



La Nouvelle Gestion Publique et les impacts sur les organismes centraux et les acteurs décisionnels

Pol4701- Organismes centraux et décisionnels
du gouvernement



Plan

1. Pourquoi le sujet
2. La nature de la réforme du management public
3. Modèle
4. Trajectoire
5. Concepts NMP
6. Qui cela touche?
7. Les impacts sur les org centraux
8. Évaluation de rendement des SM
9. Profils des compétences
10. Types de leader
11. Les Besoins d' appuis prof.
12. Activités de perfectionnement
13. Contradictions
14. Lectures





Le pourquoi du sujet et les difficultés que le sujet pose



- Les acteurs décisionnels sont les plus touchés.

DIFFICULTÉS

- Pas de définition précise: introduction de concepts
- Chacun a sa propre interprétation et son opinion
- Pas appliquée au même moment et pas de la même manière
- Deux réalités, celle des « experts » et celle des gens à l'interne

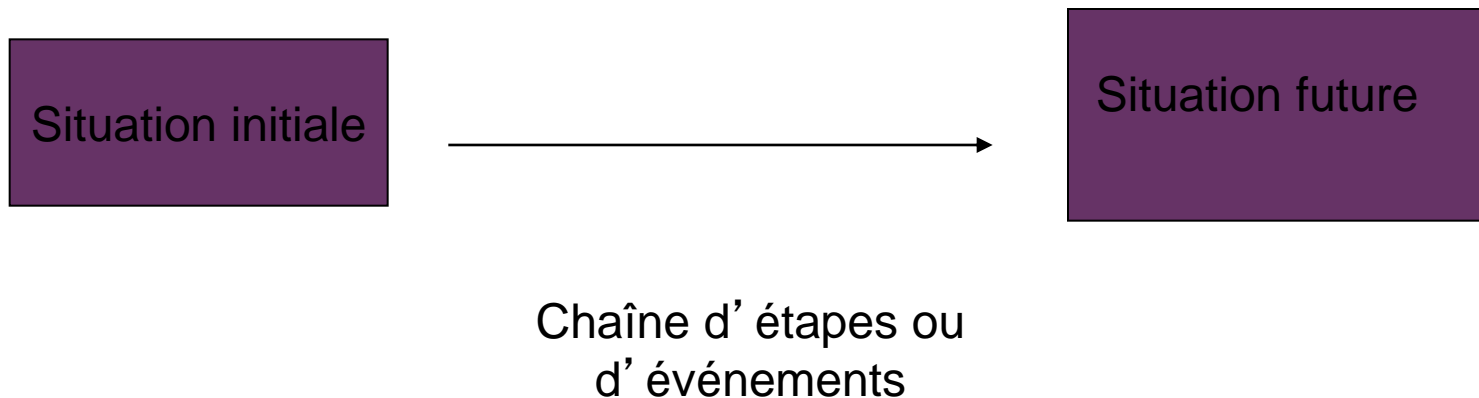
+ La nature de la réforme du management public

- Réforme du management public: plus une nécessité d'une fin qu'une fin en elle-même (prend du temps à s'implanter)
- Constitue en des changements délibérés de la structure et procédures dans le secteur public, dans le but d'atteindre une plus grande efficacité



+ Trajectoire de la modernisation et des réformes

■ Schéma d'une réforme



Toutefois, les besoins de changements ne sont que rarement une nouveauté

Ex: Privatisation-Denis Saint-Martin- Building the New Managerial State

Un modèle de provenance des réformes



Modèle de Christopher Pollitt et Geert Bouckaert

« A model of public management reform »

