

# **Rencontre d'experts GRH sur le Thème : Regards croisés sur le système de notation et d'évaluation dans l'administration : atouts et limites**

*Organisée en partenariat entre l'Observatoire marocain de l'administration publique (OMAP) et l'Ecole Nationale d'Administration (ENA)*

**Date et lieu : 4 juin 2014 à l'ENA, salle des Conférences (de 9h à 13h)**

## Note de cadrage

Le décret du 2 décembre 2005 a introduit des innovations importantes en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique, notamment par l'adoption d'un nouveau système de notation et l'institution d'une procédure pratique d'évaluation des fonctionnaires.

En matière de notation, le chef de l'administration ou l'autorité déléguée par lui à cet effet, est amené à noter le personnel relevant de ses services sur la base de 5 facteurs de notation : accomplissement des tâches liées à l'emploi, rendement, aptitude à l'organisation, comportement professionnel et recherche et innovation. Ces facteurs sont ventilés en vingt critères qui embrassent toutes les facettes de l'activité du fonctionnaire. Au bout du compte, à chaque fonctionnaire devrait être attribuée annuellement une note chiffrée de 0 à 20 au lieu de 0 à 3, longtemps en vigueur dans l'administration.

En matière d'évaluation, le décret de 2005 prévoit globalement de soumettre les personnels des administrations, une fois au moins tous les deux ans, et à l'occasion de la titularisation et de l'avancement de grade, à une procédure d'évaluation, sous forme d'un entretien portant à la fois sur les éléments de notation et sur l'atteinte des objectifs et des missions antérieurement fixés aux personnels en question.

Par ailleurs, en guise d'accompagnement de ce dispositif, le MFPMA a initié de nombreuses initiatives visant une large diffusion du décret en question, notamment la circulaire du 25 septembre 2006 qui en explicite les modalités d'application, la décision du 28 juillet 2006 qui fixe les modèles de fiche de notation et du rapport d'évaluation et l'organisation de sessions de formation spécialement liées à la thématique de l'évaluation du rendement du personnel dans l'administration publique.

Néanmoins, en dépit de toutes les explications et les initiatives d'accompagnement prises, les administrations font face à des difficultés réelles pour mettre en application le dispositif de notation et d'évaluation résultant du décret de 2005. En effet, d'un côté on constate l'existence d'un déficit d'appropriation du système de notation issu de cette réforme, de l'autre la mise en place du mécanisme d'évaluation se heurte à la difficulté réelle de fixation préalable des objectifs pour l'ensemble des personnels des administrations. C'est que la

plupart des administrations ne semblent pas encore être en mesure d'assigner des objectifs précis à leur personnel, ce qui en dit long sur les chances d'introduction dans l'administration du système de gestion fondé sur les résultats.

Aussi, le moment est-il venu de procéder à une réflexion approfondie sur le dispositif prévu par le décret de 2005 dans le but d'établir une sorte de bilan dix ans à peu près après son instauration. C'est ce que l'Observatoire Marocain de l'Administration Publique (OMAP) et l'Ecole Nationale de l'Administration (ENA) se proposent d'aborder dans le cadre d'une rencontre d'experts en GRH appartenant à différentes administrations.

En effet, au moment où tout concourt à faire de l'évaluation un « impératif catégorique de la modernisation » de la gestion publique, l'intérêt de cette rencontre est très certainement de poser sur la pratique de l'évaluation du rendement du personnel dans l'administration un regard à la fois objectif et critique, sous le prisme d'approches diverses et variées, montrant bien que tout n'a pas été dit sur cette notion multiforme en construction permanente.

La rencontre envisagée se propose donc de débattre des interrogations suivantes :

- Où en sont les administrations dans la mise en œuvre effective du dispositif prévu par le décret de 2005, sont-elles satisfaites de la manière dont il est appliqué ?
- Quelles sont au bout de compte les atouts et limites partagés entre les professionnels de la GRH au sujet des systèmes actuels de notation et d'évaluation en vigueur dans la fonction publique ?
- A qui peut-on imputer la responsabilité de la banalisation de la pratique liée à la notation et à l'évaluation au sein de la fonction publique en générale ?
- Quels sont les points forts inhérents au dispositif du décret de 2005 à conserver et quels sont les aspects qui méritent d'être revisités et réadaptés à la lumière des constatations partagées par les experts concernés ?

Ce ne sont là que quelques interrogations qui méritent d'être posées et analysées afin d'esquisser des débuts de réponse ou des solutions possibles pour placer l'évaluation au cœur du système de la GRH dans l'administration publique.

### **Déroulement de la rencontre**

- . 9h-9h15 : mot de bienvenue ENA/OMAP
- . 9h15-9h45 : rapport introductif aux débats
- . 9h45-10h45 : débat : appel à témoignages
- . 10h45-11h : pause
- . 11h-12h30 : débat général
- . 12h30-13h : synthèse et clôture