

Cadre d'auto-évaluation des Fonctions publiques

Introduction

Le cadre d'auto-évaluation des Fonctions publiques se situe parmi les concepts de la réforme administrative.

La rapidité du progrès technologique, la complexité croissante de maints domaines, mais aussi l'accélération dans les mutations économiques, politiques et sociales fait que l'organisation bureaucratique actuelle est souvent mal outillée pour faire face aux changements rapides qui interviennent dans un environnement organisationnel plus turbulent.

Le monde actuel se caractérise par des mutations qui supposent une rupture radicale avec le passé dans de nombreux domaines de la vie des organisations et institutions.

L'Etat comme toute organisation nécessite une adaptation constante de son environnement.

La réforme administrative vise entre autres:

- l'amélioration de la qualité des services publics (en continuité);
- l'adéquation des services publics aux besoins des citoyens;
- l'amélioration de l'efficacité et de l'efficacite de l'administration (gouvernementale ou parlementaire).

Dans le cadre de la réforme administrative on ne saurait oublier la fonction de l'évaluation, qui constitue une nécessité de tout système.

La nécessité d'une évaluation de l'organisation administrative découle d'une approche de management public.

La Cour des Comptes française avait défini d'antan l'évaluation comme étant «l'appréciation portée sur l'efficacité d'un programme, d'une politique ou d'une action publique à la suite de la recherche, scientifiquement exigeante, de leurs effets réels, au regard des objectifs et des moyens mis en oeuvre».

Le sens de cette évaluation de l'organisation administrative de ce contrôle marginal est de voir si les objectifs ont été atteints (contrôle d'efficacité) et si la consommation des moyens n'a pas été excessive, eu égard aux résultats obtenus (contrôle d'efficience).

Il apparaît nécessaire de développer des outils de gestion qui soient adaptés à la situation de chaque organisation publique.

Le cadre d'auto-évaluation des Fonctions publiques est un outil d'évaluation qui vous donne l'occasion de mieux connaître votre institution et de dresser le bilan des forces et faiblesses de l'administration tout en donnant un maximum de possibilités de s'exprimer à l'ensemble du personnel qui s'investit par ce biais également dans l'organisation future de l'Administration.

La finalité est l'élaboration d'un plan d'action d'amélioration.

Bien évidemment le système présuppose

- la volonté des dirigeants de participer activement à ce processus;
- la prise en compte des résultats quels qu'ils soient.

Ce qu'on recherche c'est le dialogue avec et entre le personnel qui est incité à s'investir dans la détermination de l'avenir de l'Administration parlementaire, dans le sens que le futur nous concerne tous. Ceci ne veut cependant pas dire qu'on veuille déresponsabiliser la Direction.

On incite

- l'esprit cartésien du personnel, la critique constructive;
- le personnel de dire ouvertement ce qu'il ressent et non pas de le dire en cachette à l'insu de la Direction de l'institution;
- une culture de la communication verticale et horizontale au sein de l'Administration;
- les collaborateurs à s'engager activement et à se défaire d'une attitude passive.

En résumé:

Le cadre d'auto-évaluation des Fonctions publiques est un outil de management par la qualité totale.

Le CAF évalue l'organisation sous différents angles, adaptant ainsi une approche globale dans l'analyse des performances de l'organisation.

Il repose sur l'idée que les résultats des performances-clés, les résultats auprès des citoyens/clients, du personnel et de la société peuvent tendre à l'excellence grâce à la capacité de l'encadrement à donner une impulsion en matière de stratégie et de planification, de personnel, de partenariats et ressources et de processus.

Claude Frieseisen
Présentation à Paris, avril 2007