéressant de noter une certaine corrélation entre les proportions de fonctionnaires en concubinage et le niveau d'études. Plus le niveau d'études est élevé moins il choisit ce statut.

Nous reviendrons sur la notion de niveau d'études dans l'analyse des caractéristiques professionnelles du fonctionnaire.

Caractéristiques professionnelles

Les caractéristiques professionnelles du fonctionnaire sont analysées à partir de la catégorie d'emplois et de son ancienneté.

Catégorie d'emplois

Le décret de 2005 répartit les emplois de la Fonction publique en quatre catégories :

- La catégorie A est occupée par des fonctionnaires en possession d'au moins une licence universitaire qui effectuent un travail de conception, d'analyse, de synthèse, d'élaboration, de coordination et de direction. Cette catégorie représente 5% des recensés.
- La catégorie B regroupe les fonctionnaires qui effectuent un travail d'application avec un recrutement exigeant une formation de niveau minimum bac +3. Elle représente 11.5% des recensés.
- Les emplois de catégorie C regroupent des fonctionnaires qui exécutent un travail avec un recrutement exigeant au minimum le niveau du troisième cycle de l'école fondamentale. Elle représente 55% des recensés.
- Les emplois de catégorie D regroupent des fonctionnaires qui effectuent un travail d'exécution avec un recrutement exigeant au minimum le niveau du premier cycle de l'école fondamentale. Elle représente 28.5% de la population recensée.

Les données utilisées pour établir la répartition des fonctionnaires par catégorie d'emploi sont déterminées à partir des titres d'emplois et non des déclarations des agents. Le recensement révèle que la notion de catégorie d'emploi n'est pas bien



assimilée par les fonctionnaires.

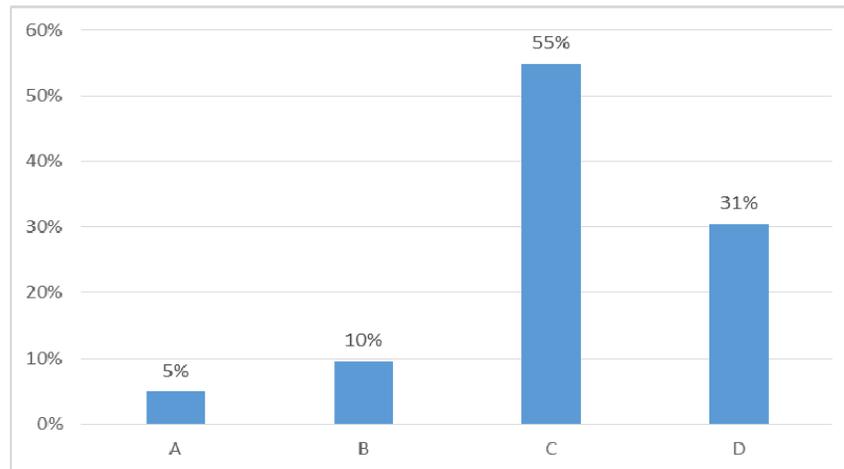


Figure 15: Répartition des fonctionnaires par catégories d'emplois

La répartition des fonctionnaires par catégories d'emplois suit une tendance intuitive pour les trois premières catégories. Le fait qu'une grille de poste ne soit pas disponible au moment de l'analyse nous porte à émettre des réserves sur des zones floues entre les catégories C et D.

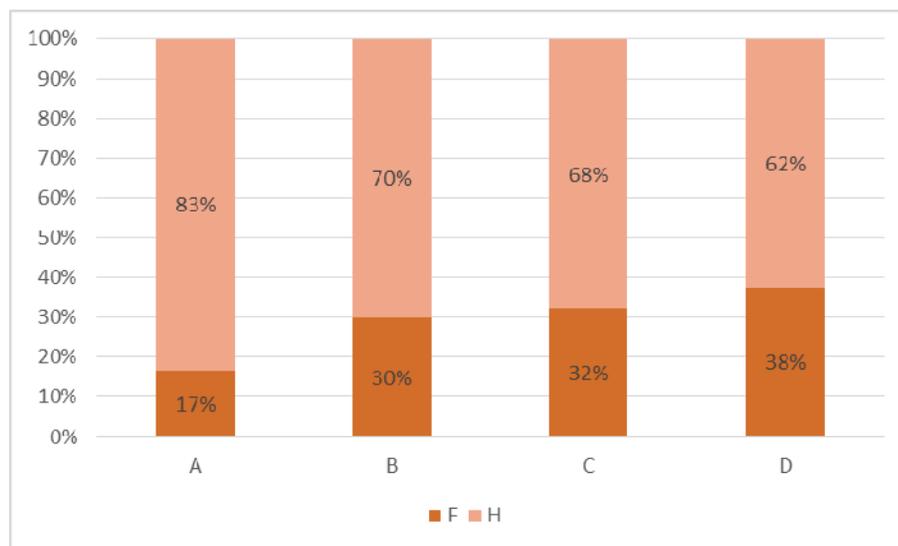


Figure 16: Répartition des fonctionnaires par sexe et par catégorie d'emploi

La répartition des fonctionnaires en fonction de leur sexe et de la catégorie d'emplois montre que les femmes occupent moins de 16% des emplois de catégorie A alors qu'elles sont près de 40% en catégorie D.

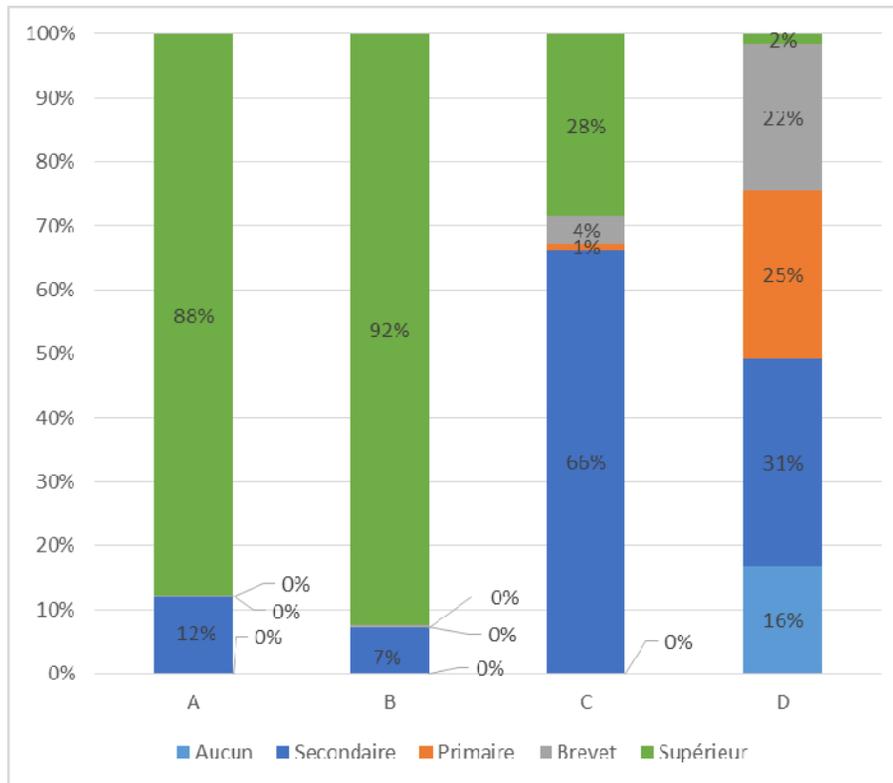


Figure 17: Répartition des fonctionnaires par niveau d'études à travers les catégories d'emplois

Un tri croisé réalisé sur les données relatives au niveau d'études et à la catégorie d'emploi révèle quelques anomalies administratives au niveau des catégories A, B et C.

Normalement les emplois de catégorie A sont réservés aux fonctionnaires détenant un diplôme universitaire. Pourtant la figure 19 montre que 12% des fonctionnaires occupant cette catégorie ne répondent pas à ce critère. En analysant de plus près les données, nous avons compris que cette anomalie se présente surtout au niveau du Ministère de l'Éducation dans les postes de direction d'écoles avec en majorité des agents d'une ancienneté de plus de dix ans dans la fonction publique.

Les mêmes anomalies se retrouvent dans des proportions plus faibles pour les catégories B et C.



Nombre de subordonnés

La majorité des agents signale n'avoir aucun subalterne (graphique 12, annexe 3). Les proportions sont ensuite décroissantes avec le nombre de subordonnés, évoquant une structure pyramidale des personnels de l'administration tout à fait conforme. La question n'ayant pas été posée lors du recensement de 1996, aucune comparaison n'est possible avec celui de 2014.

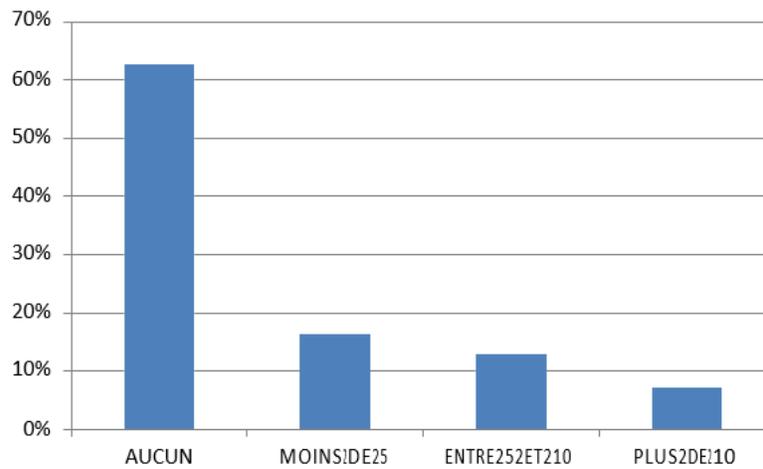


Figure 18: Répartition des fonctionnaires selon le nombre de subordonnés

Utilisation de l'outil informatique

Les deux tiers des agents exercent leur fonction sans utiliser l'informatique (graphique 14, annexe 3). Cette proportion varie de façon significative selon l'affectation du fonctionnaire, de 8% au Palais National à 64% à l'Office de Protection du Citoyen.

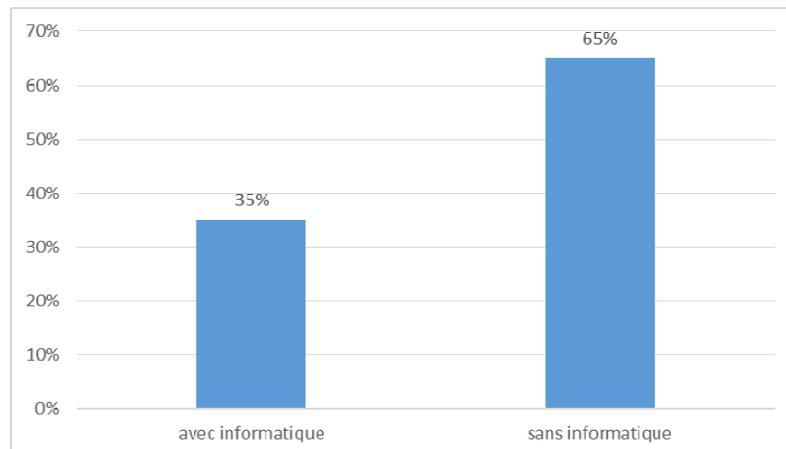


Figure 19: Répartition des fonctionnaires selon l'utilisation de l'outil informatique



Ancienneté dans la Fonction publique

A partir des dates d'embauche, on peut ventiler les agents selon leur ancienneté dans l'administration publique. L'ancienneté moyenne dans la Fonction publique est passée de six ans en 1997 à dix ans en 2014 avec des variations sensibles de plus de 11% dans la tranche de un à cinq ans et de moins de 10% dans la tranche des 10-14 ans.

