

Cahier De La Recherche Africaine

REVUE PLURIDISCIPLINAIRE : LETTRES, ARTS ET SCIENCES
HUMAINES

Année 2 - N°3 - Jan-2024

BP: 17004, Université Omar Bongo
Libreville (Gabon)
cra.uob@gmail.com
www.revue-cra.com

ISSN : 2958-5805 (E)
2958-5813 (P)



Tel : (+241) 077853540 / 066600380 /
(+33) 0647489781
gnkeditons.gab@gmail.com



Cahier De La Recherche Africaine

N° 3
Jan- 2024



ISSN : 2958-5805 (E)
2958-5813 (P)



N° 3 / Jan - 2024

Cahier De La Recherche Africaine

Revue pluridisciplinaire : Lettres, Arts et Sciences Humaines



Nouveaux regards sur les dynamiques africaines

Revue indexée : Scientific Journal Impact Factor (SJIF)



CAHIER DE LA RECHERCHE AFRICAINE

**Revue Pluridisciplinaire
Lettres, Arts et Sciences Humaines**

Université Omar Bongo

Année 2 / Numéro 3 / Janvier 2024

ISSN : 2958-5805 (E)

2958-5813 (P)

**NOUVEAUX REGARDS
SUR LES DYNAMIQUES
AFRICAINES**



TOGETHER WE REACH THE GOAL

Revue indexée

Scientific Journal Impact Factor (SJIF)

<https://sjifactor.com/passport.php?id=23299>

Impact Factor : 3.083



MENTION LEGALE

La rédaction du *CRA* rappelle que les opinions exprimées dans les articles ou reproduites dans les analyses n'engagent que leurs auteur(e)s.

© Editions GNK Gabon 2024
Tel. (+241) 066600380/077853540 Libreville
gnkeditons.gab@gmail.com
ISSN : 2958-5805
Tous droits réservés pour tous les pays.
Toute modification interdite



Fortis Fortuna Adiuvat



Revue pluridisciplinaire : Lettres, Arts et Sciences Humaines

ISSN : 2958-5805

Contacts :

cra.uob@gmail.com

www.revue-cra.com

Bp. 17004, Université Omar Bongo, Libreville - Gabon

DIRECTEUR DE PUBLICATION

NDOMBI-SOW Gaël, Maître de Conférences, Université Omar Bongo

REDACTEUR EN CHEF

MAGNIMA-KAKASSA Arsène, Maître de Conférences, Université Omar Bongo

SECRETARIAT

BISSIELO Gaël Samson, Université Omar Bongo

BIVEGHE BI NDONG Wilfried, Institut de Recherche en Sciences Humaines

DISSY DISSY Yves Romuald, Université Omar Bongo

KOUMBA ALIHONOU Gwladys, Ecole Normale Supérieure de Libreville

MASSALA MBINDZOUKOU Marius, Université Omar Bongo

MILEBOU NDJAVE Kelly Marlène, Université Omar Bongo

MOUNZIEGOU-MOMBO Narcice Wolfgan, Université Omar Bongo

MOUTANGO Fabrice Anicet, Université Omar Bongo

MOUVONDO Epiphane, Université Omar Bongo

NDOMBI BOUNDZANGA Bertrand Dimitri, Université Omar Bongo

NDONG BEKA II Poliny, Université Omar Bongo

COMITE SCIENTIFIQUE

- **DIENE Babou**, Professeur Titulaire (Littérature), Université Gaston Berger - Sénégal
- **FOTSING MANGOUA Robert**, Professeur Titulaire (Littérature), Université de Dschang - Cameroun
- **IDIATA Franck Daniel**, Professeur Titulaire (Linguistique), Université Omar Bongo - Gabon
- **LAMAH Daniel**, Professeur Titulaire (Géographie), Université de Kindia - Guinée
- **MADEBE Georice Berthin**, Directeur de Recherche (Sémiotique), Institut de Recherches en Sciences Humaines (IRSH) de Libreville - Gabon
- **MAMADOU DINDE Diallo**, Professeur Titulaire (Histoire), Université de Kankan - Guinée
- **MBONDOBARI Sylvère**, Professeur des Universités (Littérature), Université Bordeaux Montaigne - France
- **MENGUE M'OYE Alexis**, Professeur Titulaire (Histoire), Université Omar Bongo - Gabon
- **MONGUI Pierre-Claver**, Professeur Titulaire (Littérature), Université Omar Bongo - Gabon



- **N'GORAN David**, Professeur Titulaire (Littérature), Université Félix Houphouët-Boigny – Côte d'Ivoire
- **NDOMBET André-Wilson**, Professeur Titulaire, (Histoire), Université Omar Bongo – Gabon
- **NZINZI Pierre**, Professeur Titulaire (Philosophie), Université Omar Bongo – Gabon
- **RENOMBO Steeve**, Professeur Titulaire (Littérature), Université Omar Bongo – Gabon
- **TONDA Joseph**, Professeur Titulaire (Sociologie/Anthropologie), Université Omar Bongo – Gabon
- **AKOMO ZOGHE S. Cyriaque**, Maître de Conférences (Civilisations hispano-africaines), Ecole Normale Supérieure de Libreville – Gabon
- **BIKOMA Florence**, Maître de Conférences (Anthropologie), Université Omar Bongo – Gabon
- **KONAN Richmond Alain**, Maître de Conférences (Littérature), Université Félix Houphouët-Boigny – Côte d'Ivoire
- **MAGNIMA-KAKASSA Arsène**, Maître de Conférences (Littérature), Université Omar Bongo – Gabon
- **MAKITA-IKOUAYA Euloge**, Maître de Conférences (Géographie), Université Omar Bongo – Gabon
- **MAPANGOU Dacharly**, Maître de Conférences (Littérature), Université Omar Bongo – Gabon
- **MBOYI BONGO Serge**, Maître de Conférences (Histoire), Université Omar Bongo – Gabon
- **MEBIAME ZOMO Maixant**, Maître de Conférences (Anthropologie), Université Omar Bongo – Gabon
- **MOMBO Charles Edgar**, Maître de Conférences (Littérature), Université Omar Bongo – Gabon
- **MOUSSOUNDA IBOUANGA Firmin**, Maître de Conférences (Linguistique), Université Omar Bongo – Gabon
- **MVE EBANG Bruno**, Université Omar Bongo, Maître de Conférences (Science Politique), Université Omar Bongo – Gabon
- **NDOMBI-SOW Gaël**, Maître de Conférences (Littérature), Université Omar Bongo – Gabon
- **NZENGUET IGUEMBA Gilchrist Anicet**, Maître de Conférences (Histoire), Université Omar Bongo – Gabon
- **OBIANG NNANG Noël Christian-Bernard**, Maître de Conférences (Histoire), Université Omar Bongo – Gabon
- **OVONO EBE Mathurin**, Maître de Conférences (Littérature espagnole), Université Omar Bongo – Gabon
- **PAMBO PAMBO N'DIAYE Anges Gaël**, Maître de Conférences (Littérature anglaise), Université Omar Bongo – Gabon
- **SANDOUONO FAYA Moïse**, Maître de Conférences (Histoire), Université de Kindia – Guinée
- **SOUMAHO MAVIOGA Orphée Martial**, Maître de Conférences (Sociologie), Université Omar Bongo – Gabon
- **TABA ODOUNGA Didier**, Maître de Conférences (Littérature), Université Omar Bongo – Gabon



