



**PARLIAMENT**  
OF THE REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

# Évaluation de la performance des fonctionnaires parlementaires: cas de la fiche d'évaluation équilibrée.

**PARLEMENT DE LA REPUBLIQUE D'AFRIQUE DU SUD**

*Présentation par Mme Penelope Baby Tyawa, Secrétaire par intérim du Parlement*



**FOLLOWING UP  
ON OUR COMMITMENTS  
TO THE PEOPLE, MAKING  
YOUR FUTURE WORK BETTER.**

# Contenu

01

**INTRODUCTION**

**| #3**

02

**CONTEXTE**

**| #4**

03

**NOUVELLE GESTION PUBLIQUE | #5-7**

~ Éléments

~ Afrique du Sud & Nouvelle Gestion Publique

04

**GESTION DES PERFORMANCES | #8**

05

**Fiche d'évaluation équilibrées | #9-12**

~ Fiche d'évaluation équilibrée de Kaplan et Norton

~ Fiche d'évaluation équilibrée 6 étapes de mise en œuvre

~ Perspectives de la Fiche d'évaluation équilibrée du Parlement

~ Est-ce que ça marche ?

06

**CONCLUSION**

**| #13**



# INTRODUCTION

Objectif : présenter les expériences du Parlement sud-africain en ce qui concerne la pratique de la gestion de la performance en général et la fiche d'évaluation en particulier.



# CONTEXTE


Dans les années 1980, la notion de bureaucratie wébérienne perdait lentement sa valeur heuristique, de nombreux pays occidentaux recherchant des alternatives.

Au Royaume-Uni, Thatcherisme a critiqué le secteur public pour ne pas avoir fourni à ses clients et utilisateurs un service plus courtois, efficace et de meilleure qualité.

Cela a inauguré un changement de paradigme de l'administration publique à la gestion publique ou à la **Nouvelle gestion Publique (NGP)**.

L'émergence du NGP a été associée à la nécessité de restructurer la bureaucratie gouvernementale pour promouvoir la productivité, la compétitivité, l'efficacité et l'efficacé.





# Africa du Sud & Nouvelle Gestion Publique

- L'Afrique du Sud n'était pas une exception à cet égard. Le pays n'a pas été épargné par ces évolutions mondiales.
- Des textes législatifs qui embrassent les principes de la trajectoire du NGP :
- la loi de 1999 sur la gestion des finances publiques
- la loi de 2000 sur le cadre de la politique d'achat préférentiel
- le Règlement sur les marchés préférentiels de 2001 et le
- Loi de 2003 sur la gestion des finances municipales 2003

**“le passage du programme de reconstruction et de développement (RDP) à ORIENTER (CROISSANCE de l'Emploi et Redistribution) et Nouvelle Voie de Croissance est un signe clair de la victoire des principes du NGP dans la nouvelle Afrique du Sud démocratique ”**



# Administration publique contre Gestion Publique

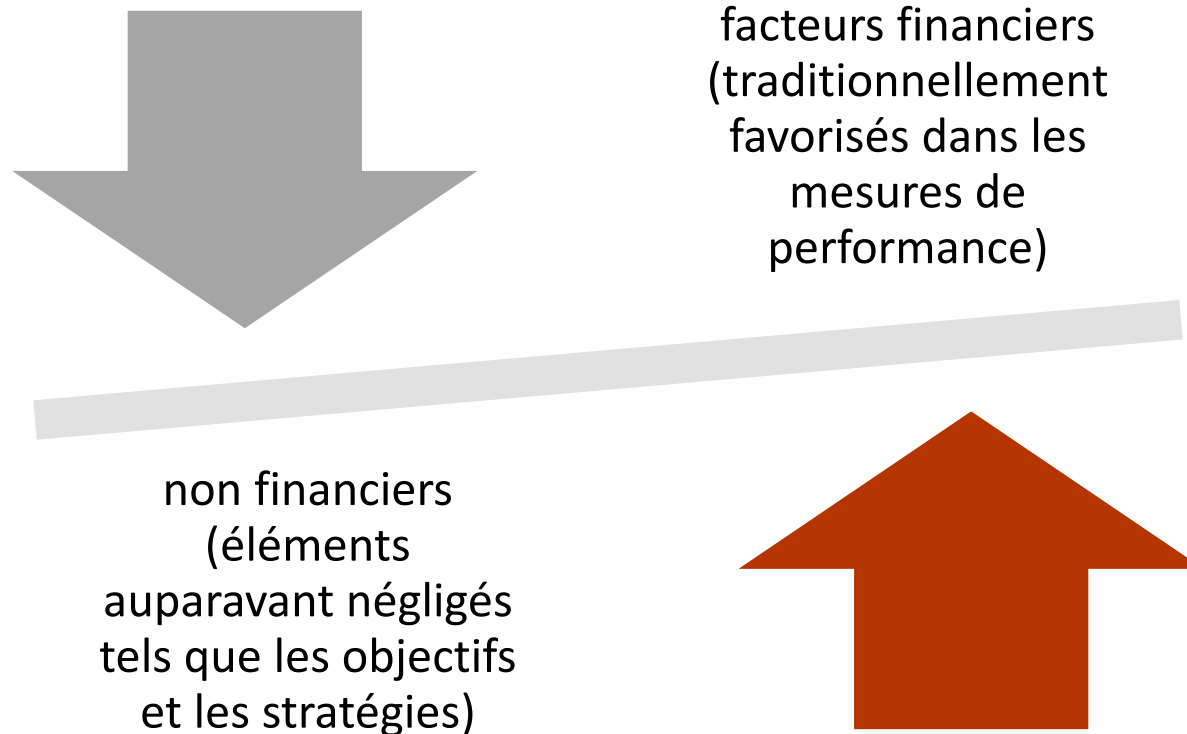
## ÉVOLUTION DE LA GESTION DE LA PERFORMANCE DANS LE SECTEUR PUBLIC SUD-AFRICAIN

