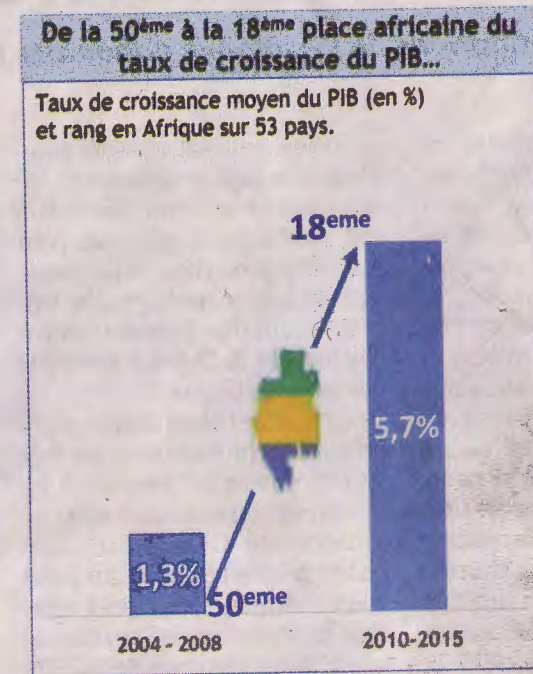


La culture de la performance au cœur de la préparation du budget

Depuis sept ans, le gouvernement a opté de passer d'une logique des moyens à une logique des résultats.

L'administration gabonaise est en pleine mutation. Elle a amorcé sa phase de conversion à la culture de la performance. Ces changements sont matérialisés par le passage progressif de la culture des moyens à la culture des résultats qu'a adoptée le gouvernement gabonais depuis sept ans. Les pouvoirs publics ont décidé d'introduire de nouveaux outils dans la gouvernance publique. En ce qui concerne l'élaboration du budget, il faut relever que l'ancien dispositif prévoyait que des budgets soient alloués par structures administratives et par nature de la dépense, qu'il s'agisse du fonctionnement ou de l'investissement. Le nouveau dispositif quant à lui prévoit que des dépenses soient structurées autour de programmes portant sur des politiques publiques. Dans l'ancien dispositif, au niveau du contrôle et l'évaluation, il n'y avait pas d'objectifs précis qui étaient assignés aux responsables des

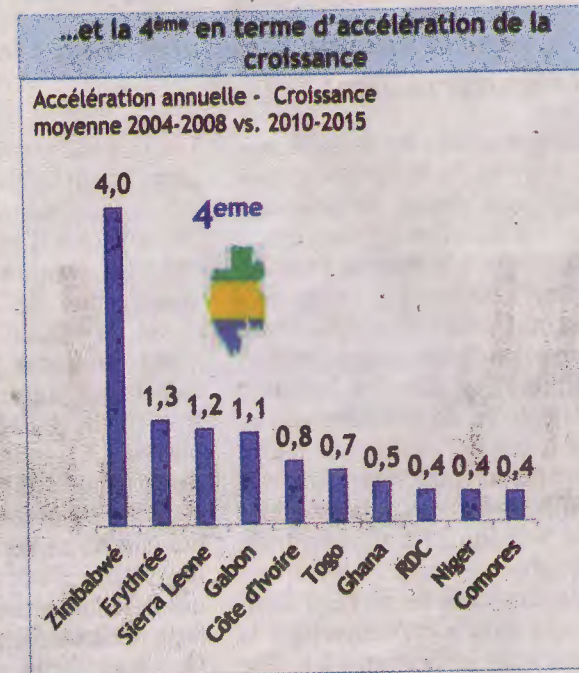


Source : World Economy Outlook, FMI

projets. Ce dispositif souffrait aussi de la carence de l'efficacité des dépenses. Le nouveau dispositif définit des objectifs précis assignés aux responsables des programmes et agences. L'on note en outre

la mise en place des mécanismes de monitoring. Quant à la rémunération des agents, il faut préciser que l'ancien dispositif s'adossait sur un système discrétionnaire de primes qui ne répondait pas

aux critères de transparence et d'équité. C'est le cas des fonds communs. Le nouveau dispositif conduit à la suppression des fonds communs. Avec l'instauration et l'entrée en vigueur depuis juillet 2015 du nouveau



système de rémunération, les primes sont liées à la performance. C'est dans cet esprit que le gouvernement a instauré la prime d'incitation à la performance pour récompenser les agents publics en fonction des prestations des uns et des autres. Il faut cependant relever que « pour que la prime d'incitation à la performance soit vraiment pertinente et conforme à l'esprit de sa création, il est indispensable que l'on puisse documenter la performance des agents publics. La définition d'indicateurs de succès – et non plus d'indicateurs de taux d'avancement – est une priorité pour convertir l'administration à une véritable logique de la performance. La prochaine phase de mise en œuvre du PSGE doit permettre de s'améliorer sur cet aspect », précise un document du Bureau de coordination du PSGE qui passe en revue les réalisations du gouvernement depuis 2009. ■