SOMMAIRE

Editorial	11
HISTOIRES ET SOCIÉTÉS À L'ÉPREUVE DE LA FICTION	13
MEBALE M'OBIANG Alan Brel (Université Omar Bongo) <i>L'écriture de l'Histoire dans <i>L'odyssée de Mongou</i> de Pierre Samy</i>	15
DIOUF Ibrahima (Université Cheikh Anta Diop de Dakar) <i>L'aventure ambiguë</i> de Cheikh Hamidou Kane : entre quête identitaire et désir d'histoire.....	37
ABDEL NSANGOU Fadil (Université de Dschang) Rituels liminaires du mariage dans <i>Les impatientes</i> de Djaïli Amadou Amal, <i>Loin des mosquées</i> d'Armel Job et <i>Une femme pour mon fils</i> d'Ali Ghalem.....	55
NDONG NDONG Yannick Martial (Université Omar Bongo) « Récit spéculaire » et témoignages en spirales à la lumière de <i>Le lys et le flamboyant</i> de Henri Lopes.....	73
BICHARA Taoussi Taoukamla (Université de N'Djaména) Espace et temps de la mort dans l'œuvre d'Ahmadou Kourouma.....	93
IDOMBA MBOUKOUABO Claire Versuela (Université Omar Bongo) L'impairité factorielle du discours critique dans le roman féminin : cas <i>D'écart-ville</i> de Parfaite Ollame.....	113
OBAME ENDAMNE Wilfridh (Université Omar Bongo) Pour une lecture des occurrences de la nuit dans les films joués par Philippe Mory.....	131
JADDAD Njoud (Université Chouaib Doukkali, El Jadida) Le cinéma au Maroc : étude phénotype.....	145
DIOUÉ Wohnouan Marie-Josée (Université Félix Houphouët-Boigny) « La rue paille » dans <i>Cahier d'un retour au pays natal</i> d'Aimé Césaire : de la production du signe) la production du texte.....	171



COSKER Christophe (Université De Bretagne Occidentale/Université de La Réunion) Enquête littéraire et intertextuel sur Nassur Attoumani. Pour une conception de l'écrivain francophone comme médiateur interculturel.....	185
AMAN Geoffroy Junior Aka N'goran (Institut National Polytechnique Félix Houphouët-Boigny) L'idéologie de la violence raciale dans <i>Our Nig</i> de Harriet E. Wilson.....	199
AHO Kouakou Bernard (Université Alassane Ouattara) De l'humanisme au transhumanisme : le renouement de l'homme dans la vision poétique.....	217
ONDO MENDAME Dolly (Université Omar Bongo) L'épidictique : entre préservation de l'Etat et génie français. Discours de Bordeaux du général de Gaulle.....	235
YAO Attougbré Dieudonné (Université Alassane Ouattara) La didascalie : un paradigme de renouvellement de l'écriture théâtrale.....	257
NAOUAR Mohamed (Université de Tunis) Pascal Quignard et le paradoxe de la musique.....	275
SCIENCES HUMAINES ET SOCIALE : POUR UNE ACTUALISATION DES SAVOIRS ENDOGENES ET AFROCENTRES.....	295
M'VE Gaëlle (Université Omar Bongo) Migrations subsahariennes vers l'Europe : l'esclavage des temps modernes.....	297
OWOULA BOSSOU Yvan Comlan (Université Omar Bongo) L'OUA/UA à l'épreuve de la notion des changements anticonstitutionnels : l'africanisation de la paix en question (XX ^e - Début du XXI ^e siècle).....	321
MEHYONG Stéphane William (Institut de Recherche en Sciences Humaines) L'abandon du projet de centrale électrique pilote à énergie thermique des mers d'Abidjan en Côte d'Ivoire 1941-1958.....	339



MANGA Anne Marie Blanche (Université de Yaoundé I) TSALA TSALA Jacques-Philippe (Université de Yaoundé I) Ségrégation sexuée et développement de l'identité de genre chez des filles de 8 à 12 ans scolarisées à l'école primaire au Cameroun.....	361
Al-CHIKH Insaf (Université de Genève) ALLADATIN Judicaël (Institut universitaire des cadres et Consortium SFR-D) ROCHE Lionel (Université du Québec à Montréal) Conception d'une démarche méthodologique pour l'analyse de l'activité de gestion d'établissement scolaire au Maroc pour les fins de développement de formation adaptée : l'usage des traces vidéo d'activité.....	381
DIALLO Thierno Amadou Tidiane (Université Julius Nyerere de Kankan) TOURÉ Tiranké (Université Général Lansana Conté de Sonfonia) KAMANO Sékou (Université Julius Nyerere de Kankan) L'impact de la pandémie de COVID-19 sur l'adoption des technologies numériques par les entreprises en Guinée.....	401
BISSIELO Gaël Samson (Université Omar Bongo) MAGANGA Christian (Université Omar Bongo) Mariages exolingues et perte des langues locales gabonaises : approche sociolinguistique.....	419
N'GUESSAN Settié Louis Martial Junior (Université Félix Houphouët-Boigny d'Abidjan) Le conditionnel comme marqueur d'évidentialité ou d'incertitude journalistique : le cas de la presse écrite ivoirienne.....	431
NTSIMI OWONA Laurentine (Université de Yaoundé I) Les non-dits dans les proverbes eton.....	447
GNING Magueye (Université Cheikh Anta Diop de Dakar) L'anthropologie transcendantale : une théorie de l'humain et de la société chez Marcel Gauchet.....	457
BOULINGUI MOUSSAVOU Alain (Université Marien Ngouabi) L'administration publique gabonaise à l'épreuve des valeurs déontologiques.....	473