En Afrique du Sud, le passage de l'administration publique à la gestion publique et l'évolution de l'évaluation des performances dans le secteur public ont été intégrés dans la transition du pays de l'apartheid à un nouveau régime démocratique.

Pendant l'ère de l'apartheid, la fonction publique sud-africaine était isolée et déconnectée des développements internationaux en matière de réforme du secteur public (RSP) - le MGP a eu une grande influence dans la formation de la RPS dans l'Afrique du Sud post-apartheid (Cameron, 2009 : 3).

# Fiche d'évaluation équilibrée de Kaplan & Norton

Ils ont développé une nouvelle méthode de mesure du rendement appelée fiche d'évaluation équilibrée.



Équilibrer ces éléments donnerait aux dirigeants un aperçu complet des réussites et des échecs de leurs organisations.



# Fiche d'évaluation équilibrée Six étapes de mise en œuvre

Etape 1

- Spécification des objectifs – Que voulons-nous atteindre

Etape 2

- Équilibrer les mesures avec la stratégie – qu'est-ce qui est le plus important ?

Etape 3

- Identifier les mesures – que devons-nous mesurer ?

Etape 4

- Prévision des résultats – que voulons-nous réaliser ?

Etape 5

- Spécification des résultats – qu'est-ce qui va changer ?

Etape 6

- Planifier l'action future - où allons-nous à partir d'ici ?



# Perspectives de la fiche d'évaluation du parlement



PARLIAMENT  
OF THE REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

Responsabilité  
financière

Processus  
Institutionnel

Attentes des  
parties  
prenantes

Apprentissage  
et croissance

**Fiches d'évaluations équilibrées déroulent les objectifs et les stratégies d'une organisation avec de nombreuses mesures de performance et d'autres facteurs tels que la satisfaction des clients, les performances financières, l'efficacité interne et les innovations.**



# Est-ce que ça marche?

- Le Parlement sud-africain a élaboré une politique de gestion de la performance qui garantit l'intégration de l'organisation et de la performance individuelle.
- Dans la pratique, la performance individuelle des employés parle de la performance organisationnelle pour donner effet à la stratégie, aux buts, aux objectifs et aux valeurs de l'organisation.
- Les rôles et les responsabilités professionnelles des employés doivent être alignés sur les objectifs de performance de leurs équipes et de leur organisation.
- La pratique du suivi, de l'examen et/ou de l'évaluation du rendement est étroitement liée à cela.
- À partir de ces évaluations périodiques, il est plus facile de discerner si le tableau de bord est un indicateur correct de la performance du parlement et de la performance des fonctionnaires parlementaires.

# CONCLUSION

**Le système de fiche d'évaluation équilibrée reste l'un des outils de gestion des performances pouvant faciliter le changement et améliorer les performances organisationnelles dans l'environnement parlementaire ; il peut également apporter une valeur ajoutée en exploitant la performance organisationnelle et en aidant à atteindre les objectifs et les résultats**