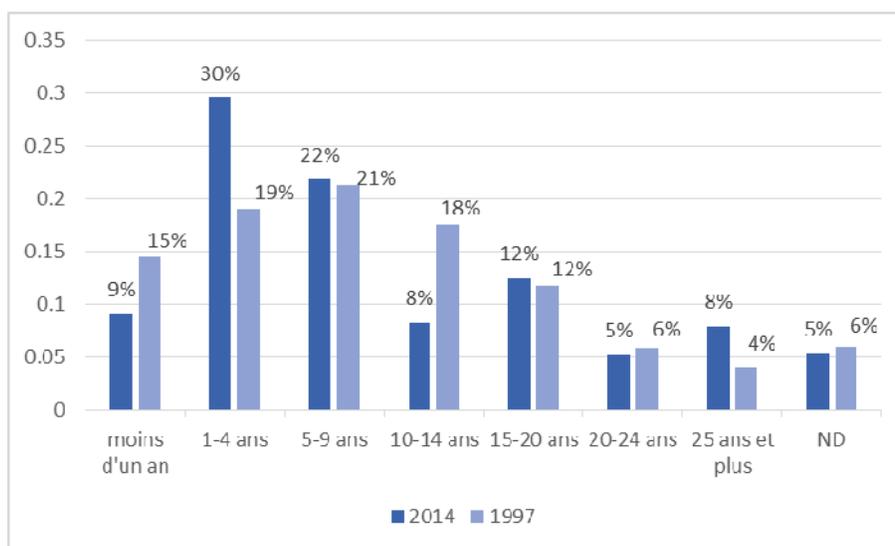


Figure 20: Répartition des fonctionnaires selon le nombre d'années de service en 2014 et en 1997

Selon les données du recensement la proportion des fonctionnaires éligibles à la pension a augmenté pour atteindre 8% des recensés, soit les 2/3 des plus de 55 ans.

Répartition des fonctionnaires sur le territoire

Le recensement révèle une importante concentration des services publics avec 55% des fonctionnaires dans le département de l'Ouest. Le département du Nord et de l'Artibonite suivent avec respectivement 9% et 8%. Viennent ensuite les départements du Sud, du Sud-Est, du Nord-Est et de la Grande-Anse où l'on retrouve 4% à 5% de l'effectif des fonctionnaires. En queue de peloton on retrouve le Centre, le Nord-Ouest et les Nippes.



Figure 21: Répartition des fonctionnaires sur le territoire par sexe

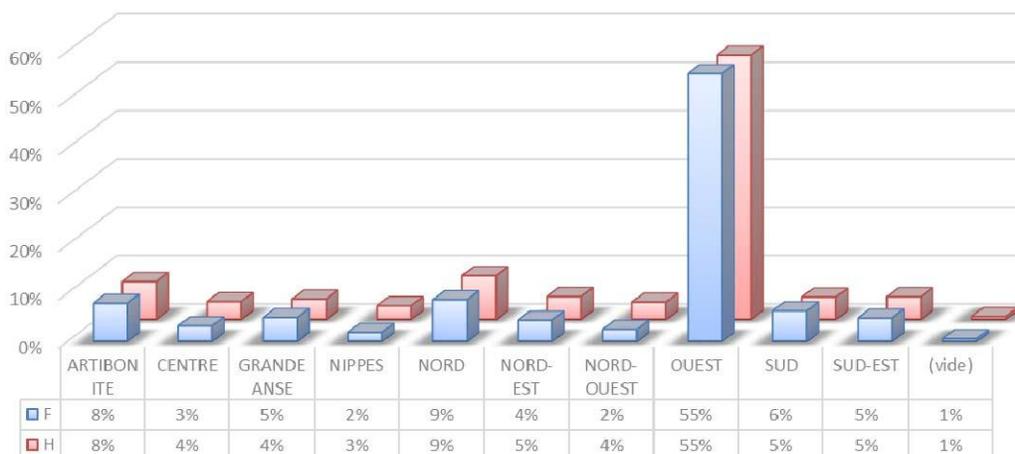


Figure 22: Répartition des fonctionnaires sur le territoire

		LIEU D'AFFECTION											Total
		ARTIBONITE	CENTRE	GRANDE ANSE	NIPPES	NORD	NORD-EST	NORD-OUEST	OUEST	SUD	SUD-EST	ND	
LIEU DE NAISSANCE	ARTIBONITE	3137	54	13	40	177	28	70	2404	28	53	28	6032
	CENTRE	54	1446	29	18	50	25	80	1336	18	23	15	3094
	GRANDE ANSE	106	19	2041	24	33	14	11	2216	98	54	39	4655
	NIPPES	18	10	39	823	17	4	2	1068	43	26	13	2063
	NORD	218	60	26	28	4081	253	134	2393	47	90	18	7348
	NORD EST	48	57	13	17	321	1995	23	776	12	32	3	3297
	NORD-OUEST	131	4	5	10	22	20	1171	738	20	26	10	2157
	OUEST	194	147	74	212	136	66	84	13974	138	338	15	15378
	SUD	58	21	112	177	43	24	41	3371	2225	342	30	6444
	SUD EST	24	17	13	21	17	8	16	2132	26	1581	14	3869
	ND	648	237	260	94	382	276	262	2209	395	223	123	5109
	Total	4636	2072	2625	1464	5279	2713	1894	32617	3050	2788	308	59446

Les données du recensement permettent d'analyser les tendances de migration et la mobilité des agents de la fonction publique. Dans tous les départements, nous constatons que les agents sont en majorité recrutés dans leur région d'origine. Le nombre de fonctionnaires originaires des départements du Sud, du Sud-Est, de la Grande Anse et des Nippes, en poste dans le département de l'Ouest est supérieur au nombre resté en poste dans leurs départements d'origine.



Répartition institutionnelle des agents

Répartition par ministère

Une première ventilation des agents par ministère montre la prédominance en termes relatifs des effectifs exerçant des tâches consacrées aux services à la population (graphique 17, annexe 4).

Avec une proportion de près de 60%, les ministères à vocation sociale requièrent, de par leur nature même, les effectifs les plus nombreux. Les trois-quarts des effectifs du secteur social se trouvent au Ministère de l'Éducation nationale et de la formation professionnelle (MENFP) soit près de 44 % des effectifs totaux de la Fonction publique haïtienne. Deuxième par ordre d'importance dans le même secteur, le Ministère de la Santé publique et de la Population (MSPP) occupant presque le tiers des effectifs du secteur social (13 % des effectifs de ladite Fonction publique).

Par ordre d'importance relative, les ministères à vocation politique occupent le quart des agents, avec, dans ce secteur la prédominance du Ministère de la Justice et de la Sécurité publique (MJSP) auquel est rattachée la Police nationale d'Haïti (82% des effectifs du MJSP, soit 20% des effectifs totaux de la fonction publique).

Enfin, les ministères relevant des interventions économiques totalisent 15 % des effectifs de la Fonction publique, plus dispersés que dans les secteurs précédents, mais deux ministères totalisent à eux seuls plus de deux tiers des effectifs du secteur économique à parts égales (35 %) : le Ministère de l'Économie et des Finances (MEF) et le Ministère des Travaux publics, Transports et Communication (MTPTC). Citons encore le Ministère de l'Agriculture avec 12 % des effectifs exerçant des fonctions à caractère économique.

En comparant les résultats du recensement de 2014 avec ceux de 1996, on constate un repli de la part des ministères faisant partie du secteur économique (-7,5 points) et ceux du secteur social (-4,3 points) au profit des ministères remplissant des missions régaliennes de l'Etat (+11,5 points).



De fait, le ministère de la Justice et de la Sécurité publique a presque multiplié ses effectifs par sept entre 1996 et 2014 (de 1,744 à 11,803), sous l'effet d'une vague de recrutement de policiers pour améliorer la sécurité dans le pays. Dans le même temps, le ministère de l'Éducation nationale a multiplié ses effectifs par 1,7, passés de 15,465 en 1996 à 26,216 en 2014, et le ministère de la Santé de 1,3 (de 6031 en 1,996 à 7,910 en 2014).

Il en résulte, en termes relatifs, une recomposition de la répartition des effectifs par secteur.

Féminisation des ministères

Comme noté auparavant, le taux de féminisation des effectifs de la Fonction publique est supérieur à 30 %. Néanmoins, tous les ministères sont loin d'épouser cette caractéristique moyenne (graphique 19, annexe 5).

Certaines institutions sont très fortement féminisées, la palme revenant sans surprise au ministère à la Condition féminine, avec un taux de 60 %. Le ministère de la Santé publique s'écarte aussi nettement de la moyenne avec un taux de 55,6%, certainement en conséquence d'un plus fort taux de féminisation des personnels soignants (infirmières, aide-soignants etc....).

A l'autre bout du tunnel, le ministère de la Justice, qui compte les effectifs de police, recourt au personnel féminin à hauteur de 17 %, ce qui n'est pas non plus une surprise. Le ministère de l'Agriculture et du Développement rural, le ministère des Travaux publics et le ministère de la Communication affichent un taux de féminisation très inférieur à la moyenne.

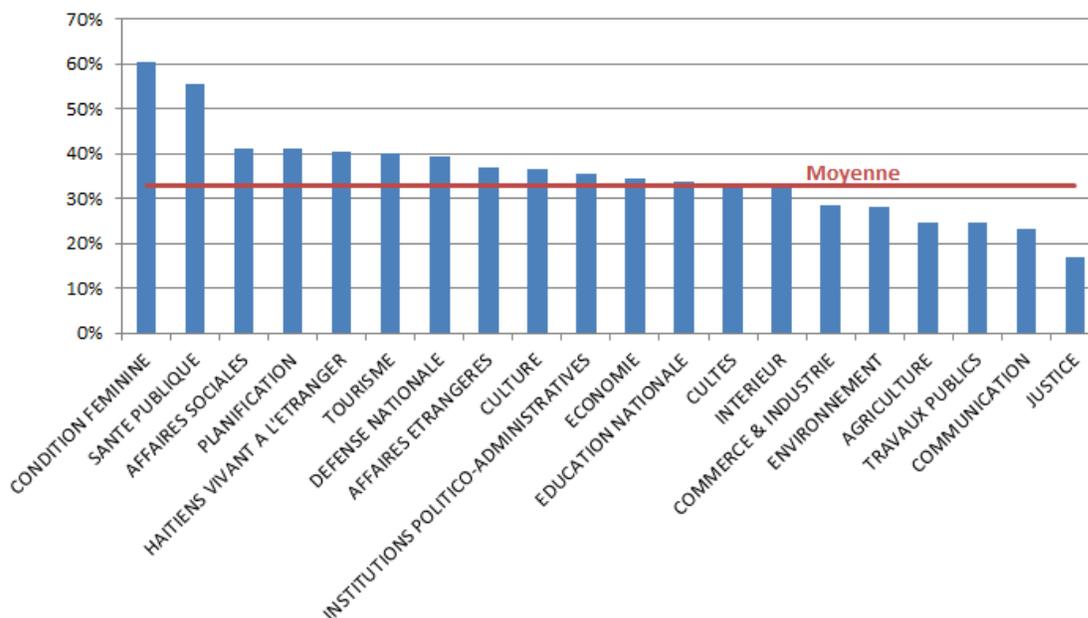


Figure 23: Taux de féminisation des ministères

Répartition des ministères selon l'âge médian des fonctionnaires

Étant donné le vieillissement relatif des effectifs de la fonction publique entre 1996 et 2014, la question de l'âge revêt une importance particulière. On peut en premier lieu classer les ministères selon l'âge médian de leurs agents. Un premier groupe se dégage de cette analyse avec un âge médian supérieur ou égal à 43 ans bien plus élevé que l'âge médian de l'ensemble des fonctionnaires (42 ans). Ce groupe, qui totalise près d'un quart des effectifs, est relativement important en nombre parce qu'il inclut le ministère de la Santé où l'âge médian est d'un an supérieur à l'âge médian de l'ensemble (graphique 29, annexe 5). Notons également l'âge médian exceptionnellement élevé (50 ans) au ministère de l'Agriculture.

