







## RAPPORT DE L'ÉVALUATION DES PERFORMANCES AU TITRE DE L'ANNÉE 2025

Référence : **145**  
DGTCP-DRH-PS2-RAP- .....  
2025  
Date de rédaction : 05/11/2025  
Pages : 1/7

Objet : Ce rapport présente les résultats de l'évaluation des performances des agents du Trésor Public au titre de l'année 2025.

Rédaction du document	Vérification du document	Validation du document
<p>Monsieur KRA Adou Kouamé</p> <p>Agent chargé de la Gestion des Évaluations du Personnel</p> <p>Visa : </p>	<p>Monsieur SOUMAHORO Mévanly</p> <p>Visa :  P. D. Coumbaly Diaw Inspecteur Vérificateur</p>	<p>Madame KOUAME Adjoua Monique épouse KANGA</p> <p>Visa : </p> <p></p>
<b>Gestionnaire du document</b>	Direction des Ressources Humaines	
<b>Destinataires pour action</b>	<b>Destinataires pour information</b>	<b>Validité</b>
Direction des Ressources Humaines	Tous les Services	A compter du <b>14 NOV 2025</b>



**Table des matières**

INTRODUCTION .....	3
I- PRÉPARATION DES ENTRETIENS.....	3
1- Élaboration du chronogramme .....	3
2- L'assistance aux services .....	4
II- ANALYSE DES RÉSULTATS AGRÉGÉS .....	5
1- Tableau synoptique de l'évaluation des performances des agents au titre de l'année 2024 .....	5
a- Evaluation des contrats .....	5
2- Performance des agents .....	6
III- DIFFICULTÉS ET RECOMMANDATIONS .....	7
1- Difficultés .....	7
2- Recommandations.....	7
CONCLUSION.....	7



## INTRODUCTION

Le système d'évaluation du personnel constitue un élément clé de la gestion des ressources humaines dans une organisation. Il vise à mesurer la performance, à identifier les compétences et à définir les axes d'amélioration des collaborateurs, tout en favorisant leur développement professionnel.

Depuis six années, la vision managériale de la Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique, consiste en l'atteinte de l'excellence à travers un système de gestion axé sur les résultats. Ainsi, l'évaluations des performances permet à l'institution de mesurer l'évolution de son activité annuelle à travers la performance des agents.

Ce rapport a pour objectif de dresser le bilan du suivi du système d'évaluation des performances du personnel de l'année 2024, en analysant son efficacité et ses difficultés en vue de proposer des solutions d'amélioration.

### I- PRÉPARATION DES ENTRETIENS

#### 1- Élaboration du chronogramme

Au regard des recommandations issues du rapport de suivi des évaluations de l'année 2023 qui requièrent un ensemble de préalables avant l'amorce de l'activité 2025, le service Gestion des Évaluations du Personnel s'est attelé à la mise en œuvre des tâches suivantes :

- la révision de tous les contrats d'objectifs arrimés au Plan Stratégique de Modernisation et Développement (PSMD) 2024-2028 ;
- la révision du Guide d'évaluations ;
- la création des contrats d'objectifs du personnel des nouveaux postes de travail tels que les Délégués du Directeur Général (DDG) et le Coordonnateur de la Mission de Coopération et d'Évaluation des Finances Publiques (MCEFP) ;
- l'ajustement et l'implémentation des contrats d'objectifs des agents de l'Observatoire de l'Éthique et de la Déontologie du Trésor Public (OED-TP) et de l'Inspection Générale d'Audit du Trésor (IGAT) ;
- le rattachement intégral du personnel de la Paierie Générale des Services Généraux des Administrations Publiques (PGSGAP) et de la Paierie Générale du Secteur Public (PGSP).