FOFANA Issakha (Institut des Sciences de l'Environnement/Université Cheikh Anta Diop de Dakar)

AHOUANDJINOU Akawanou Clément (Institut des Sciences de l'Environnement/Université Cheikh Anta Diop de Dakar)

Ethique environnementale : quelle valeur en Afrique pour contribuer

à la gestion de la crise écologique ?.....

491

**SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES :
POUR UNE ACTUALISATION DES
SAVOIRS ENDOGENES ET
AFROCENTRES**

L'ADMINISTRATION PUBLIQUE GABONAISE A L'EPREUVE DES VALEURS DEONTOLOGIQUES

Alain BOULINGUI MOUSSAVOU

Université Marien Ngouabi

alboulingui@gmail.com

Résumé : L'article 5 de la Loi n°14/2005 du 8 août 2005 portant Code de déontologie de la Fonction Publique Gabonaise dispose que : « Constituent les normes fondamentales auxquelles est soumise l'administration : le principe de légalité ; le principe d'égalité ; le principe de la continuité ; le principe de la neutralité ; le principe de la mutabilité ou d'adaptabilité ; le principe de la gratuité ; le principe de la responsabilité ». Ceci dit, ces normes doivent être connues et observées par l'agent public dans l'exercice de sa fonction. Cependant, force est de constater que nombreux sont les pays de la Communauté Économique et Monétaire de l'Afrique Centrale (CEMAC) dont les administrations publiques souffrent d'une léthargie, qui occasionne d'emblée leur inefficacité dans un contexte exacerbé par l'avènement des nouvelles technologies. Le cas de l'agent public gabonais nous servira de repère. Car, soit, il connaît les normes déontologiques et les bafoue, soit, il les ignore et commet des fautes professionnelles par mésinformations et donc par un profil intellectuel biaisé. Ceci expliquerait le fait que le service public soit en proie à une perte croissante et inquiétante des concepts d'éthique et de déontologie au profit des usages peu commodes qui déteignent, *in fine*, sur l'image de la nation tout entière et sur l'accélération du processus d'intégration sous régionale.

Mots-clés : Intégration, Agent public, Déontologie, Corruption, Développement

Abstract: Article 5 of Law n°14/2005 of August 8, 2005 on the Code of Ethics for the Gabonese Civil Service stipulates that "The following are the fundamental standards to which the administration is subject: the principle of legality; the principle of equality; the principle of continuity; the principle of neutrality; the principle of mutability or adaptability; the principle of gratuity; the principle of responsibility". That said, these standards must be known and observed by public officials in the performance of their duties. However, it has to be said that in many countries of the Central African Economic and Monetary Community (CEMAC), public administrations are suffering from a lethargy which, from the outset, causes their inefficiency in a context exacerbated by the advent of new technologies. The case of the Gabonese public servant will serve as a benchmark. For either they know the ethical standards and flout them, or they ignore them and commit malpractice through misinformation and therefore a biased intellectual profile. This would explain why the public service is prey to a growing and worrying loss of the concepts of ethics and deontology in favor of inconvenient practices that rub off, *in fine*, on the image of the nation as a whole and on the acceleration of the sub-regional integration process.

Keywords: Integration, Public officials, Ethics, Corruption, Development



Introduction

L'administration publique gabonaise à l'épreuve des valeurs déontologiques » tel est l'objet de notre analyse. La formulation de ce sujet tient du fait que les préoccupations éthiques et déontologiques émergent de plus en plus dans les sociétés africaines au regard des impératifs de développement. En effet, si la philosophie morale trouve dans des auteurs comme Jürgen Habermas en Allemagne ou Luc Ferry en France des théoriciens de la crise des valeurs, des défenseurs et illustrateurs des questions éthiques, la deuxième rencontre internationale de Brazzaville du 23 au 25 novembre 2022 portant sur « l'éthique et les enjeux de la formation professionnelle » est une tribune fondée à raison, en ceci qu'elle convoque au tribunal de la raison les faits humains. Ainsi, partant de son étymologie grecque *deôn-ontos* qui signifie « ce qu'il faut faire » et *logos*, « connaissance ou pensée » (Bolduc, 1991 : 93), la déontologie s'appréhende comme étant la science de la conscience professionnelle et traite des devoirs à remplir dans l'exercice d'un métier. Par conséquent, l'article 5 de la Loi n°14/2005 du 8 août 2005 portant Code de déontologie de la Fonction Publique gabonaise dispose : « Constituent les normes fondamentales auxquelles est soumise l'administration : le principe de légalité ; le principe d'égalité ; le principe de la continuité ; le principe de la neutralité ; le principe de la mutabilité ou d'adaptabilité ; le principe de la gratuité ; le principe de la responsabilité ». Et que les usagers ne cessent au quotidien de se plaindre, doit-on croire que l'agent public aurait perdu son latin face aux normes déontologiques ? Mieux, les réalités de la formation sont-elles en inadéquation avec les vérités du terrain professionnel ?

Le travail d'argumentation et d'herméneutique auquel nous sommes soumis nous amène à fonder notre réflexion sur trois points. Le premier point, plus théorique, précisera les relations entre éthique et déontologie pour une meilleure compréhension de l'action publique. Le second, plus pédagogique, présentera la perception de ce que doit être la formation face aux valeurs déontologiques liées à

une profession. Le troisième point, plus sociologique, visitera l'impact relatif à la maîtrise et à l'application des valeurs déontologiques face aux impératifs de développement.