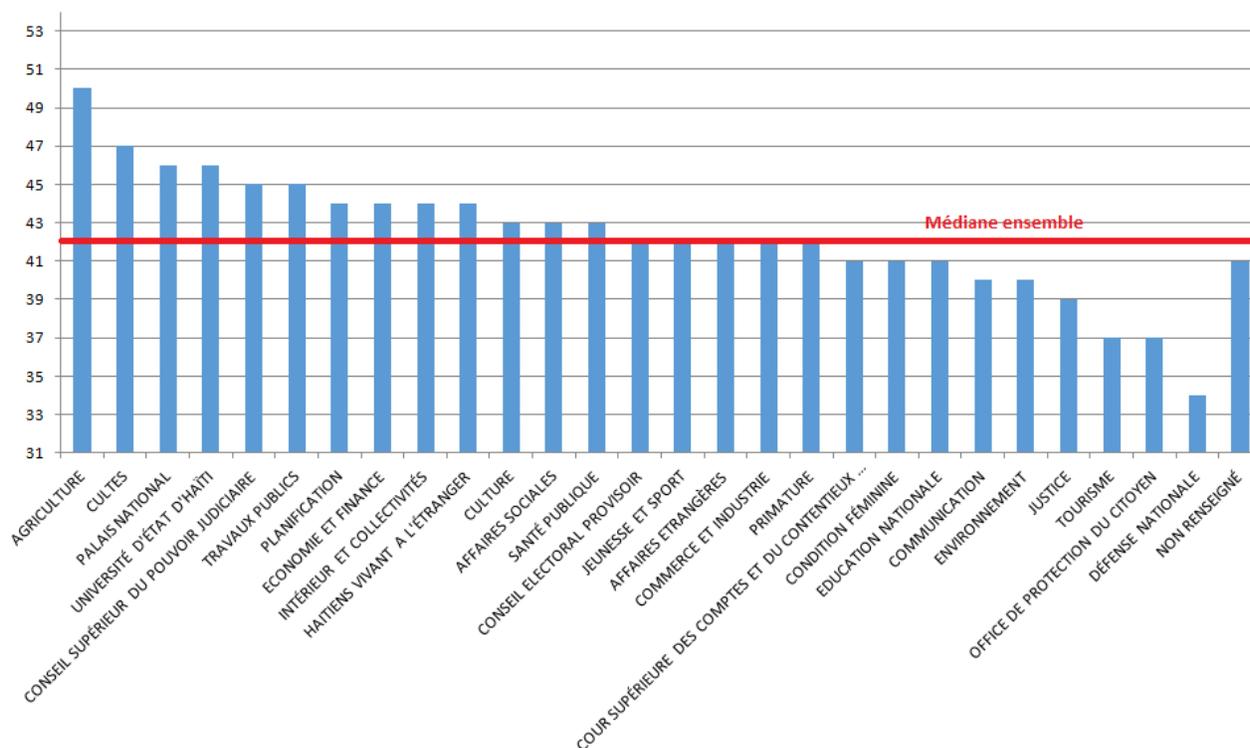


Figure 24: Âge médian par ministère

Viennent ensuite les ministères affichant un âge médian supérieur de un an à celui de l'ensemble. Onze ministères affichent un âge médian égal à celui de l'ensemble. Parmi ces derniers, on repère un ministère important par son effectif, le ministère de l'Éducation nationale où l'âge médian est de un an inférieur à l'âge médian de l'ensemble. Enfin, deux ministères affichent un âge médian de deux ans inférieur à l'ensemble. Le ministère de la Justice, auquel sont affectés les effectifs de police, renforcé à la suite de la vague de recrutements d'agents, en toute hypothèse plus jeunes que la moyenne, affiche un âge médian de trois ans inférieur à l'âge médian de l'ensemble.

Au-delà du constat factuel précédent, la question de la structure par âge des ministères est centrale pour la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, particulièrement celle de la prépondérance des plus de 54 ans. La plus grande proportion des plus de 54 ans dans les ministères, 55 ans étant l'âge légal possible de départ à la retraite si l'agent a effectué au moins 25 ans de service, les précarise en ressources humaines et les expose à la fois à un risque de pénurie si la relève n'est pas



assurée et à des pertes excessives en capital humain liées au départ potentiel de personnel plus expérimenté que les nouveaux entrants.

Sous cet angle, on peut classer en trois groupes les différents ministères : les ministères affichant une part des plus de 54 ans supérieure ou égale à 20 %, ceux pour lesquels cette part est proche de la moyenne (12,6 %) et enfin ceux qui figurent nettement en dessous de la moyenne (graphique 21, annexe 5). Dans le premier groupe, le ministère de l'Agriculture, avec près de 40% de ses effectifs affiche un âge supérieur à 54 ans. Des ministères d'importance apparaissent également dans ce groupe, le ministère de la Santé publique, avec un taux d'occupation de postes par les plus de 54 ans de 20 %, et le ministère des Travaux publics.

Le ministère de l'Éducation nationale, rattaché au troisième groupe, affiche une part des plus de 54 ans inférieure de deux points à la moyenne (10,5 %). Enfin, le ministère de la Justice figure dans le groupe des ministères les moins fragilisés, avec une part des plus de 54 ans s'élevant à 6%, sous l'effet des recrutements récents d'agents évoqués auparavant.

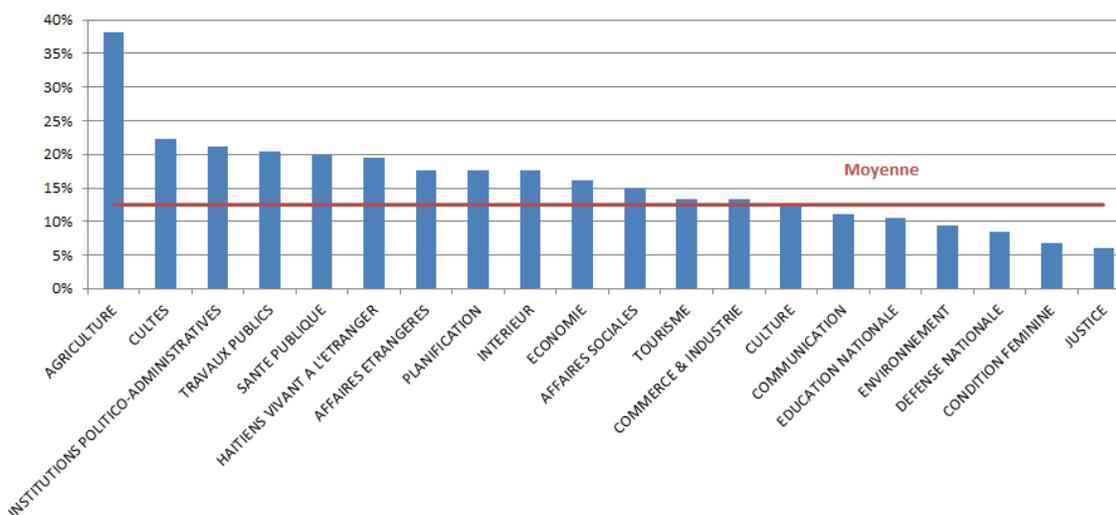


Figure 25: Part des plus de 54 ans dans l'effectif par ministère

En moyenne, c'est donc potentiellement 12,5% des effectifs de la Fonction publique qui pourrait prétendre à la retraite, avec une moitié des ministères plus fragilisés que les autres. Naturellement, parmi ceux affichant un âge supérieur à 54 ans, tous les fonctionnaires n'ont pas



atteint les 25 années de service permettant de bénéficier d'une pension au taux plein. Pour réellement apprécier les pénuries potentielles de main-d'œuvre que ces caractéristiques démographiques impliquent, il faudrait pouvoir repérer les agents de plus de 54 ans satisfaisant à cette condition supplémentaire, mais les données concernant la date d'entrée dans la Fonction publique n'ont malheureusement pas été mises à notre disposition. De cette information, on pourrait tirer pour les années passées et à venir le nombre théorique de départs à la retraite, qui, confronté à celui des départs effectifs, permettrait de prendre la mesure des contraintes démographiques.

Ces points apparaissent cruciaux et l'approche incomplète développée ici, faute d'une information suffisante, doit susciter auprès des autorités haïtiennes l'engagement d'une réflexion profonde sur cette question dont on n'a fait ici que poser les jalons.

Toutefois, on peut prendre la mesure de l'accentuation (ou de l'apparition) du phénomène sur les vingt dernières années en comparant l'évolution de la part des plus de 54 ans par ministère entre les recensements de 1996 et de 2014 (graphique 22, annexe 5). Tous les ministères accusent une augmentation de la part des plus de 54 ans dans leurs effectifs, sauf le ministère de la Justice qui a procédé récemment à des recrutements. Mais même pour ce dernier, ce constat plus favorable ne préjuge pas du tarissement possible des ressources en personnel d'encadrement. Parmi les «gros» ministères, le ministère de la Santé a vu la part des plus de 54 ans grimper de 7 points et celui de l'Éducation nationale de 2,7 points. Vu l'intensité en ressources humaines requise pour fournir leurs services à la population, ces ministères apparaissent structurellement plus fragilisés que les autres.



Projet d'appui à la gestion des ressources humaines du secteur public

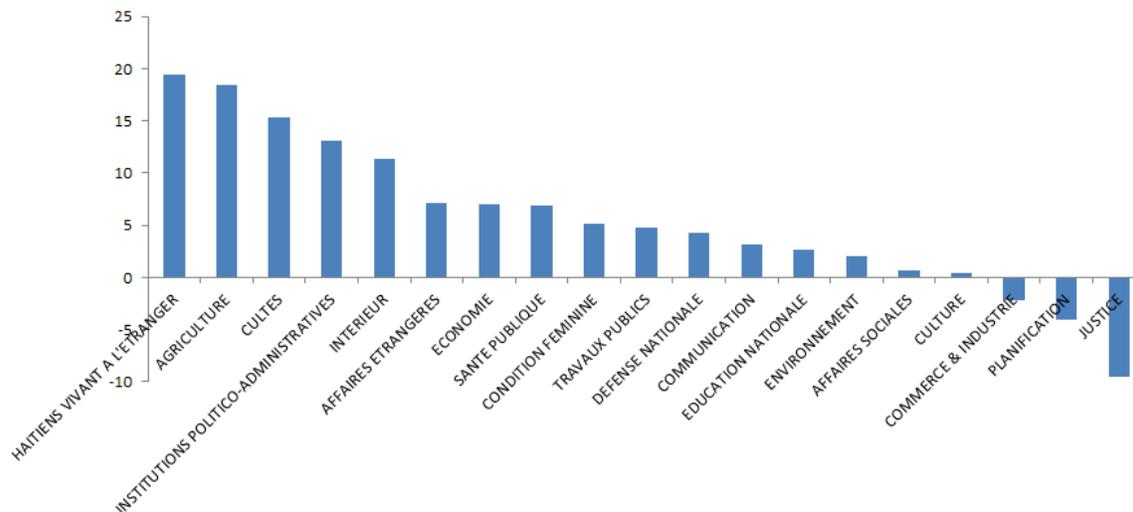


Figure 26: Variation de la part des plus de 54 ans dans l'effectif par ministère entre les recensements de 1996 et de 2014



Profil des contractuels de la Fonction publique

Les contractuels, au nombre de 11,148 selon les fichiers de recensement extraits au 31 juillet 2014, représentent 15% des ressources totales en personnel engagé dans l'administration haïtienne. On distingue ici les contractuels par le biais de quelques caractéristiques qui nous paraissent primordiales, tout en les comparant à celles des fonctionnaires.

Caractéristiques démographiques

Age et sexe au 31 juillet 2014

L'âge moyen des contractuels est inférieur de trois ans à celui des fonctionnaires, respectivement 40 ans contre 43 (graphique 34). Comme pour les fonctionnaires, la pyramide des âges est très asymétrique, avec un fort étalement de la distribution vers la droite qui témoigne que ce statut, par nature précaire, concerne aussi les personnes d'âge avancé (par construction de la médiane, 50 % des agents ont un âge supérieur à 37 ans). Ce constat pose naturellement la question de l'incorporation des effectifs âgés dans la fonction publique pour lesquels ce statut précaire est préjudiciable.