Quant au chronogramme des entretiens annuels 2025, il se présente comme suit :



## CHRONOGRAMME DES ENTRETIENS ANNUELS 2025

ACTIONS	PERIODE		ACTEURS
	Date de début	Date de fin	
Mise à jour des rattachements dans RESH SERVICE	17 février 2025	07 mars 2025	CRH / DSI
Soumission des contrats d'objectifs aux supérieurs hiérarchiques			Évalués
Validation des contrats d'objectifs			Évaluateurs (supérieurs hiérarchiques)
Entretiens annuels <ul style="list-style-type: none"><li>Évaluation des contrats d'objectifs 2024</li><li>Élaboration des contrats d'objectifs 2025</li></ul>	10 mars 2025	26 avril 2025	Évaluateurs  Évalués
Traitement et production des résultats des évaluations 2025	28 avril 2025	09 mai 2025	DRH/DSI

Des tâches connexes nécessaires au bon déroulement du Système des Évaluations des Performances étaient attendues en raison des changements institutionnels intervenus et des actions entreprises pour optimiser l'opération.

### **2- L'assistance aux services**

Pour la réalisation des entretiens d'évaluation annuels 2025, le Service Gestion des Évaluations du Personnel a procédé :

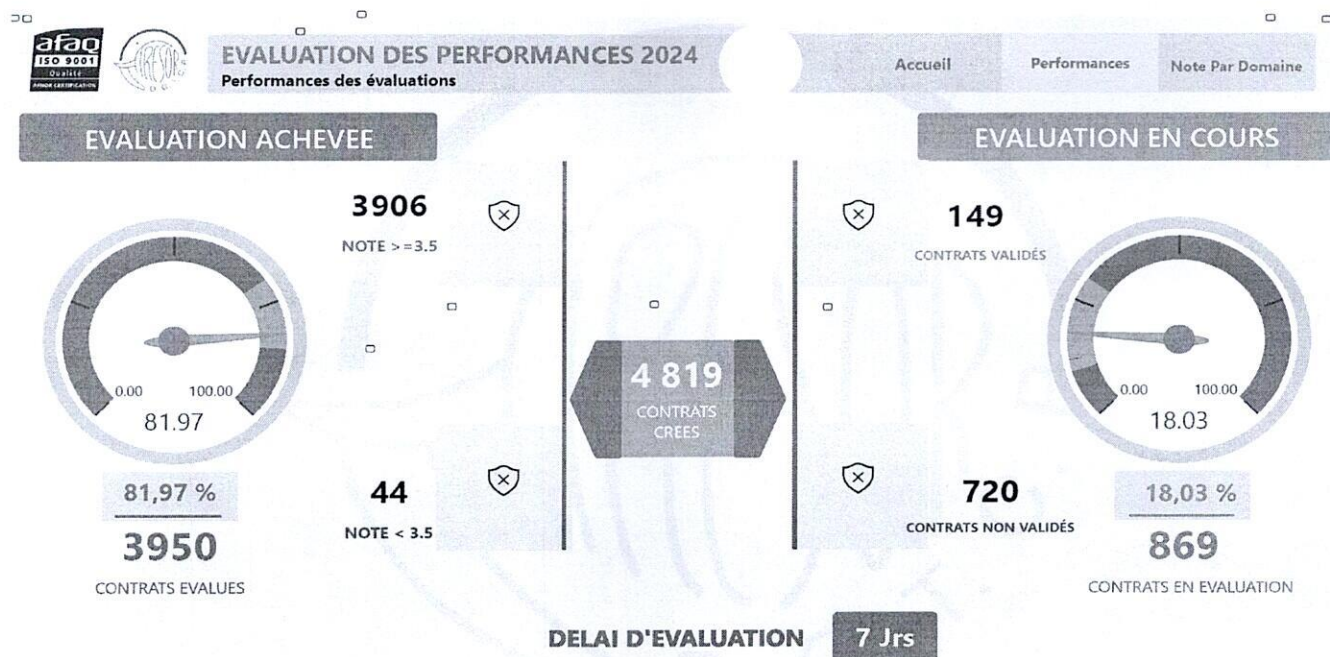
- par voie téléphonique, à l'explication de la procédure de création, de soumission, de validation et d'évaluation aux acteurs ;
- au recensement des problèmes techniques relevant de la compétence de la DSI pour traitement ;
- au redéploiement temporaire du personnel (évalués ou évaluateurs) en situation de mutation, dans leur service précédent en vue de leur évaluation.