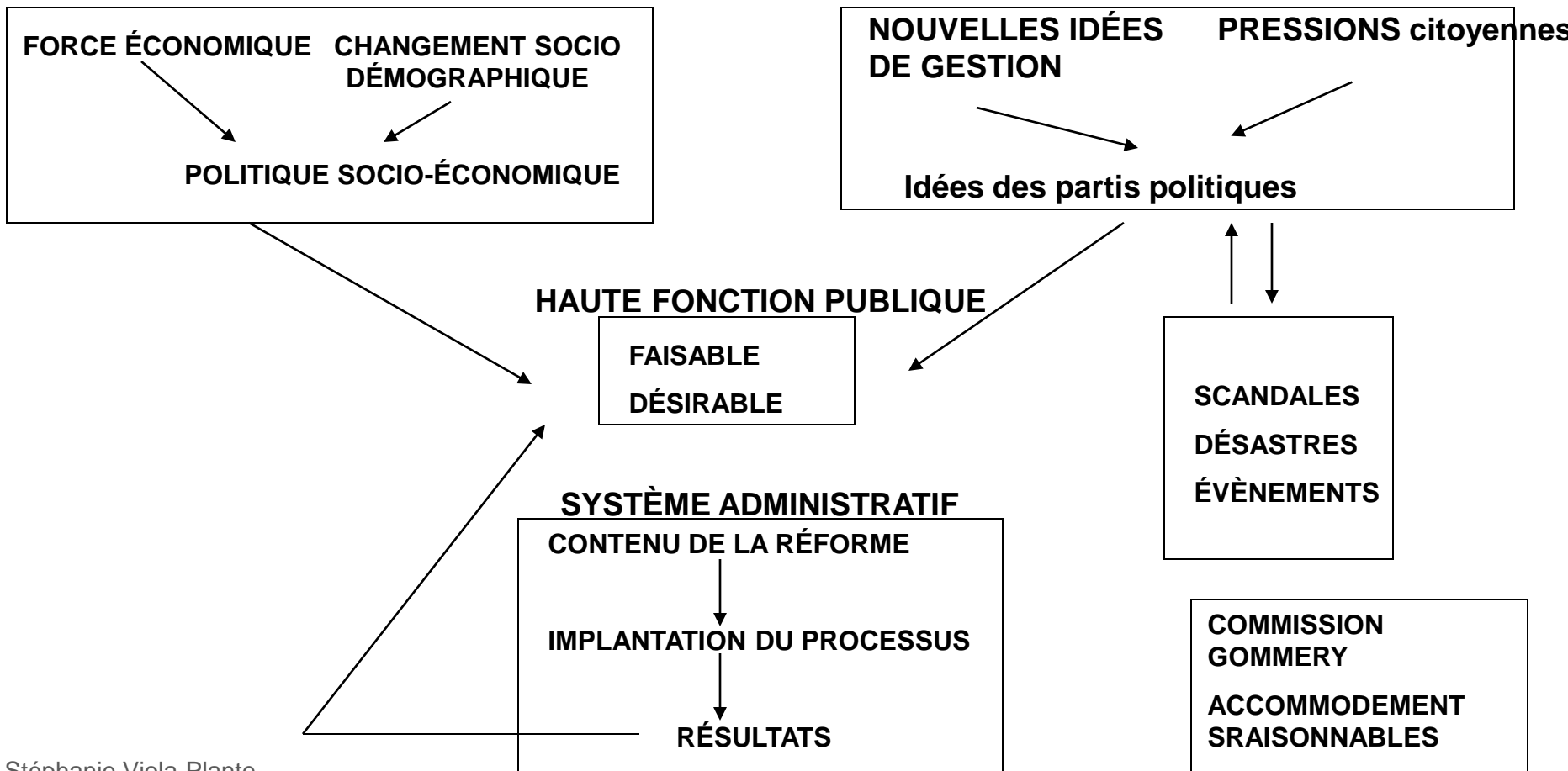
MODÈLE DE RÉFORME PUBLIQUE

(par Pollitt et Bouckaert)



FORCES SOCIO- ÉCONOMIQUES

SYSTÈME POLITIQUE





Historique Nouvelle Gestion Publique



- Mouvance anglo-saxonne
- Principal modèle: Grande Bretagne sous le règne de Margaret Thatcher...
- 3 axes:
 - Finances publiques (1986: introduction des budget globaux de fonctionnement)
 - Création d'agences pour un meilleur service aux citoyens (new steps 1988) et privatisation- meilleur service aux citoyens
 - - Un accent mis l'excellence en gestion (inspirée du privée par ses concepts)- 1993 Prromulgation d'un nouveau code de gestion de la fonction ûblique, 1987, intro de la rémunération liée à la performance