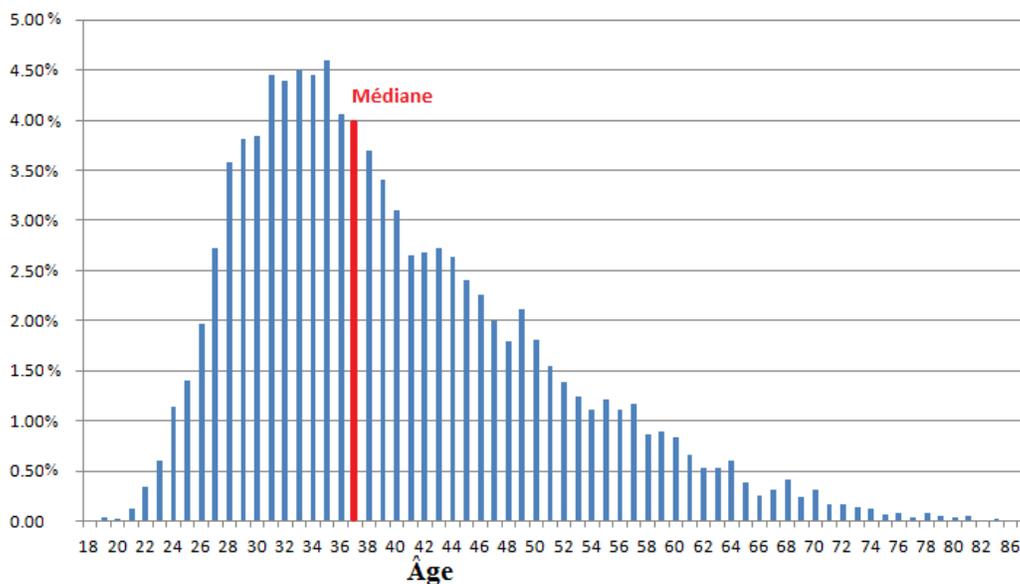


Figure 27: Pyramide des âges des agents contractuels



La classe des 25-34 ans est la plus nombreuse pour les contractuels, alors que pour les fonctionnaires, la classe des 35-44 ans prédominait (graphique 33, annexe 6). En premier lieu, les contrats à durée déterminée peuvent être une modalité d'entrée dans la vie active et sont destinés par conséquent à un public plus jeune. Ensuite, et dans la continuité de ce qui précède, certains contrats peuvent déboucher sur un recrutement ferme à un âge plus avancé, ce qui mécaniquement dégonfle les effectifs de ces catégories.

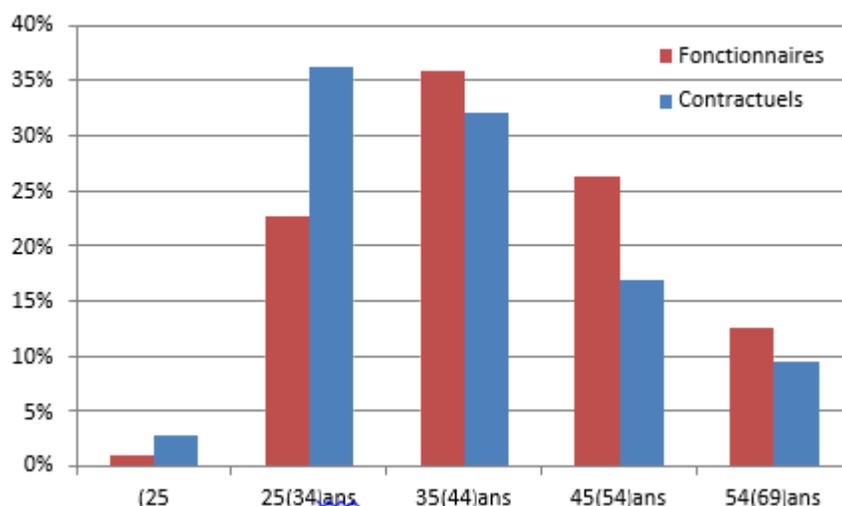


Figure 28: Répartition par classe d'âge des contractuels et des fonctionnaires

La répartition des contractuels par sexe n'est pas équivalente à celle des fonctionnaires, avec un taux de féminisation de 36,5 %, contre 32,9 % pour les fonctionnaires. Ce résultat est conforme à l'intuition. En effet, l'activité féminine, qui constitue parfois un revenu d'appoint pour le ménage, donne souvent lieu à des allers-retours dans l'emploi sous-tendant la signature de contrats de travail temporaires.

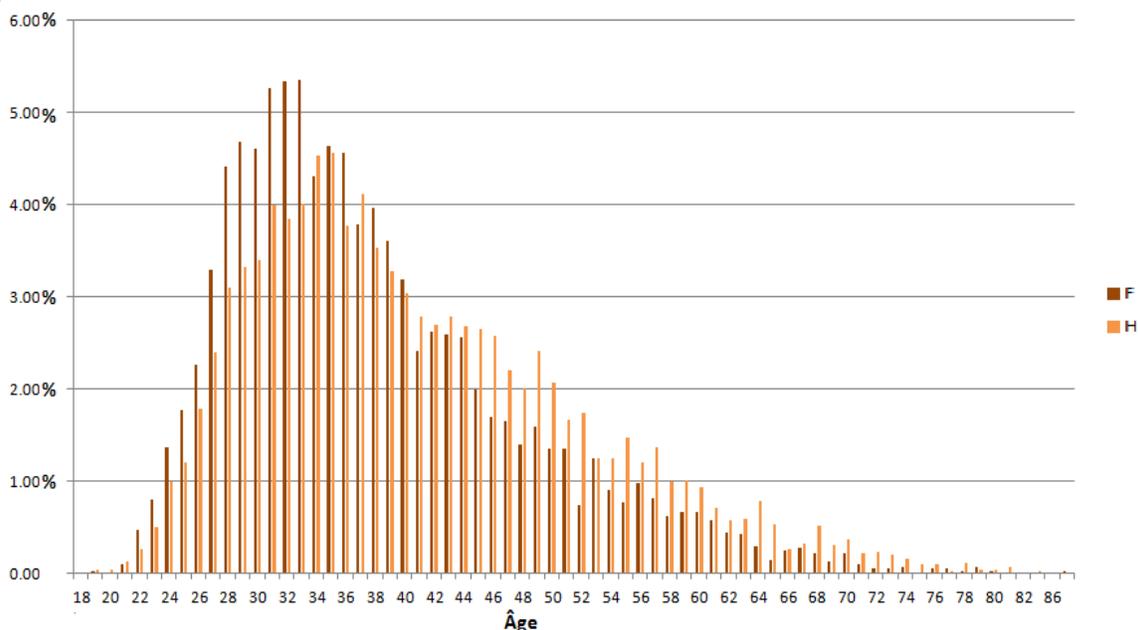


Figure 29: Répartition des contractuels par sexe et selon leur âge

Caractéristiques personnelles

Plus jeunes que les fonctionnaires, les contractuels ont aussi un taux de célibat plus élevé

(Graphique 35, annexe 6).

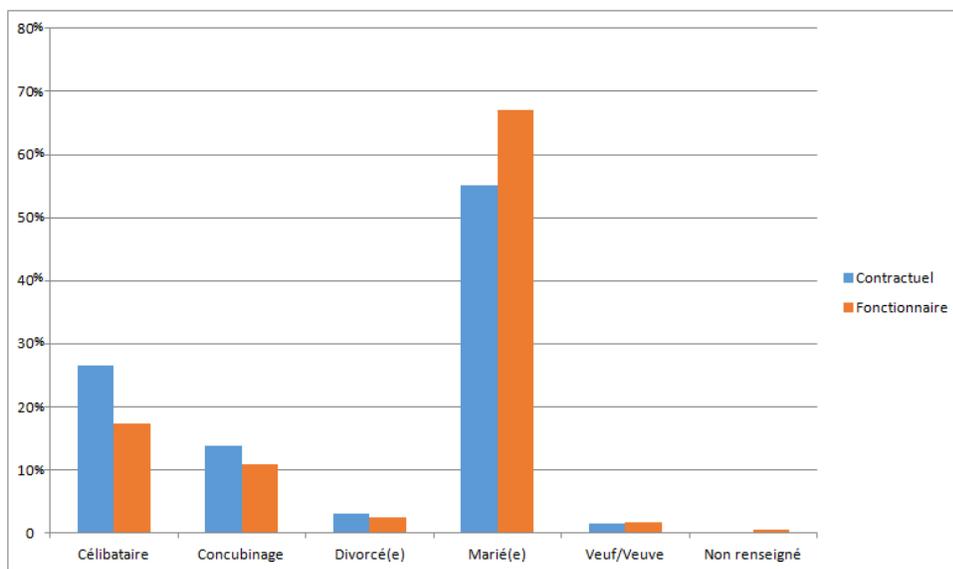


Figure 30: Statut matrimonial des contractuels et des fonctionnaires



La catégorie des contractuels, mariés ou en concubinage, est ainsi inférieure de 8,9 points à celle des fonctionnaires dans la même situation, quand celle des contractuels célibataires est supérieure de 9,1 points à celle des fonctionnaires.

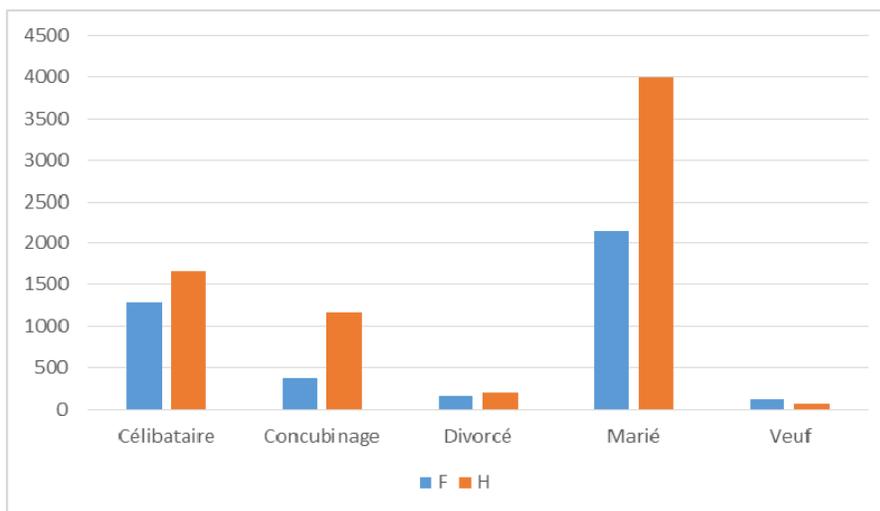


Figure 31: Répartition des contractuels selon le statut matrimonial (en niveau)

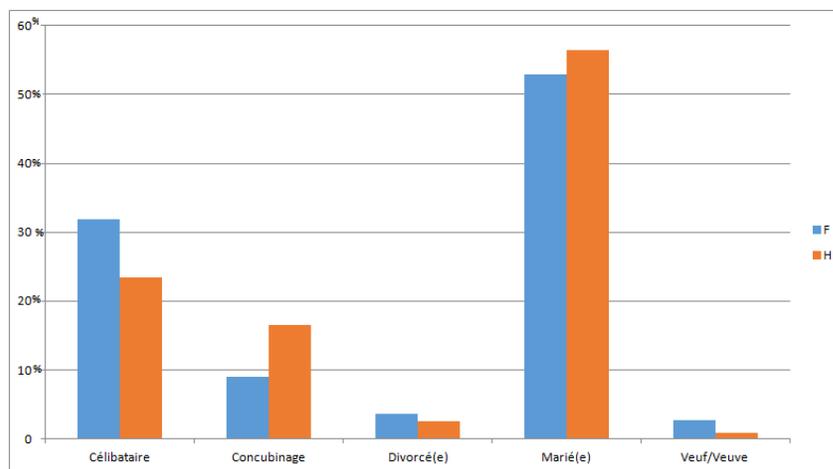


Figure 32: Répartition des contractuels selon le statut matrimonial (en pourcentage)

Le nombre de contractuels sans enfants est aussi logiquement supérieur à celui des fonctionnaires dans la même situation, 33,1% contre 26,9 % (graphique 38).