1. De la relation entre éthique et déontologie

1.1. De la nécessité de se construire pour mieux servir

Si nous considérons ce XXI^e siècle comme étant celui de la déontologie devenue un véritable phénomène de société, alors on ne pourra se passer de l'éthique ou de la déontologie dans des nombreux domaines professionnels (milieu médical, scolaire, administratif, presse, affaires, économique et commercial, sportif, art, justice, etc.). L'urgence d'appliquer les principes éthiques et déontologiques dans ces domaines tient du fait qu'ils ont mis en place de nouvelles normes qui réactualisent les droits et devoirs des agents publics. Et s'agissant du domaine scolaire et universitaire, notons qu'il soit du public ou du privé, le professionnel de l'éducation exerce une fonction exceptionnelle au sein de la société à cause de la tâche d'éducation qui lui est dévolue. Il ne peut mieux donner le meilleur de lui-même s'il ne comprend pas sa mission d'éducateur, s'il ne cultive pas une conscience professionnelle, l'amour de son métier et s'il ne fait pas de l'éthique son accouder. Et en un mot, il a la charge de faire en sorte que l'école soit vraiment le meilleur espace où on se forme et s'informe.

De ce fait, l'agent public doit bien se construire intellectuellement et professionnellement pour mieux servir. Cette construction trouve son effectivité non seulement dans une formation qui permet l'acquisition explicite du savoir, à tous ses niveaux et dans toutes ses formes, mais encore dans l'application des normes du service public. La formation doit donner à tout apprenant la plus belle des rectitudes possibles. Car la professionnalisation impose aux agents de mettre en pratique l'éthique et la déontologie. Dans cette perspective, les pouvoirs publics et les législateurs se doivent d'assister les formateurs qui ont la lourde charge de travailler sur l'être humain. Et cette assistance passe, entre autres, par le libre accès à l'information :



Dans les pays démocratiques, les citoyens ont le droit de demander des renseignements publics auprès des organismes étatiques, car le droit d'accès à l'information constitue un pas vers la transparence. Au Gabon, les textes relatifs à l'accès à l'information font référence à la Constitution (titre VII art. 94 à 102) qui fait référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme (art 9 qui consacre le droit de chercher, de recevoir et de répandre l'information) et à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (art. 19 : droit de diffuser l'information) ainsi qu'à la Loi n°07/2001 portant Code de la communication audiovisuelle, cinématographique et écrite. Cependant, ce dernier a été beaucoup plus consacré à la réglementation des métiers de communication (le droit de diffuser l'information) qu'au droit d'accès à l'information pour le citoyen. (PNUD, 2019 : 13)

1.2. De l'action publique au tribunal de la raison

Si l'école est le lieu par lequel l'individu, via la formation, accède au rang de citoyen, elle doit pour cela être capable d'offrir un panel de formations sensées. Par l'école et la formation, l'agent public doit être en mesure de devenir maître et possesseur de l'action publique entendue comme manifestation d'une volonté citoyenne. Car, si la déontologie peut être comprise comme l'ensemble des règles et devoirs qui régissent une profession, c'est parce qu'elle exige la probité, l'impartialité et la neutralité au sein des administrations publiques. Ainsi, tout agent public doit, dans le cadre de l'accomplissement de ses actes professionnels, maîtriser ses réactions émotives surtout négatives. Il est donc important qu'il crée un climat de confiance entre lui et les usagers, mais aussi entre ses collègues et lui. En conséquence, l'agent public par son agir ne doit pas créer de déséquilibres ou de dysharmonies dans son rapport à soi, aux autres et à l'environnement.

En République gabonaise, le Code de déontologie de la fonction publique se présente donc comme un levier d'optimisation en vue d'un service public de qualité et immaculé. Cependant, nonobstant la clarté de l'article 5 de la Loi n°14/2005 du 8 août 2005 portant code de déontologie, le service public semble toujours coincé dans ce qu'il faut qualifier de violence de la bonne réponse. Violence parce que cet

idéal républicain n'est pas toujours partout pareil lorsqu'on est amené à recourir aux services publics. Violence finalement parce qu'il y a comme une quasi-disparition du concept non seulement de gratuité dans cet écosystème censé être peuplé de fonctionnaires rémunérés, mais aussi de celui de neutralité qui pourtant interdit la mise en place de tout traitement discriminatoire et subjectif. Ceci nous situe aux antipodes de toute base légale et accentue davantage la crise des normes déontologiques d'une administration publique qui prône pourtant l'efficacité.

Cette convocation de l'action publique au tribunal de la raison pose, par ricochet, la problématique du vivre-ensemble. Un usager offensé peut manifester un comportement pouvant mettre à mal la quiétude dans un service. Pour ce faire, le bon agent public dans son travail au quotidien doit cultiver l'éthique de la fraternité qui participe fondamentalement à l'atteinte de l'idéal d'un service public communautaire. Il devrait donc remettre en cause son soi narcissique. Ce dépassement de soi permet la pleine existence de l'autre. Autrement dit, tout service doit permettre l'émergence d'une véritable éthique de l'altérité. Parce que l'agent public chargé d'une tâche est oint d'une responsabilité qui se fonde sur des normes. Et le philosophe théologien Muhammad Ibn Muhammad Abû Hâmid Al Ghazali nous donne un aperçu de ce qu'est la norme. Cet aperçu, qui traduit toute l'importance de la posture professionnelle résultant d'une formation préalablement pertinente est édicté par lui de la manière suivante :

[La norme] veut, pour nous (*'indanâ*), dire l'énoncé (*hitâb*) dû à la Loi (*šar'*) si [cet énoncé] se porte sur les actes imputés (*a'âl*) aux sujets responsables (*mukallaḥin*). Le prohibé est-ce par rapport à quoi il est énoncé : laissez-le et ne le faites pas ; l'obligatoire est-ce par rapport à quoi il est énoncé : faites-le et ne le laissez pas ; le licite ce par rapport à quoi il est énoncé : comme cela vous convient faites-le ou ne le faites pas. (Al Ghazali, 1977 : 111)

Muhammad Ibn Muhammad Abû Hâmid Al-Ghazali précise aussi qu'à ces trois catégories de normes, à savoir l'obligatoire, le prohibé et le licite, s'ajoutent deux autres que sont le recommandé (al-



mandûb) et le répréhensible (*al-makrûh*). En réalité, ces normes ghazaliennes qui régissent la conduite humaine en milieu professionnel, sont des qualifications statutaires qui permettent de situer la responsabilité d'un individu. Nous comprenons donc aisément qu'aucune formation professionnelle ne peut et ne doit faire l'impasse sur les principes déontologiques.