Historiques canadien et québécois



■ Canada

- Arrivée au pouvoir des Conservateurs en 1984:

Réduction du déficit, moins de générosité dans les programmes sociaux, réduction des dépenses, privatisation (Gow, Dwivedi)

- Fonction publique 2000 en 1989)- nouvelles valeurs: améliorer service aux citoyens, innovation, implication plus grande des employés, améliorer gestion, augmenter imputabilité
- -Évaluation des programmes 1995
- 1) est-ce que le programme continue de servir le public? 2) le rôle du gvt est-il nécessaire 3) peut-il être mieux appliqué? 4) Serait-il mieux administré par les provinces 5) Peut-il être privatisé
- - Loi sur la reponsabilité 2006

■ Québec

- Période de 1986 à 1995: deux questions: la création d'emploi et l'assainissement des finances publiques

- Rapports Gobeil, Scowen et Fortier sur les fonctions gouvernementales , la déréglementation et la privatisation
- Également question d'un projet de rénovation de l'Administration québécoise: amélioration service à la clientèle, accroissement de la productivité, le développement de la gestion des ressources humaines, l'évaluation de programme et l'imputabilité.
- - Loi sur l'Administration publique 2000

+ Concepts NMP



1. Modernisation de l'État
2. Diminution des coûts
3. Gestion par résultats
4. Notions de performance et de rendement
5. Notions d'efficacité et d'efficience
6. Horizontalité
7. Compétence

+ Qui cela touche?



- Élus
- Hauts fonctionnaires
- Fonctionnaires
- Citoyens
- BCP/MCE
- Conseils du Trésor

+ Compétence



- Composante d'une fonction qui se traduit par des comportements observables. Le concept englobe les connaissances, les habiletés, les capacités, les qualités personnelles, le comportement et l'impact sur le rendement au travail (savoir, savoir-faire et savoir-être).

+ Profils des compétences (Qc)

- Leadership
- Mobilisation
- Résultats
- Alliances/réseaux
- Interface politico-administratif

Qualités: esprit d'équipe. Flexibilité, fiabilité, sens de l'éthique et tolérance au stress.

+ Profil des compétences (Ca) Compétences en leadership

- Réflexion stratégique
- Engagement
- Excellence en gestion
- Valeurs et éthique

+ Types de leaders



- Cinq types

1. Autoritaire

2. Participatif

3. Adapté

4. Transformationnel

5. Durable

- Dialectique manager/leader

+ Les besoins d'appuis professionnels

- Texte de J.Bourgault: *Rôles et défis sm*
 - Développement professionnel
 - Appui de la communauté
 - Soutien dispo lors des transitions ou crises.

+ Activités de perfectionnement

- Québec
- Canada

+ Contradictions



- Augmentation contrôle politique sur les gestionnaires/
managers libres de « manager »
- Promouvoir innovation-prise de risque/ Renforcer confiance
des citoyens/légitimité du gouv
- Réaliser économies/ Améliorer performance du secteur
public

+ Contradictions



- Motiver employés et implantation nouvelle culture/ diminuer taille de l'État
- Augmenter l'autonomie /horizontalité
- Imputabilité comme contrôle et comme renforcement

+ Lectures



- Commission d'enquête sur le programme de commandites et les activités publicitaires (2006), *Rétablir l'imputabilité*, Études, vol. 1, 2 et 3, Ottawa, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
- Michel Crozier (1987), *État modeste, État moderne*, Paris, Fayard.
- Christopher Pollitt et Geert Bouckaert (2004), *Public Management Reform : a comparative analysis*, Oxford, Oxford University Press.
- Paul G. Thomas (1996), « Au-delà des mots à la mode : faire face au changement dans le secteur public », *Revue internationale des sciences administratives*, no 1, p. 5-36.
- Bourgault, Jacques (sous la direction de), *Horizontalité et gestion publique*, Québec, PUL., 2002.