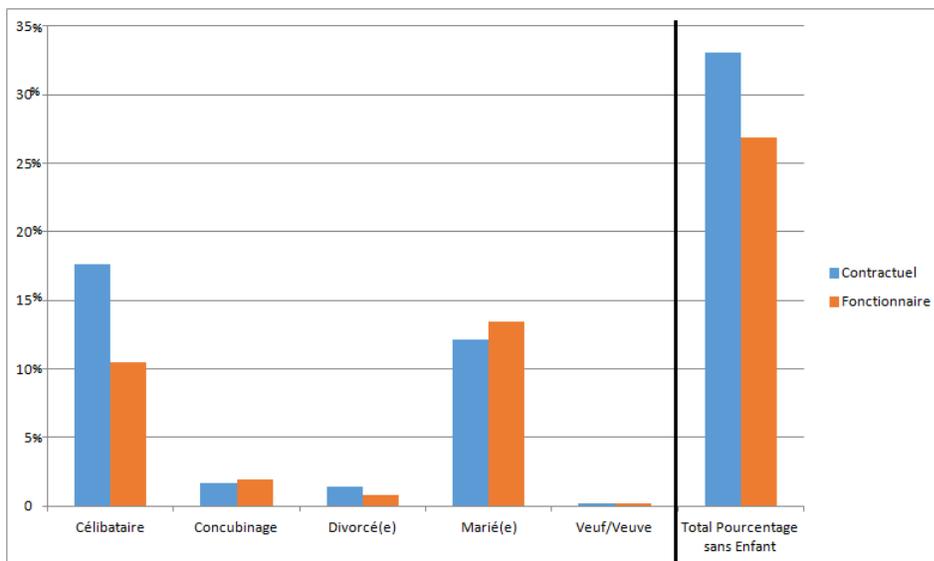


Figure 33: Contractuels et fonctionnaires sans enfant selon leur statut matrimonial

Caractéristiques professionnelles

Catégorie des postes

La répartition des contractuels par catégories de postes montre une distribution plus pyramidale des déclarations que pour les fonctionnaires (graphique 39, annexe 7). Comme on pouvait s’y attendre.

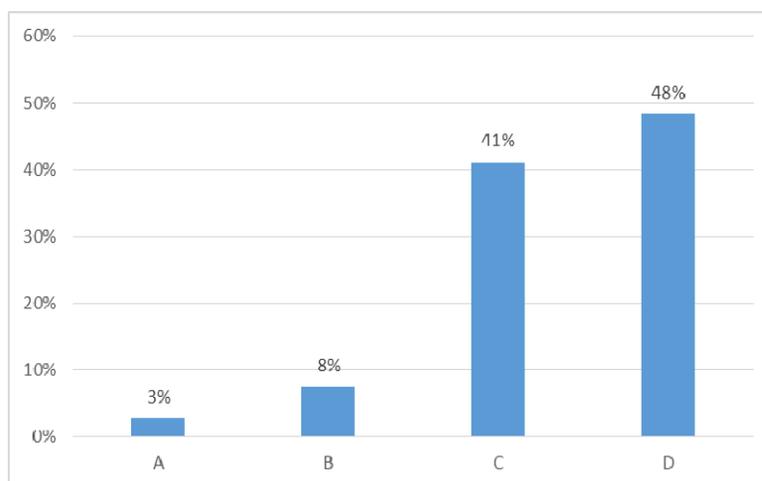


Figure 34: Répartition par catégories de postes des contractuels et des fonctionnaires



Types de postes

A nouveau, et sans surprise, les données du recensement sont ici conformes à l'intuition, avec une écrasante majorité de postes d'exécution déclarés (graphique 40, annexe 7). Les postes de conception sont quasi absents.

On reste frappé de ce que près de 10 % des postes de contractuels concernent des fonctions de décision ou d'encadrement. Ce qui est justifiable pour les fonctionnaires l'est moins pour les contractuels, dont l'activité, par nature précaire, est peu compatible avec la fonction d'encadrement occupant ainsi un poste permanent. Sauf si le recours à la précarité supplée à d'éventuelles pénuries de cadres.

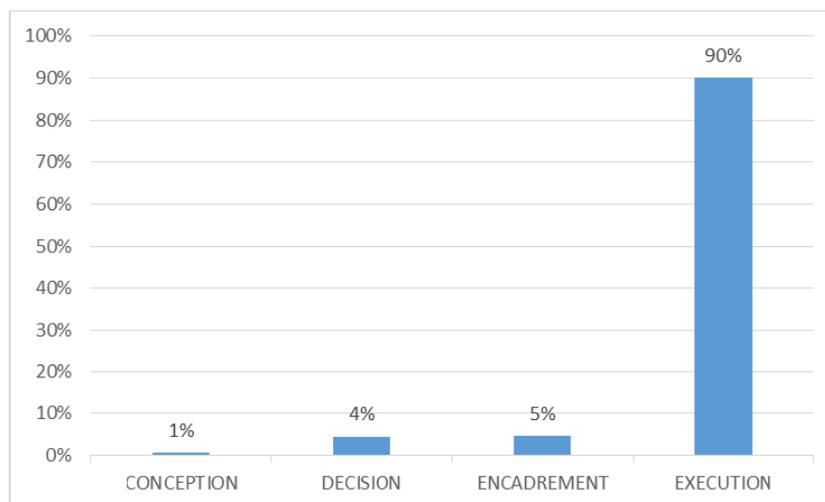


Figure 35: Répartition par type de poste des contractuels et des fonctionnaires



Nombre de subordonnés

Peu de différences dans les déclarations entre les contractuels et les fonctionnaires (graphique 41, annexe 7). Les contractuels sont un peu plus nombreux que les fonctionnaires à déclarer n'avoir aucun subordonné. Par contre, on constate que 17,3 % des contractuels déclarent avoir plus de cinq subordonnés (12,4 % entre 5 et 10 et 4,9 % plus de 10), ce qui appuie les conclusions tirées de la répartition des contractuels par type de poste : un nombre non négligeable de fonctions d'encadrement sont occupées par des contractuels, ce qui n'est pas normal.

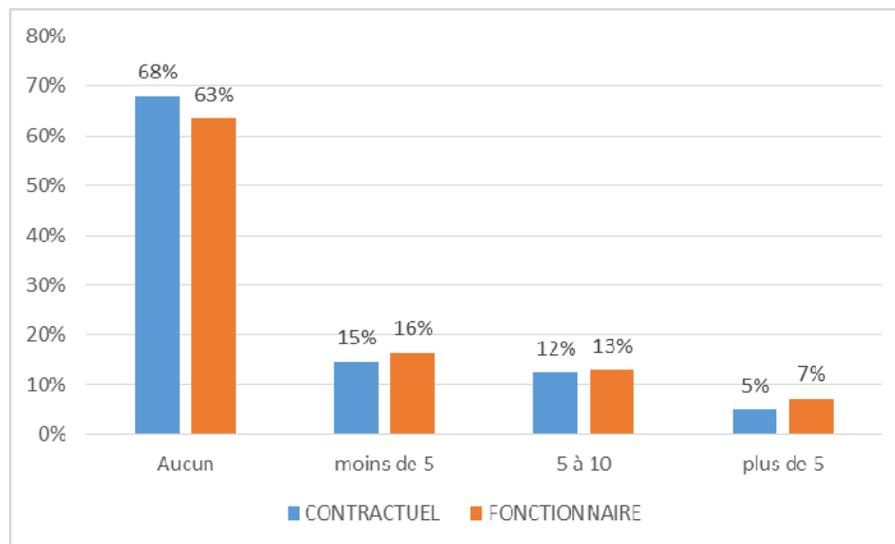


Figure 36: Répartition des agents de la fonction publique par statut et nombre de subordonnés

Ancienneté dans le poste actuel au 31 juillet 2014

La médiane des anciennetés dans le poste actuel pour les contractuels, deux ans, est très inférieure à celle des fonctionnaires, six ans, ce qui est normal : l'activité sous forme de contrats courts est propice aux changements d'affectation.

Néanmoins, 40% des agents ont une ancienneté supérieure à deux ans dans le poste



actuel, ce qui tend à montrer que beaucoup de postes occupés répondent à des besoins de l'administration qui ne sont pas ponctuels (graphique 43, annexe 7).

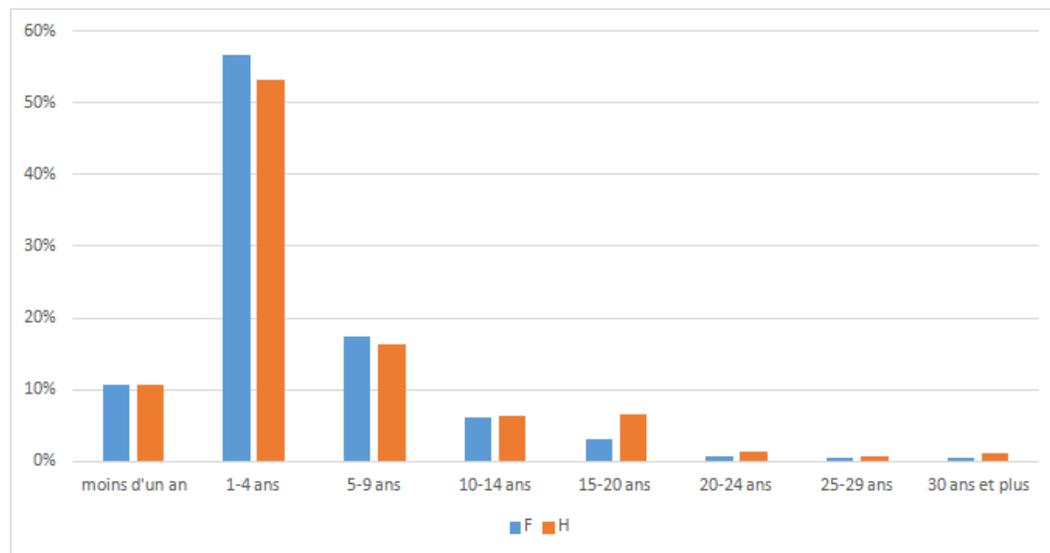


Figure 37: Répartition des contractuels selon l'ancienneté sur le poste actuel

Pour ce qui est du mois d'entrée sur le poste actuel pour les agents ayant moins d'un an d'ancienneté dans le poste actuel, on en relève une vague, en octobre 2013 et une autre en juin 2014 (graphique 43, annexe 7). Ce qui est normal car les contrats sont pour la plupart passés ou renouvelés au début de l'exercice fiscal soit en octobre.

Répartition institutionnelle des contractuels

La distribution des contractuels par ministère est, dans ses grandes lignes, comparable à celle des fonctionnaires avec la prédominance des services à la population ce qui se conçoit aisément, compte tenu du volume de ressources humaines nécessaires à l'accomplissement de ces tâches (graphique 45, annexe 8).

Les ministères de l'Éducation et de la Santé occupent en effet respectivement 31,4 et 29,1% des effectifs contractuels (soit 60% du total). Viennent ensuite les missions à caractère économique avec une sur-représentation du ministère des Travaux publics (15 % de l'effectif total des contractuels) qui tire à la hausse la proportion du groupe et ce pour des



raisons évidentes également.

L'activité dans les ministères du secteur politique, peu dépendante des carnets de commandes au contraire des travaux publics, s'appuie moins sur les contractuels que sur les fonctionnaires.

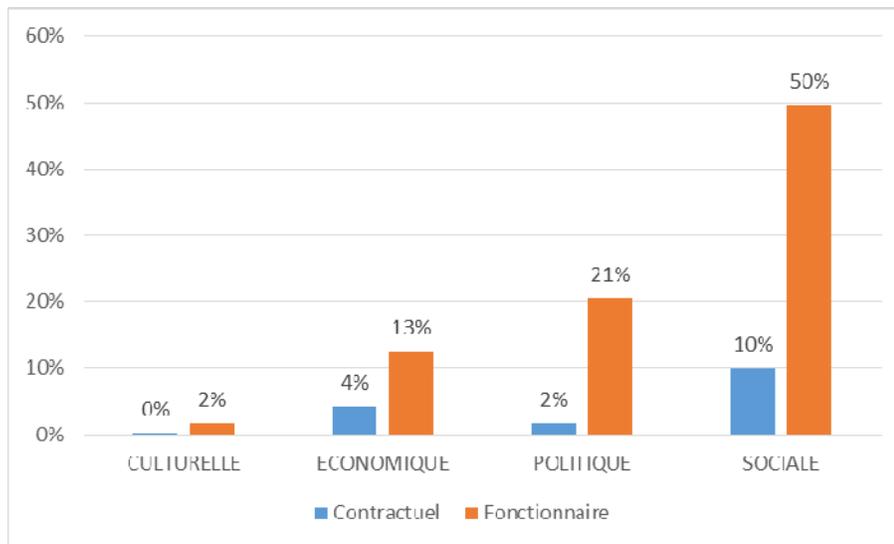


Figure 38: Répartition des agents de la fonction publique par secteur

Pour apprécier les modes de gestion de la main d'œuvre des différents ministères, choisis ou contraints par la nature de leur activité, on peut calculer le taux de recours à l'emploi contractuel sous la forme d'un ratio exprimant le nombre de contractuels pour 100 fonctionnaires (graphique 46, annexe 9).