A l'issue de l'évaluation des performances individuelles au titre de l'exercice 2024, les résultats ci-après ont été obtenus :

## II- ANALYSE DES RÉSULTATS AGRÉGÉS

### 1- Tableau synoptique de l'évaluation des performances des agents au titre de l'année 2024



#### a- Evaluation des contrats

Indicateurs	Effectifs	Taux d'évaluation
Effectifs des agents	5331 <sup>1</sup>	
Contrats créés	4819	100%
Contrats évalués	3950	81,97%
Contrats non évalués	869	18,03%

<sup>1</sup> Effectif des agents du Trésor Public au 31 Décembre 2024



L'effectif des agents du Trésor Public, hormis les retraités, s'élève à 5331 agents au 31 décembre 2024. Tenant compte des critères édictés par le guide d'évaluation, notamment la non prise en compte des nouveaux agents n'ayant pas encore totalisé six (6) mois de service au poste, les agents en situation de formation, de détachement, d'incapacité temporaire, etc., la population évaluable est, en définitive, de 4819 agents ; soit un taux d'évaluation de 90,40% de la population totale du Trésor Public.

Il apparait donc que 512 agents n'ont pas participé à l'évaluation des performances au titre de l'année 2024.

Sur 4819 contrats d'objectifs évaluables, 3950 ont été évalués ; soit un taux de réalisation de 81,97%. Il ressort un écart de 869 contrats non évalués représentant 18,34% du nombre total des contrats évaluables.

## 2- Performance des agents

Indicateurs	Effectifs	Taux
Contrats évalués	3950	100%
Nombre d'agents ayant obtenu une note supérieure ou égales à 3,5	3906	98,89%
Nombre d'agents ayant obtenu une note inférieure à 3,5	44	1,11%

Sur 3950 agents évalués, 3906 ont obtenu une note supérieure ou égale à 3,5, représentant un niveau de performance de 98,89 %.

La moyenne générale pondérée, au titre de l'année 2024, est de 4,57 / 5.

Sur 3950 agents évalués, 44 ont obtenu une note inférieure à 3,5 ; soit 1,11 %.



## III- DIFFICULTÉS ET RECOMMANDATIONS

### 1- Difficultés

Le déroulement de l'opération d'évaluation a rencontré diverses difficultés, notamment :

- La méconnaissance des dispositions du Guide d'Évaluation des Performances ;
- Le non-aboutissement de rattachement de certains agents par les Correspondants Ressources Humaines ;
- L'indisponibilité récurrente des contrats d'objectifs créés ;
- L'instabilité du réseau internet ;
- L'indisponibilité récurrente du portail Attoungblan ralentissant la prise en charge des requêtes.

### 2- Recommandations

Au regard de ces difficultés, les recommandations ci-après sont formulées :

- Sensibiliser les services du Trésor Public sur les enjeux de l'évaluation des performances ;
- Former les acteurs du processus sur les outils du dispositif d'évaluation ;
- Réviser les contrats en adaptant les objectifs aux emplois spécifiques ;
- Assurer une disponibilité permanente du réseau internet et du portail Attoungblan lors de l'opération.

## CONCLUSION

Dans l'ensemble, le système d'évaluation des performances au sein du Trésor Public s'affirme, année après année, comme un dispositif de plus en plus mature et efficace. En tant qu'instrument essentiel de gestion des talents, il importe désormais de veiller à la mise en œuvre effective des recommandations qu'il produit.