2. De la formation professionnelle et des valeurs déontologiques

2.1. La formation à l'épreuve de la lecture mathématique

Si nul ne conteste que la préoccupation éthique soit au centre de tous les débats modernes, et même postmodernes en se situant à la croisée du droit, de l'histoire, de la politique et de la philosophie, c'est parce que l'école de la République à travers ses offres de formation peut être considérée comme un polynôme. Signalons que si le gouvernement (g) impulse une formation qualifiante (Y) que nous pouvons formuler comme suit : $Y = f(g)$, et sachant que cette formation est en toute logique fondée à raison, car en adéquation avec les besoins réels de développement, alors l'étudiant obtient à la suite de sa formation un emploi (E) que nous pouvons formuler ainsi : $E = f(Y)$. Il revient aux mathématiciens et aux économètres d'estimer les résultats pour voir comment les valeurs des paramètres ici indiqués méritent leur épaisseur. Il leur revient aussi de voir comment tout ceci peut s'écrire sous la forme $f(g) = Y^g + E$.

En attendant le travail des mathématiciens et des économètres, notons déjà que si nous traduisons (E) comme un nombre réel ou un terme constant dont la valeur est (1) donc positive ; cela justifie le fait que (Y) soit strictement supérieur à 0 ($Y > 0$). Comprenons que ce nombre réel (E), dit constant, correspond à un résultat obtenu par déduction algébrique. Autrement dit, (E) qui renvoie à l'emploi et par ricochet, au développement joue un rôle très important dans cette théorie mathématique que nous avons mise en place à partir du calcul des prédicats. Un tel modèle mathématique nous permet d'insister sur le fait que toute formation professée doit être non seulement en totale adéquation avec les besoins réels du pays, mais aussi en capacité de faire en sorte que ceux qui intègrent le monde du travail

aient pleine conscience de l'ensemble des règles et devoirs qu'impose l'exercice du métier choisi. Cette prise de conscience permet de comprendre qu'être professionnel, c'est être redevable à l'ensemble des règles et des devoirs qui régissent une profession.

Le Gabon, comme tous les pays d'Afrique au sud du Sahara, aspire au développement et croit aux potentialités des intégrations. Et si l'exécutif ou le législateur lutte, à travers les textes de loi, pour défendre des normes particulières, il convient de dire avec Émile Durkheim (1963) qu'à chaque époque un défi moral nouveau se présente et doit être relevé. Ainsi, si hier il s'agissait d'abolir l'esclavage en Occident ou encore de promouvoir le multipartisme en Afrique, aujourd'hui, il s'agit du droit à l'éducation pour tous et la nécessité d'avoir une administration publique capable d'impulser le développement. Pour ce faire, l'école et les lieux de formation professionnelle, à travers les acteurs qui les animent, ont l'obligation d'éduquer et de former les apprenants à la connaissance de soi et à la découverte de l'autre en tant que personne humaine, collègue ou partenaire, égal ou collaborateur de travail. Ce n'est qu'à ce moment qu'on saisira que toute formation scolaire, universitaire et professionnelle permet en réalité de saisir l'idée selon laquelle l'autre est un *anthropos*, c'est-à-dire un ami de la vie et par-dessus tout, une source de richesse. Dans cette perspective, nous pouvons dire que le moi ne se constitue qu'à la faveur d'une rencontre avec l'autre. Telle est la posture que devrait avoir tout agent dans l'exercice de ses fonctions. Car on ne peut aboutir au développement sans la prise en compte de ces préalables.

2.2. Entre réalité de la formation et vérité de la réalité

La formation permet non seulement l'acquisition des compétences, mais aussi la construction d'une éthique permettant d'agir avec justesse. Et tout agent public qui agit ainsi garde et garantit la juste place de toute chose en ce monde et progresse sur le chemin de la perfection. Un tel agent finira par atteindre son idéal humain et deviendra ainsi un exemple et une référence pour ses collègues. Ce qui donne des raisons de croire que la déontologie



administrative s'apparente à une morale de comportement du fonctionnaire tout en participant à l'amélioration du fonctionnement du service. La formation ne doit pas être biaisée, car si l'éthique se distingue aussi de la morale par sa référence à des valeurs plutôt qu'à des obligations pour l'agir, c'est parce qu'elle est le principe, ce qui fonde et enracine l'existence. C'est pourquoi la délibération constitue une démarche essentielle pour la prise de décision en éthique.

De plus, l'intégration des normes déontologiques dans le cursus de formation ne signifie pas intégrer des mécanismes psychologiques. Les processus d'assimilation et d'accommodation aux dites normes doivent rendre compte à la fois de l'adaptation à des situations singulières et de la construction de la compétence. C'est dans ce sens que la formation doit consister à privilégier l'exercice direct de la pratique déontologique par les stagiaires en formation. À ce propos, il faut mettre un terme aux goulots d'étranglement qui font qu'une fois sur le terrain professionnel, le jeune agent constate le criard hiatus qui existe entre la réalité de la formation et la vérité du terrain. Hiatus qui se traduit par le clientélisme, le copinage et la corruption.

Ces goulots d'étranglement donnent l'impression que la vérité du terrain annihile la réalité de la formation en faisant en sorte que les schèmes ainsi construits soient ceux qui permettent la survie et la reconduction des pratiques immorales et non-professionnelles, plutôt que l'invention de celles ordonnées aux normes déontologiques. Pour y faire face, il est non seulement important de recevoir une formation adéquate, mais il faudrait aussi observer les règles éthico-déontologiques dans l'accomplissement des tâches liées à son métier au quotidien, afin de devenir comme un blé semé sur une bonne terre.