Parmi ces ministères figurent aussi les institutions du secteur politique de l'exécutif, qui sont loin de dédaigner les contractuels. Le ministère de la Santé se détache également, avec un taux de 20 points supérieur à la moyenne. L'activité dans l'Education nationale repose peu sur les contractuels, même si ces derniers représentent la proportion dominante de l'ensemble.



Enfin, on trouve en queue de peloton les ministères des secteurs politiques et culturels.

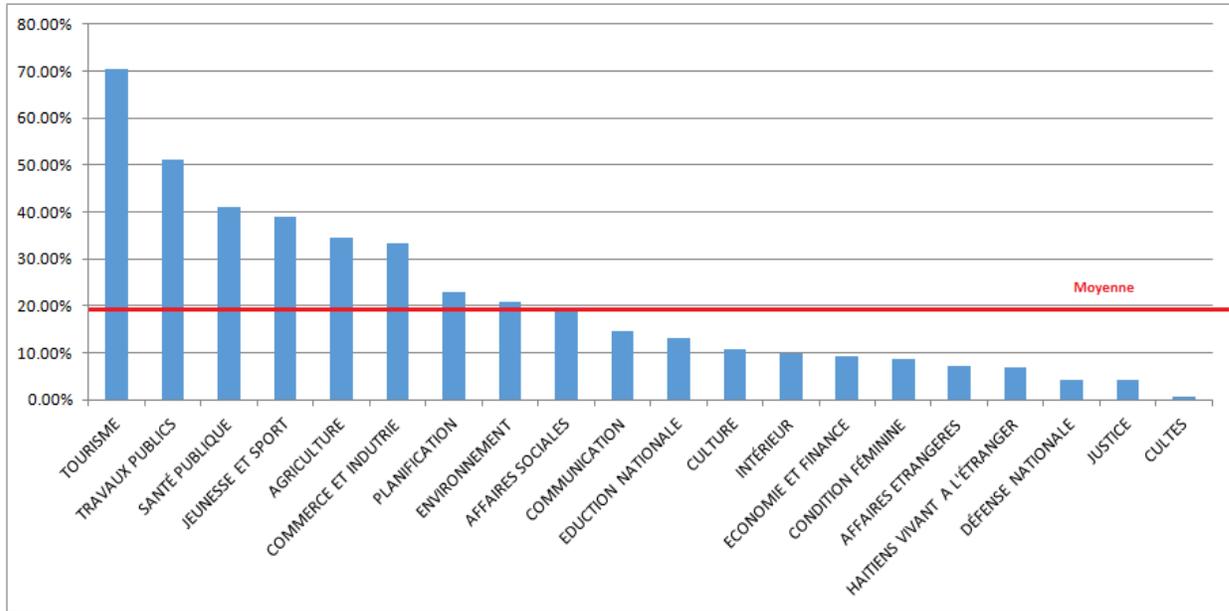


Figure 39: Nombre de contractuels pour 100 fonctionnaires



Annexes

Annexe 1 : Structure par âge et par sexe des fonctionnaires

Recensement de 2014

En#niveau	Hommes	Femmes
<25	250	189
[25 à 34] ans	8394	4172
[35 à 44] ans	14774	6693
[45 à 54] ans	10686	5295
>55	5561	3126
Non spécifié	197	109
Total	39862	19584

En#%	Hommes	Femmes
<25	0.42	0.32
[25 à 34] ans	14.12	7.02
[35 à 44] ans	24.85	11.26
[45 à 54] ans	17.98	8.91
>55	9.35	5.26
Non) spécifié	0.33	0.18
Total	67.06	32.94

Recensement de 1996

En niveau	Hommes	Femmes	Ensemble
<25	32	25	575
[25 à 34] ans	5682	4193	9875
[35 à 44] ans	6905	5533	12438
[45 à 54] ans	3597	2504	6101
>55	2582	1095	3677
Non spécifié	1399	60	2005
Total	20486	14185	34671

En#%	Hommes	Femmes	Ensemble
<25	0.	0.	1.7
[25 à 34] ans	16.4	12.1	28.5
[35 à 44] ans	19.9	16.0	35.9
[45 à 54] ans	10.4	7.	17.6
>55	7.	3.	10.6
Non spécifié	4.	1.	5.8
Total	59.1	40.9	100.0



Annexe 2 : Caractéristiques personnelles des fonctionnaires

Statut matrimonial

2014	Nombre	%
Marié	39881	67.1
Concubinage	6437	10.8
Célibataire	10336	17.4
Divorcé	1487	2.5
Veuf	995	1.7
Non spécifié	310	0.5
Total	59446	100

1996	Nombre	%
Marié	17086	49.3
Concubinage	2565	7.4
Célibataire	13211	38.1
Divorcé	759	2.2
Veuf	1014	2.9
Non spécifié	36	0.1
Total	34671	100

Nombre d'enfants

	Nombre	%
0	15956	26.84
1	10858	18.27
2	12641	21.26
3	8364	14.07
4	4715	7.93
5	2740	4.61
6	1628	2.74
7	914	1.54
8	632	1.06
9	289	0.49
+9	370	0.62
Non spécifié	339	0.57
Total	59446	100



Nombre de dépendants

2014	Effectif	%
0	4601	7.74
1	10599	17.83
2	7284	12.25
3	8679	14.60
4	7757	13.05
5	6761	11.37
6	4716	7.93
7	3022	5.08
8	2345	3.94
9	969	1.63
+9	2374	3.94
Nonspécifié	339	0.57
Total	59446	100

Niveau d'études

2014	Nombre	%
Aucun	1219	2.05
Primaire	3688	6.20
Brevet	6067	10.21
Diplôme Bac I	11029	18.55
Diplôme Bac II	9802	16.49
Supérieur	25327	42.61
Non spécifié	2314	3.89
Total	59446	100

1996	Nombre	%
Aucun	678	2.0
Primaire	4965	14.3
Secondaire	18547	53.5
Supérieur	9505	27.4
Autres	613	1.8
Non spécifié	363	1.0
Total	34671	100



Annexe 3 : Caractéristiques professionnelles des fonctionnaires

Catégories de postes

2014	Nombre	%
A	2960	4.98
B	5710	9.61
C	32636	54.90
D	18140	30.52
TOTAL	59446	100

Statut de l'emploi

2014	Nombre	%
DETACHEMENT	886	1.49
ACTIVITE	50307	84.63
A DISPOSITION	108	0.18
HORS CADRE	74	0.12
CONGE LONGUE DUREE	65	0.11
NON SPECIFIE	8006	13.47
TOTAL	59446	100

DETACHEMENT	340	1.0
ACTIVITE	33629	97.0
A DISPOSITION	562	1.6
HORS CADRE	95	0.3
CONGE LONGUE DUREE	nd	nd
NON SPECIFIE	45	0.1
TOTAL	34671	100

Types de postes

2014	Nombre	%
CONCEPTION	367	0.6
DECISION	4562	7.7
ENCADREMENT	3191	5.4
EXECUTION	51326	86.3
NON SPECIFIE	0	0
TOTAL	59446	100

1996	Nombre	%
CONCEPTION	12067	34.8
DIRECTION	4397	12.7
EXECUTION	18167	52.4
NON SPECIFIE	40	0.1
TOTAL	34671	100

Nombre de subordonnés

2014	Nombre	%
AUCUN	44860	62.7
MOINS DE 5	11402	16.4
ENTRE 5 ET	9079	12.9
PLUS DE 10	4847	7.2
NON	406	0.7
TOTAL	59446	100



Contact avec le public

2014	Nombre	%
AVEC CONTACT	42742	71.90
SANS CONTACT	16395	27.58
NON SPECIFIE	309	0.52
TOTAL	59446	100

Utilisation de l'informatique

2014	Nombre	%
AVEC INFORMATIQUE	9499	15.97
SANS INFORMATIQUE	49947	84.02
TOTAL	59446	100

Ancienneté dans le poste actuel

2014	Nombre	%
0	9527	16.0
1-4 ans	15567	26.2
5-9 ans	12477	21.0
+9 ans	18794	31.6
Non spécifié	3081	5.2
TOTAL	59446	100



Annexe 4 : Caractéristiques de sexe et d'âge des ministères

INSTITUTION	Effectifs féminin	Effectifs ministère	Taux de féminisation
CONSEIL ELECTORAL PROVISoire	25	79	31.65%
CONSEIL SUPERIEUR DU POUVOIR JUDICIAIRE	13	59	22.03%
COUR SUPERIEURE DES COMPTES ET DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF	38	90	42.22%
MINIS. DE L'AGRICULTURE, RESSOURCES NATURELLES/DEV	261	1063	24.55%
MINISTERE A LA CONDITION FEMININE	117	194	60.31%
MINISTERE DE LA COMMUNICATION	101	432	23.38%
MINISTERE DE LA CULTURE	282	786	35.88%
MINISTERE DE LA DEFENSE NATIONALE	28	70	40.00%
MINISTERE DE LA JEUNESSE DES SPORTS ET DE L'ACTION CIVIQUE	107	464	23.06%
MINISTERE DE LA JUSTICE	1969	11697	16.83%
MINISTERE DE LA PLANIFICATION ET DE LA COOPERATION	206	519	39.69%
MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES	1052	3022	34.81%
MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	8448	24929	33.89%
MINISTERE DE L'ENVIRONNEMENT	113	401	28.18%
MINISTERE DE L'INTERIEUR & DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES	146	384	38.02%
MINISTERE DES AFFAIRES ETRANGERES	92	250	36.80%
MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES	619	1499	41.29%
MINISTERE DES CULTES	48	148	32.43%
MINISTERE DES HAITIENS VIVANT A L'ETRANGER	29	72	40.28%
MINISTERE DES TRAVAUX PUBLICS, TRANSPORTS ET DES COMMUNICATIONS	793	3299	24.04%
MINISTERE DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE	188	705	26.67%
MINISTERE DU TOURISME	50	118	42.37%
- MINISTERE DE LA SANTE PUBLIQUE ET DE LA POPULATION	4400	7919	55.56%
OFFICE DE PROTECTION DU CITOYEN	9	25	36.00%
PALAIS NATIONAL	44	161	27.33%
PRIMATURE	134	356	37.64%
UNIVERSITE D'ETAT D'HAITI	272	704	38.64%
NON SPÉCIFIÉ		1	0.00%
Grand Total	19584	59446	



Institution	moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	plus 55 ans	Non spécifié	Total
CONSEIL ELECTORAL PROVISOIRE	3	16	22	20	13	5	79
CONSEIL SUPERIEUR DU POUVOIR JUDICIAIRE		7	18	26	8		59
COUR SUPERIEURE DES COMPTES ET DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF	1	12	44	24	7	2	90
MINIS. DE L'AGRICULTURE, RESSOURCES NATURELLES/DEV	2	81	235	304	392	49	1063
MINISTERE A LA CONDITION FEMININE	3	28	86	61	13	3	194
MINISTERE DE LA COMMUNICATION	6	113	150	106	52	5	432
MINISTERE DE LA CULTURE	5	161	274	219	117	10	786
MINISTERE DE LA DEFENSE NATIONALE	1	35	20	8	4	2	70
MINISTERE DE LA JEUNESSE DES SPORTS ET DE L'ACTION CIVIQUE		92	182	135	45	10	464
MINISTERE DE LA JUSTICE	115	3385	4535	2801	700	161	11697
MINISTERE DE LA PLANIFICATION ET DE LA COOPERATION	3	112	140	146	96	22	519
MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES	25	558	1013	886	462	78	3022
MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	173	5231	9728	6745	2493	559	24929
MINISTERE DE L'ENVIRONNEMENT	3	87	157	108	38	8	401
MINISTERE DE L'INTERIEUR ET DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES	5	55	136	112	65	11	384
MINISTERE DES AFFAIRES ETRANGERES	5	65	71	57	44	8	250
MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES	4	298	502	421	227	47	1499
MINISTERE DES CULTES		15	46	52	33	2	148
MINISTERE DES HAITIENS VIVANT A L'ETRANGER		16	21	19	15	1	72
MINISTERE DES TRAVAUX PUBLICS, TRANSPORTS ET DES COMMUNICATIONS	23	504	1021	958	670	123	3299
MINISTERE DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE	11	148	217	218	90	21	705
MINISTERE DU TOURISME		34	37	23	22	2	118
- MINISTERE DE LA SANTE PUBLIQUE ET DE LA POP	41	1305	2452	2187	1666	268	7919
OFFICE DE PROTECTION DU CITOYEN		8	10	6		1	25
PALAIS NATIONAL	3	15	26	58	56	3	161
PRIMATURE	6	81	110	91	59	9	356
UNIVERSITE D'ETAT D'HAITI	2	103	213	190	176	20	704
NON SPECIFIE			1				1
Grand Total	440	12565	21467	15981	7563	1430	59446



Institution	moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	plus 55 ans	Non spécifié	Total
CONSEIL ELECTORAL PROVISOIRE	3	16	22	20	13	5	79
CONSEIL SUPERIEUR DU POUVOIR JUDICIAIRE		7	18	26	8		59
COUR SUPERIEURE DES COMPTES ET DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF	1	12	44	24	7	2	90
MINIS. DE L'AGRICULTURE, RESSOURCES NATURELLES/DEV	2	81	235	304	392	49	1063
MINISTERE A LA CONDITION FEMININE	3	28	86	61	13	3	194
MINISTERE DE LA COMMUNICATION	6	113	150	106	52	5	432
MINISTERE DE LA CULTURE	5	161	274	219	117	10	786
MINISTERE DE LA DEFENSE NATIONALE	1	35	20	8	4	2	70
MINISTERE DE LA JEUNESSE DES SPORTS ET DE L'ACTION		92	182	135	45	10	464
MINISTERE DE LA JUSTICE	115	3385	4535	2801	700	161	11697
MINISTERE DE LA PLANIFICATION ET DE LA COOPERATION	3	112	140	146	96	22	519
MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES	25	558	1013	886	462	78	3022
MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	173	5231	9728	6745	2493	559	24929
MINISTERE DE L'ENVIRONNEMENT	3	87	157	108	38	8	401
MINISTERE DE L'INTERIEUR & DES COLLECTIVITÉS TERRI	5	55	136	112	65	11	384
MINISTERE DES AFFAIRES ETRANGERES	5	65	71	57	44	8	250
MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES	4	298	502	421	227	47	1499
MINISTERE DES CULTES		15	46	52	33	2	148
MINISTERE DES HAITIENS VIVANT A L'ETRANGER		16	21	19	15	1	72
MINISTERE DES TRAVAUX PUBLICS, TRANSPORTS ET COMMU	23	504	1021	958	670	123	3299
MINISTERE DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE	11	148	217	218	90	21	705
MINISTERE DU TOURISME		34	37	23	22	2	118
MINISTERE DE LA SANTE PUBLIQUE ET DE LA POPULATION	41	1305	2452	2187	1666	268	7919
OFFICE DE PROTECTION DU CITOYEN		8	10	6		1	25
Palais National	3	15	26	58	56	3	161
PRIMATURE	6	81	110	91	59	9	356
UNIVERSITE D'ETAT D'HAITI	2	103	213	190	176	20	704
(blank)			1				1
Grand Total	440	12565	21467	15981	7563	1430	59446



INSTITUTIONS RECENSEES

INSTITUTIONS AUTONOMES

CONSEIL ELECTORAL

COUR SUPERIEURE DES COMPTES ET DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF

OFFICE DE PROTECTION DU CITOYEN

UNIVERSITE D'ETAT D'HAITI

ECOLE NORMALE SUPERIEURE

FACULTE D'AGRONOMIE ET DE MEDECINE VETERINAIRE

FACULTE DE DROIT ET DES SCIENCES ECONOMIQUES

FACULTE DE LINGUISTIQUE APPLIQUEE

FACULTE DE MEDECINE ET DE PHARMACIE

FACULTE DES SCIENCES

FACULTE DES SCIENCES HUMAINES

FACULTE D'ETHNOLOGIE

FACULTE D'ODONTOLOGIE

INSTITUT D'ETUDES ET DE RECHERCHES AFRICAINES D'HAITI (IERAH)

INSTITUT NATIONAL D'ADMINISTRATION, DE GESTION ET DES HAUTES ETUDES INTERNATIONALES
(INAGHEI)

RECTORAT DE L'UNIVERSITE D'ETAT D'HAITI

UNIVERSITE D'ETAT D'HAITI

POUVOIR JUDICIAIRE

CONSEIL SUPERIEUR DU POUVOIR JUDICIAIRE

CONSEIL SUPERIEUR DU POUVOIR JUDICIAIRE

COUR D'APPEL

COUR DE CASSATION

PAQUET

TRIBUNAUX

pouvoir exécutif, secteur politique



INSTITUTIONS RECENSEES

LA PRESIDENCE

BUREAU DU PRESIDENT

LA PRESIDENCE

PALAIS NATIONAL

MINISTERE DE LA DEFENSE NATIONALE

MINISTERE DE LA DEFENSE NATIONALE

MINISTERE DE L'INTERIEUR & DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES MINISTERE

DE L'INTERIEUR & DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ORGANISME DE

SURVEILLANCE ET D'AMENAGEMENT DU MORNE HOPITAL SERVICE

METROPOLITAINE DE COLLECTE DES RESIDUS SOLIDES (SMCRS)

MINISTERE DES AFFAIRES ETRANGERES

MINISTERE DES AFFAIRES ETRANGERES

MINISTERE DES HAITIENS VIVANT A L'ETRANGER

MINISTERE DES HAITIENS VIVANT A L'ETRANGER

Primature République d'Haïti

BUREAU d'ADMINISTRATION DU FONDS SPECIAL (BAFOS)

BUREAU DE COORDINATION DE LA COMMISSION NATIONALE

BUREAU DE L'ORDINATEUR NATIONAL (FED)

BUREAU DE MINISTRE CHARGE A LA SECURITE ENERGETIQUE

BUREAU DU PREMIER MINISTRE

**CENTRE DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT DES AGENTS DE LA FONCTION
PUBLIQUE(CEFOPAFOP)**

COMISSION NATIONALE DES MARCHES PUBLICS (CNMP)

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LA DROGUE

OFFICE DEMANAGEMENT E T D E S RESSOURCES HUMAINES

(OMRH) PRIMATURE



INSTITUTIONS RECENSEES

MINISTERE DE LA JUSTICE ET DE LA SECURITE PUBLIQUE

ECOLE DE LA MAGISTRATURE

OFFICE NATIONAL D'IDENTIFICATION (ONI)

POLICE NATIONALE D'HAITI

UNITE CENTRALE DE RENSEIGNEMENTS FINANCIERS

MINISTERE DE LA JUSTICE ET DE LA SECURITE PUBLIQUE

pouvoir exécutif, secteur social

MINISTERE A LA CONDITION FEMININE ET AUX DROITS DE LA FEMME

MINISTERE A LA CONDITION FEMININE ET AUX DROITS DE LA FEMME

MINISTERE DE LA JEUNESSE DES SPORTS ET DE L'ACTION CIVIQUE

MINISTERE DE LA JEUNESSE DES SPORTS ET DE L'ACTION CIVIQUE

MSPP - MINISTERE DE LA SANTE PUBLIQUE ET DE LA POPULATION

MSPP - MINISTERE DE LA SANTE PUBLIQUE ET DE LA POPULATION

MENFP - MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

COMMISSION NATIONALE DE COOPERATION AVEC L'UNESCO

INSTITUT NATIONAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE (INFP)

MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (MENFP)

MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES ET DU TRAVAIL

BUREAU DU SECRETAIRE d'ETAT A L'INTEGRATION AUX PERSONNES HANDICAPEES

CAISSE D'ASSISTANCE SOCIALE (CAS)

ENTREPRISE PUBLIQUE DE PROMOTION DE LOGEMENTS SOCIAUX (E.P.P.L.S.)

INSTITUT DE RECHERCHES ET DU BIEN ETRE SOCIAL

OFFICE NATIONAL DE LA MIGRATION

MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES ET DU TRAVAIL

pouvoir exécutif, secteur culturel



INSTITUTIONS RECENSEES

MINISTERE DE LA COMMUNICATION

MINISTERE DE LA COMMUNICATION

RADIO NATIONALE D'HAITI (RNH)

TELEVISION NATIONALE D'HAITI(TNH)

MINISTERE DE LA CULTURE

ARCHIVES NATIONALES

BIBLIOTHEQUE NATIONALE

BUREAU D'ETHNOLOGIE

BUREAU HAITIEN DU DROIT D'AUTEUR

DIRECTION NATIONALE DU LIVRE

ECOLE NATIONALE DES ARTS

INSTITUT DE SAUVEGARDE DU PATRIMOINE NATIONAL

MINISTERE DE LA CULTURE

MUSEE DU PANTHEON NATIONAL

THEATRE NATIONAL

MINISTERE DES CULTES

MINISTERE DES CULTES

Pouvoir exécutif, secteur économique

MINISTERE DE LA PLANIFICATION ET DE LA COOPERATION EXTERNE

CENTRE DE TECHNIQUE DE PLANIFICATION ET D'ECONOMIE APPLIQUEE

CENTRE NATIONAL DE L'INFORMATION GEO SPATIAL

CONSEIL NATIONAL DES COOPERATIVES (CNC)

MINISTERE DE LA PLANIFICATION ET DE LA COOPERATION EXTERNE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE DES RESSOURCES NATURELLES ET DU DEVELOPPEMENT RURAL

INSTITUT NATIONAL DE REFORME AGRAIRE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE DES RESSOURCES NATURELLES ET DU DEVELOPPEMENT RURAL

ORGANISME DE DEVELOPPEMENT DE LA VALLEE DE L'ARTIBONITE



INSTITUTIONS RECENSEES

MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES

ADMINISTRATION GENERALE DES DOUANES

AUTORITE PORTUAIRE NATIONALE

BUREAU DU SECRETAIRE D'ETAT AUX FINANCES

DIRECTION GENERALE DES IMPOTS

DIRECTION GENERALE DU BUDGET

ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION FINANCIERE (ENAF)

FOND D'ASSISTANCE ECONOMIQUE ET SOCIALE (FAES)

INSPECTION GENERALE DES FINANCES

INSTITUT HAITIEN DE STATISTIQUE ET D'INFORMATIQUE

MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES

UNITE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION (ULCC)

MINISTERE DE L'ENVIRONNEMENT

MINISTERE DE L'ENVIRONNEMENT

MINISTERE DES TRAVAUX PUBLICS, TRANSPORTS ET COMMUNICATION

BUREAU DES MINES ET DE L'ENERGIE

CENTRE NATIONAL DES EQUIPEMENTS

CONSEIL NATIONAL DES TELECOMMUNICATIONS

DIRECTION NATIONALE DE L'EAU POTABLE ET DE L'ASSAINISSEMENT

FONDS D'ENTRETIEN ROUTIER

LABORATOIRE NATIONAL DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

MINISTERE DES TRAVAUX PUBLICS, TRANSPORTS ET COMMUNICATIONS

OFFICE NATIONAL DU CADASTRE

SERVICES MARITIME ET DE NAVIGATION



INSTITUTIONS RECENSEES

MINISTERE DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE

MINISTERE DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE

OFFICE DES POSTES D'HAÏTI (OPH)