3. Les normes éthico-déontologiques et la nécessité de leur épuration face aux enjeux du développement

3.1. La vocation, la compétence et la conscience professionnelle

S'il est connu qu'un travail fait de bon cœur ne fatigue pas, alors la destination naturelle ou l'aptitude spéciale d'un individu est une vocation. La vocation est une vive inclination pour un état de vie, une profession ou une branche d'activité. La vocation fait donc naître un

attachement farouche, tout en donnant de l'aisance à exercer un métier qu'on a choisi librement à l'issue d'une formation. Exercer un métier par vocation signifie qu'on ne s'arc-boute pas *ipso facto* sur les intérêts que ce métier peut nous procurer. Ce qui importe, c'est l'objectif de fournir un travail bien fait et de constater qu'on participe à l'édification de la société. C'est dans cet élan qu'il convient de dire qu'une profession n'a de valeur que d'après l'importance que l'agent manifeste. Autrement dit, c'est en étant le meilleur dans l'accomplissement de ses tâches qu'un agent est honoré et non parce qu'il a une profession. En toute logique, si la profession n'honore pas l'homme, c'est parce que par la vocation, tout sujet qui accomplit des tâches liées à son métier au quotidien devient un maillon de développement.

Mais, force est de constater qu'au sein de l'administration publique gabonaise, nombreux sont les agents qui manquent de vocation, sinon comment comprendre l'absence de ponctualité, d'assiduité et de régularité, le tout doublé d'une lenteur dans le traitement des dossiers ? Faire preuve de vocation, c'est avoir une idée claire de la nécessité de développer les comportements éthiques et déontologiques dans l'exercice de son métier en vue non seulement de l'autoréalisation, mais aussi du développement du pays. Cependant, pour en arriver là, chaque agent public doit avoir un réel goût de l'effort et une parfaite connaissance de ses devoirs ou obligations professionnelles. Ce n'est qu'à ce moment que l'expérience dont font état certains, quand ils parlent de « leurs » responsabilités ou interprètent leurs situations aurait du sens.

Notons maintenant qu'une compétence est ce pouvoir qu'on suppose être, au sein du sujet, à l'origine d'une performance. Et chaque compétence n'est jamais désignée que par l'énoncé de la performance dont elle est censée rendre compte. Mais, nombreux sont les agents publics qui obscurcissent l'horizon du développement en n'explicitant pas et en ne rendant pas publiques les raisons de leurs choix et décisions. Et pourtant, le professionnel « *dit* les gestes adaptés aux situations et à l'état des savoirs » (Richard Étienne, 2008 : 123). Ceci pour signifier qu'on ne peut, dans l'exécution d'une tâche



professionnelle, faire fi du lien profond qu'il y a entre la compétence professionnelle et les savoirs, c'est-à-dire la formation. Précisons ici qu'une compétence n'est pas seulement une disposition à accomplir un certain type de tâches. Elle est aussi la faculté de choisir la démarche qui convient à chaque tâche. Or, en voulant avoir des honneurs de par sa profession, l'agent public manque de lucidité et n'arrive pas souvent à déterminer ce qui convient objectivement à chaque moment de sa pratique professionnelle.

Sans vouloir noircir le tableau, nous estimons qu'avec certains comportements observés çà et là au sein de l'administration publique gabonaise, nous pouvons ouvrir un carnet nécrologique dédié à la *conscience professionnelle*. En effet, il est à constater que certains agents publics abandonnent leur poste ou s'absentent comme ils le veulent, sans autorisation aucune. Par conséquent, nous pouvons penser que le manque de conscience professionnelle par la méconnaissance et le non-respect des règles déontologiques est une acidité qui participe au maintien d'un État dans le sous-développement. Il faut donc agir en changeant les mentalités. Car c'est plus une question de mentalité que de formation qui plombe toute velléité de changement positif. Si chacun se décide à changer, le système public s'en portera mieux. C'est cette conscience professionnelle qui devrait aider l'agent public à bien accomplir sa mission d'autant plus qu'elle est la lumière qui idéalise la tâche et le moteur intérieur qui aide à mieux l'accomplir.

En tant que vertu individuelle, la conscience professionnelle est une condition de l'estime de soi, une forme de sincérité et de fidélité envers soi. Elle exige la régularité, l'assiduité, l'efficacité, la justice, l'équité, le zèle et l'esprit d'initiative. Cela signifie, qu'elle implique le sens du travail bien fait et la volonté de bien le faire. Et Olivier Reboul l'atteste en disant « qu'il n'y a pas [d'efficacité dans le travail] sans valeurs » (Reboul, 2005 : 5-7) éthiques ou déontologiques. Pour cela, il faut aussi que les agents publics qui se révèlent défaillants dans l'exercice de leurs fonctions et ceux coupables d'actes immoraux soient sanctionnés conformément aux textes en vigueur. Car la conscience professionnelle prend sa source dans le sentiment profond de la noblesse du rôle que joue chaque agent public dans

l'accomplissement des multiples tâches que commande l'exercice de sa mission qui lui exige d'être au service de la Nation.

3.2. Le ventre mou des normes éthico-déontologiques

L'éthique trouve des applications dans des champs sociaux très diversifiés et se présente comme une réflexion, « un questionnement qui précède l'introduction de la loi morale » (Ricoeur, 1985 : 42). Toutefois, bien que l'éthique ne soit pas de l'ordre des réponses toutes faites, il convient de remarquer que les normes indiquées à l'article 5 de la Loi n°14/2005 du 8 août 2005 portant Code de déontologie de la Fonction Publique Gabonaise, ne sont en aucune manière appuyées sur des savoirs. Autrement dit, les normes à observer sont décrétées, sans être ni argumentées ni soutenues par des références à des travaux scientifiques. Ajoutons que ces normes sont pour la plupart des informations de nature institutionnelle ou organisationnelle. De même, en l'absence d'une accréditation par des savoirs, rien n'est vraiment « professé » en termes de contenu fécond pendant la période de formation professionnelle.

Par ailleurs, en raison même de la notion de service public qui leur est particulière et des nombreux textes qui encadrent l'exercice de leur métier, les fonctionnaires peuvent se trouver confrontés au doute dans l'exercice de leur métier. Car ils sont également des humains avant tout. Et Didier Jean-Pierre indique que « c'est un fait que la foi des fonctionnaires en leur rôle, c'est-à-dire, pêle-mêle, la croyance en l'existence d'un intérêt général qu'ils doivent poursuivre, l'ardeur au travail, qui en découle, les exigences de loyauté, d'intégrité, d'impartialité, de moralité, que [tout] cela (...) est aujourd'hui chancelant » (Jean-Pierre, 1979). Ce chancellement est une crise qui fait que l'agent public ne se sent pas responsable de répondre avec abnégation et promptitude aux sollicitations des usagers.

La sortie du ventre mou n'est possible que par l'observance des normes éthico-déontologiques. Et, s'efforcer de le faire, c'est comme faire face à son reflet sur une flaque d'eau. Ce reflet est « plus proche de l'homme, pour ce qui est du degré de réalité » (Al-Fârâbî, 2012 :



179). *A contrario*, faire preuve d'inobservance des règles déontologiques et se prévaloir du titre d'agent public, ce n'est plus faire face à « l'apparence de la statue de l'homme reflétée dans l'eau » (*Idem*). De plus, il est temps de quitter le chancellement et de se dresser. Le Gabon a besoin des forces vives et il n'est pas plaisant de voir encore au sein de l'administration des herbes folles. Notons qu'une herbe folle est cet agent qui foule aux pieds les principes éthiques et déontologiques. Et suivant, une fois de plus, Al-Fârâbî « la place de ces herbes folles dans [l'administration] est comme celle de l'ivraie dans le blé ou celle des charbons qui poussent parmi les plants de céréales, ou celle de tout le reste des herbes malsaines, inutiles et nuisibles aux cultures et plantations » (Al-Fârâbî, 2012 : 186-187).

3.3. De la moralisation des acidités

Il y a lieu de dire en toute logique et en toute cohérence que les services publics gabonais n'échappent pas aux acidités liées à l'ethnisation, à la politisation et à l'absence de culture de résultat et de performance. L'ethnisation de l'administration publique pose plusieurs dangers et préoccupations, liés pour la plupart à la discrimination, à la représentation inéquitable, à la polarisation sociale et à la détérioration de la gouvernance. Mieux, l'ethnisation de l'administration publique influence les décisions qui se fondent non pas sur des critères objectifs, mais sur des considérations ethniques. Ce qui entraîne des injustices et des traitements inégaux. C'est pourquoi Robert Brown et Dianna Newman (1985), indiquent que l'analyse et la résolution de ce genre de problèmes éthiques passent obligatoirement par la définition et l'utilisation de principes et de standards de haut niveau comme l'objectivité et le mérite. À la vérité, une administration publique qui privilégie l'ethnicité au détriment du mérite peut conduire à des nominations et promotions basées sur des critères autres que les compétences et les qualifications. Cela affaiblit la méritocratie et entraîne une gestion inefficace des ressources humaines. Tentant de comprendre ce phénomène, Christian De Visscher (2001 : 62) affirme :

Si l'administration a vocation à gérer la chose publique, à servir l'intérêt général ou commun, il apparaît logique que des groupes d'intérêt ou des individus cherchent à l'instrumentaliser pour imposer leur conception de l'intérêt général dans le meilleur des cas, pour servir des intérêts particuliers dans le pire des cas.

À l'heure de la restauration institutionnelle, « l'identification de principes et de standards professionnels [aura pour] but ultime de guider les [décideurs] » (Bolduc, 1991 : 102) afin que les citoyens n'aient plus l'impression que l'administration publique est biaisée en faveur d'un groupe ethnique particulier. La confiance du public est essentielle pour le bon fonctionnement de la démocratie et de la gouvernance. Par conséquent, les décisions ne doivent pas être prises en fonction de considérations ethniques, mais sur des appréciations objectives. De même, si les nominations et promotions se font sur la base de l'ethnicité plutôt que sur celle de la compétence, cela peut entraîner la mise à l'écart de personnes qualifiées et compétentes. Ce qui se traduit par une perte d'expertise au sein de l'administration publique. En un mot, il est crucial de promouvoir une administration publique basée sur le mérite, la diversité, l'inclusion et l'équité, en veillant à ce que les décisions soient prises de manière objective et transparente, indépendamment de l'origine ethnique.

L'autre acidité est la politisation de l'administration publique. C'est un phénomène par lequel les institutions gouvernementales et les fonctionnaires sont influencés par des considérations politiques. Même si « les actes [de politisation] ne relèvent pas exclusivement d'une volonté d'instrumentalisation du pouvoir à des fins politiques » (Augé, 2015 : 34), force est de constater que la politisation de l'administration peut prendre différentes formes, allant de la nomination de fonctionnaires en fonction de leur affiliation politique à l'influence directe du pouvoir exécutif sur les décisions administratives. Avec la prise du pouvoir par le CTRI¹ le 30 août 2023, les nominations de hauts fonctionnaires qui semblaient se faire selon une allégeance politique plutôt que par les compétences

¹ Comité de la Transition pour la Restauration des Institutions.



professionnelles subissaient un coup de massue. En effet, ces nominations sur fonds politique compromettaient l'efficacité et l'impartialité de l'administration. Et comme le souligne Paul C. Light (1999), les nominations et promotions politiques entraînent une perte de continuité et de compétence au sein de l'administration publique.

[Si au Gabon certaines études] apportent une réponse politique au phénomène, elles en donnent toutefois une interprétation restrictive en privilégiant le dysfonctionnement de [l'administration]. Ce faisant elles ne disent que peu de chose des motivations professionnelles sous-jacentes aux actes [de politisation]. Les médias nationaux (...) tendent à montrer [la politisation] comme un phénomène déconnecté de ses logiques professionnelles. (Augé, 2015 : 37)

Par contre, dans son ouvrage *The Administrative State: A Study of the Political Theory of American Public* (2006), Dwight Waldo pense, entre autres, que l'administration publique est, et doit être, essentiellement politique. Pour lui, il est important que l'administration publique soit politisée par le biais de l'influence directe du pouvoir politique sur les décisions administratives.