SONAPI

MINISTERE DU TOURISME

ECOLE HOTELIERE

MINISTERE DU TOURISME



Annexe 5 Modèle de formulaire rempli

I. INSTITUTION	
Nom de l'institution	Office de Management et des Ressources Humaines
Ministère de tutelle	Primature
Direction/ Département	Coordination Générale
Service	Informatique
Unité	Section
	Cellule

II. RENSEIGNEMENTS PERSONNELS			
Nom	DESSALINES	Prénom	Henry Alexandre
Date de naissance	16 Mars 1979	Lieu de naissance	DELMAS
NIF	003-572-449-9	CIN	07-03-99-1979-12-00063
Sexe	<input checked="" type="radio"/> H <input type="radio"/> F	Etat civil	<input type="radio"/> Marié(e) <input checked="" type="radio"/> Veuve <input type="radio"/> Divorcé(e) <input type="radio"/> Célibataire <input type="radio"/> Concubinage
Nb d'enfants	3	Nb de dépendants	4
Groupe Sanguin		<input checked="" type="radio"/> O+ <input type="radio"/> O- <input type="radio"/> A+ <input type="radio"/> A- <input type="radio"/> B+ <input type="radio"/> B- <input type="radio"/> AB+ <input type="radio"/> AB-	
Adresse	25, Delmas 87	Commune de résidence	DELMAS
Téléphone	3997-9999	Email	adesallines@hotmail.com
Personne à contacter en cas d'urgence	Claire Heureuse DESSALINES		
Téléphone	3998-9999	Lien	Soeur

II.1 FORMATION ACADÉMIQUE																	
Niveau d'étude	<input type="radio"/> aucun <input type="radio"/> primaire <input type="radio"/> brevet (SAF) <input type="radio"/> diplôme bacc1 <input type="radio"/> diplôme bacc2 <input checked="" type="radio"/> supérieur																
Langue ¹	<table border="1"> <tr> <th>Créole</th> <th>Français</th> <th>Anglais</th> <th>Espagnol</th> <th>Autre</th> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> P <input checked="" type="checkbox"/> E</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> L <input checked="" type="checkbox"/> P <input checked="" type="checkbox"/> E</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> L <input checked="" type="checkbox"/> P <input checked="" type="checkbox"/> E</td> <td><input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> E</td> <td><input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> E</td> </tr> </table>	Créole	Français	Anglais	Espagnol	Autre	<input checked="" type="checkbox"/> P <input checked="" type="checkbox"/> E	<input checked="" type="checkbox"/> L <input checked="" type="checkbox"/> P <input checked="" type="checkbox"/> E	<input checked="" type="checkbox"/> L <input checked="" type="checkbox"/> P <input checked="" type="checkbox"/> E	<input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> E	<input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> E						
Créole	Français	Anglais	Espagnol	Autre													
<input checked="" type="checkbox"/> P <input checked="" type="checkbox"/> E	<input checked="" type="checkbox"/> L <input checked="" type="checkbox"/> P <input checked="" type="checkbox"/> E	<input checked="" type="checkbox"/> L <input checked="" type="checkbox"/> P <input checked="" type="checkbox"/> E	<input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> E	<input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> E													
A Formation Professionnelle, Technique ou Universitaire																	
1	<table border="1"> <tr> <td>Domaine d'étude</td> <td>Sciences Informatiques</td> <td>Niveau obtenu ²</td> <td>License</td> </tr> <tr> <td>Etablissement</td> <td>Université Lumière</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pays</td> <td>Haiti</td> <td>Date début</td> <td>1998</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Date fin</td> <td>2003</td> </tr> </table>	Domaine d'étude	Sciences Informatiques	Niveau obtenu ²	License	Etablissement	Université Lumière			Pays	Haiti	Date début	1998			Date fin	2003
Domaine d'étude	Sciences Informatiques	Niveau obtenu ²	License														
Etablissement	Université Lumière																
Pays	Haiti	Date début	1998														
		Date fin	2003														
2	<table border="1"> <tr> <td>Domaine d'étude</td> <td></td> <td>Niveau obtenu ²</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Etablissement</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pays</td> <td></td> <td>Date début</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Date fin</td> <td></td> </tr> </table>	Domaine d'étude		Niveau obtenu ²		Etablissement				Pays		Date début				Date fin	
Domaine d'étude		Niveau obtenu ²															
Etablissement																	
Pays		Date début															
		Date fin															
B Spécialisation Professionnelle																	
1	<table border="1"> <tr> <td>Domaine d'étude</td> <td></td> <td>Niveau obtenu ³</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Etablissement</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pays</td> <td></td> <td>Date début</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Date fin</td> <td></td> </tr> </table>	Domaine d'étude		Niveau obtenu ³		Etablissement				Pays		Date début				Date fin	
Domaine d'étude		Niveau obtenu ³															
Etablissement																	
Pays		Date début															
		Date fin															
2	<table border="1"> <tr> <td>Domaine d'étude</td> <td></td> <td>Niveau obtenu ³</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Etablissement</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pays</td> <td></td> <td>Date début</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Date fin</td> <td></td> </tr> </table>	Domaine d'étude		Niveau obtenu ³		Etablissement				Pays		Date début				Date fin	
Domaine d'étude		Niveau obtenu ³															
Etablissement																	
Pays		Date début															
		Date fin															

¹ Cochez les cases correspondantes (L pour Lu, P pour Parlé, E pour Ecrit)

² Certificat, Licence, Autre diplôme (préciser)

³ Master, Doctorat, Post-Doctorat, Autre diplôme (préciser)



III. CARRIERE			
III.1	POSTE ACTUEL	Titre du poste Chief de Service Informatique	
Catégorie de Poste <input type="radio"/> A <input checked="" type="radio"/> B <input type="radio"/> C <input type="radio"/> D		Date d'embauche Mars 2008	
Statut	<input checked="" type="checkbox"/> Fonctionnaire		<input type="checkbox"/> Contractuel(le)
<input checked="" type="radio"/> Temps Plein <input type="radio"/> Temps Partiel		Durée de Contrat (selon art. 14 décret de 2005)	
Position (selon art. 102 du décret de 2005) <input type="radio"/> en activité		<input type="radio"/> entre 6 et 12 mois	
<input type="radio"/> en détachement <input type="radio"/> hors cadre		<input type="radio"/> moins de 3 mois	
<input type="radio"/> mis à disposition <input type="radio"/> congé de longue durée		<input type="radio"/> Journalier	
Institution de détachement (en cas de détachement)			
Type de Poste <input type="radio"/> Conception <input type="radio"/> Décision <input checked="" type="radio"/> Encadrement <input checked="" type="radio"/> Exécution			
Nombre de personnes sous votre autorité <input type="radio"/> aucune <input checked="" type="radio"/> moins de 10 <input type="radio"/> entre 10 et 50 <input type="radio"/> plus de 50			
Emploi en contact avec le public <input type="radio"/> oui <input checked="" type="radio"/> non			
Utilisez-vous l'outil informatique pour accomplir vos tâches ? <input checked="" type="radio"/> oui <input type="radio"/> non			
Compétences requises pour le poste occupé			
<input type="radio"/> juridiques	<input checked="" type="radio"/> informatiques	<input type="radio"/> managériales	<input type="radio"/> techniques
<input type="radio"/> médicales	<input type="radio"/> financières ou comptables	<input type="radio"/> rédactionnelles	<input type="radio"/> autres

ANNEXE : DESCRIPTION DE POSTE

RÉFÉRENCES	
Nom de l'institution	Office de Management et des Ressources Humaines
Ministère de tutelle	Primature
Direction/ Département	Coordination Générale
Service	Informatique / Section
Unité	Cellule
Titre du Poste	Chief de Service Informatique

Quelles sont les missions et les objectifs de votre poste ?
Améliorer l'efficacité de l'organisation avec une infrastructure et des outils technologiques adaptés

Quelles sont les tâches que vous effectuez sur une base quotidienne ?
**Assurer le monitoring du réseau
 Supporter les utilisateurs dans leurs tâches informatiques
 Effectuer les backup journaliers**

Quelles sont les tâches que vous effectuez au moins une fois par mois ?
**Gérer les commandes et les réparations d'équipements
 Mise à jour du site web
 Gestion des serveurs emails
 Configuration de poste**

Quelles sont les tâches que vous effectuez de façon exceptionnelle (moins de 4 fois par an) ?
Assurer la formation des utilisateurs

Quels sont les outils utilisés pour accomplir vos tâches ?
Equipements informatiques



Glossaire – Formulaire de recensement

Bac I :	Baccalauréat 1 ère partie - 1 an avant le baccalauréat (Terminale)
Bac II :	Baccalauréat 2 ème partie – Terminale
Brevet :	Niveau d'étude secondaire correspondant à la 9ième année fondamentale
Catégorie de poste:	Dépend de leur niveau de recrutement : A, B, C, D.
Catégorie A :	Les emplois de cette catégorie sont occupés par des fonctionnaires qui effectuent un travail de conception, d'analyse, de synthèse, d'élaboration, de coordination et de direction. L'accès à cette catégorie est ouvert aux détenteurs d'un titre universitaire correspondant au moins à la licence.
Catégorie B :	Les emplois de catégorie B sont occupés par des fonctionnaires qui effectuent un travail d'application avec un recrutement exigeant au moins une formation de niveau universitaire sanctionné par un certificat attestant la scolarité complétée dans un cycle d'études d'une durée minimale de trois (3) ans.
Catégorie C :	Les emplois de catégorie C regroupent des fonctionnaires qui exécutent un travail avec un recrutement exigeant au minimum le niveau du troisième cycle de l'école fondamentale.
Catégorie D :	Les emplois de catégorie D regroupent des fonctionnaires qui exécutent un travail avec un recrutement exigeant au minimum le niveau du premier cycle de l'école fondamentale.
Ministère de tutelle :	Ministère dont dépend l'institution
Niveau obtenu :	Certification obtenu après une formation académique ou professionnelle: certificat, licence, master, doctorat, post-doctorat



Position :	Décrit la situation de l'employé dans l'institution: en détachement, hors cadre, mis à disposition, congé de longue durée
En détachement :	Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son administration d'origine, mais continuant à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.
Hors cadre :	La position hors cadre est le prolongement statutaire de la position du détachement et se caractérise par la perte des droits du fonctionnaire à l'avancement et à la retraite dans son administration d'origine
Mise en disponibilité:	La mise en disponibilité est la position du fonctionnaire qui quitte l'administration sans cesser d'appartenir à la fonction publique. Le fonctionnaire perd, pour toute la durée de la disponibilité, ses droits à l'avancement, au traitement et à la retraite.
Congé de longue durée:	Le congé de longue durée est la situation du fonctionnaire qui, à l'expiration de la période de congé pour cause de maladie, est reconnu inapte à travailler en fonction de son incapacité temporaire. La durée du congé de longue durée n'excède pas deux (2) ans
Supérieur :	Niveau d'études universitaires
	Temps partiel : Correspondant à 20 heures de travail par semaine
Temps plein :	Correspondant à 40 heures de travail par semaine
Type de poste :	Conception, décision, encadrement, exécution



Abréviations

MEF	: Ministère de l'Economie et des Finances
Bac II	: Baccalauréat deuxième partie
Bac I	: Baccalauréat première partie
DRH	: Direction des Ressources Humaines
MJSP	: Ministère de la justice et de la Sécurité publique
ENA	: Ecole Nationale d'Administration
GRH	: Gestion des Ressources Humaines
MENFP	: Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle
MSPP	: Ministère de la Santé publique et de la Population
MTPTC	: Ministère des travaux publics, Transports et Communication
N/A	: Non Applicable
OMRH	: Office de Management et des Ressources Humaines
SIGRH	: Système Interministériel de Gestion des Ressources Humaines



L'élaboration de cette édition du Rapport sur le Recensement des agents de la Fonction Publique a bénéficié de l'appui technique de l'École Nationale d'Administration de France (ENA) et du soutien financier de la Banque Interaméricaine de Développement (BID).