À ce niveau d'analyse, notons que s'il y a du sens dans cette idée, il faut toutefois se prémunir contre toute politisation excessive et polarisante qui pourrait compromettre la capacité des fonctionnaires à prendre des décisions basées sur des critères objectifs. En dernière occurrence, notons que la politisation de l'administration publique peut avoir des conséquences sur son efficacité, son impartialité et son fonctionnement. Pour freiner la politisation, il est opportun de favoriser la culture du résultat et de la performance. Si dans son rapport, le PNUD reconnaissait déjà que « le Cadre institutionnel de suivi-évaluation du Bureau de Coordination du PSGE² [était] peu performant en matière de production de résultats capables de faire l'objet de consensus et d'aider les décideurs à tous les niveaux » (PNUD, 2019 : 10), c'est parce que la culture du résultat et de la performance est un moteur de motivation pour les employés. En l'absence de cette culture, les

² Programme Stratégique Gabon Emergent.

agents peuvent perdre leur motivation à atteindre des objectifs élevés, ce qui peut entraîner une diminution de la productivité. Si l'administration gabonaise met l'accent sur les résultats en valorisant la performance, les projets inefficaces ou non rentables ne seront plus légion et les pertes de temps et d'argent seront évitées.

Par conséquent, la culture du bon résultat favorise la responsabilisation, puisque « le système du mérite repose sur l'égal accès aux emplois publics et la sélection objective des agents (souvent par le biais de concours). Le fonctionnaire est supposé loyal et impartial vis-à-vis du pouvoir politique » (De Visscher et Le Bussy, 2001 : 63). En l'absence de cette culture, il peut être difficile de déterminer qui est responsable des succès ou des échecs, ce qui peut entraîner un manque de responsabilité effective dans la conduite des projets.

De ce qui précède, il est urgent que l'administration gabonaise se dote d'une culture du bon résultat afin de limiter toute décision qui serait basée sur des critères subjectifs plutôt que sur des données objectives et des indicateurs de performance. Pour ce faire, le pays peut déjà se baser sur l'existant, car « l'état des lieux du suivi-évaluation dans le cadre du PSGE a montré qu'il existe différents acteurs qui sont directement ou indirectement impliqués dans le suivi et ou l'évaluation des politiques publiques au Gabon » (PNUD, 2019 : 10).

Conclusion

Notre analyse vient de se porter tour à tour sur la connaissance et la méconnaissance des valeurs déontologiques par l'agent public d'une part et sur la nécessité d'une épuration des mauvaises pratiques afin de tendre véritablement vers des valeurs normatives, dans la mesure où la restauration des institutions est le leitmotiv d'un Gabon nouveau, d'autre part. Ce travail d'argumentation et d'herméneutique nous a permis de voir jusqu'à quel point la non-application des valeurs déontologiques au sein de l'administration publique pouvait être à l'origine d'une contre-performance du service public. Pour cela, nous retenons que l'extinction de la crise des



valeurs déontologiques passe, entre autres, par le rafraîchissement de la notion de compétence. En tant qu'acteur d'une pratique sociale, il est important que l'agent public maîtrise, pendant sa formation, une gamme de procédures relatives à son domaine de compétence, ainsi qu'un ensemble d'informations sur celui-ci. Mais cela ne suffit pas. Étant confronté, dans sa pratique, à des situations toujours singulières et donc relativement inédites, la connaissance des normes déontologiques lui permettra de mobiliser, parmi les connaissances et les procédures qu'il possède, celles qui conviennent à la singularité de la situation. De même, pour réduire le hiatus qui existe entre la réalité de la formation (théorie) et la vérité de la réalité du terrain (pratique), l'Etat doit doter ses agents des moyens matériels et symboliques qui les aideront à se réaliser avec efficacité dans l'exercice de leur métier.

Bibliographie

- AL-FARABI, (2012), *Le livre du régime politique*, Paris, Belles Lettres.
- AL-GHAZALI Muhammad Ibn Muhammad Abû Hâmid, (1997), *Al-Mustasfâ min 'ilm al-usûl (la Quintessence de la théorie légale)*, annoté par Muhammad Slîmâne al-Aşqar. Beyrouth, *mu'assasat al-risâla*.
- AUGE Axel, (2015), « L'unité du Génie militaire et l'intimidation armée au Gabon : Les motivations professionnelles du racket des « gens d'armes », *Revue internationale de politique comparée*, vol. 22, pp. 33-58. En ligne : <https://www.cairn.info/revue-internationale-de-politique-comparee-2015-1-page-33.htm>, consulté le 04/03/2023.
- BOLDUC Jean-Pierre et PLANTE Jacques, (1991), « L'évaluateur dans un contexte institutionnel : proposition d'un code de déontologie », *Service social*, n°40, vol.1, pp. 91-124. En ligne : <https://doi.org/10.7202/706516ar.>, consulté le 04/03/2023.
- BROWN Robert D. et NEWMAN Dianna L. (1985), « Ethical Principles and Evaluator Roles », *Paper read at the Evaluation Network Annual Meeting*, vol. 16, Issue 6, pp. 1-12.
- DE VISSCHER Christian et LE BUSSY Gauthier, (2001), « La politisation de la fonction publique : quelques réflexions d'ordre comparatif », *Pyramides*, n°3, pp. 61-80.
- DURKHEIM Émile, (1963), *L'éducation morale*, Paris, PUF.
- ÉTIENNE Richard, (2008), « Autour des mots : Professionnalisation, formation à et par la recherche », *Recherche et Formation*, n° 59, pp. 121-132.

JEAN-PIERRE Didier, (1979), *L'éthique du fonctionnaire civil. Son contrôle dans les jurisprudences administrative et constitutionnelle françaises*, Paris, LGDJ.

Journal Officiel du Gabon N°113 du 1 mai 2021, Circulaire n° 0082/MEFPTFP/CAB-M du 10/02/2021 relative au rappel des règles en matière de Conseil de discipline.

LIGHT Paul C., (1999), *The True Size of Government*, Brookings Institution Press.

PNUD, (2019), *Evaluation des politiques publiques au Gabon et Système d'Information*.

RICŒUR Paul, (1985), « Avant la loi morale, l'éthique », *Encyclopedia Universalis*, pp. 42-46.