



Liens de collaboration, de partenariat et de travail en réseau pour promouvoir le professionnalisme dans le secteur public et la mise en œuvre de la Charte Africaine des valeurs et principes du service public et de l'administration.

Par

Simon Mamosi LELO

CAFRAD - Tanger (Maroc)

CAPACITY BUILDING WORKSHOP ON « PROMOTING PROFESSIONALISM IN THE Public Service:
Strengthening the Role of Human Resource Managers in the Public Sector for the effective
implementation of the Charter for the Public Service in Africa”

Addis Ababa - Ethiopia

14 - 18 March 2011

Résumé

Nous vivons actuellement dans un monde de grandes transformations économiques, sociales, scientifiques et technologiques. Ce sont les recherches et les performances menées partout dans le monde qui occasionnent ces révolutions. C'est donc un monde de défis, d'opportunités et de complexité qui est devant nous.

Dans cet élan de changements rapides et profonds, l'Afrique n'est pas en reste. Les pays Africains sont impliqués et subissent les conséquences positives et négatives de ces bouleversements mondiaux. C'est dans ce cadre que se pose le problème de capacité à participer activement et effectivement dans ce nouveau monde. Du moins pour le secteur public, la capacité à saisir des occasions réside dans la professionnalisation. La professionnalisation du secteur public se manifeste par la qualité et l'excellence de services offerts, la compétence des agents qui fournissent ces services, l'organisation et la gestion des structures ainsi qu'à l'environnement général de travail et de services. D'où la place et le rôle de la Charte Africaine des valeurs et principes du service public et de l'administration qui doit réguler les comportements de la professionnalisation et qui doit servir de guide, de référence et code de conduite.

Pour pouvoir produire un impact, le professionnalisme et la Charte doivent devenir une priorité pour les pays Africains. C'est un travail qui nécessite la collaboration, le partenariat et la mise en réseaux des énergies et des ressources. Les institutions nationales, sous-régionales, régionales et internationales doivent travailler ensemble en réalisant des actions stratégiques communes, par exemple la tenue des conférences, les expositions, la publication des brochures, l'utilisation des médias, etc. Il est également indispensable d'établir, au niveau de l'Union Africaine, des commissions Régionales et de chaque pays, une structure chargée de coordonner et de promouvoir les actions se rapportant au professionnalisme et à la mise en œuvre de la Charte. Immédiatement après l'adoption de la Charte par les Chefs d'Etat, ces structures doivent élaborer ensemble un programme continental de travail qui doit être appliqué dans tous les pays. La promotion du professionnalisme comme la mise en œuvre de la Charte doivent se faire en réseaux, en collaboration et en partenariat avec toutes les institutions concernées, tout en menant des actions conjointes et concertées. C'est en renforçant le professionnalisme et en appliquant la Charte que les pays Africains arriveront à participer activement à affronter les grands défis qui se posent au niveau mondial, ce qui leur permettra aussi d'améliorer la performance de leurs services.

Table des matières

	Page
Résumé	2
Introduction	5
I. Quelques défis et opportunités des services publics et des institutions de l'Etat de l'Afrique du 21 ^{ème} siècle	5.
1) Les populations à servir deviennent de plus en plus instruites ...	5
2) Besoins de partenariat Public/Privé/Société Civile	5
3) Développement des capacités de leadership, de gouvernance et de politiques publiques	5
4) La professionnalisation des services et des institutions du secteur public	6
II. Vers des administrations et des institutions professionnelles orientées vers la performance et les résultats	6
II. Place et rôle de la Charte des valeurs et principes du service public et de l'administration	8
IV. Collaboration, partenariat et travail en réseaux dans la promotion du professionnalisme et la mise en œuvre de la Charte des valeurs et principes du service public et de l'administration.....	9
1) Nécessité de collaboration et de partenariat	9
2) Services et institutions de partenariat	10
3) Activités stratégiques dans le cadre du partenariat pour promouvoir le professionnalisme et la mise en œuvre de la Charte	11
1) Mise place d'une Unité ou service de la Charte	11

- 2) Elaboration d'un programme continental de sur la Charte 11
- 3) Etablissement des points focaux nationaux de la Charte... 11
- 4) Adaptation de la Charte dans les textes législatifs et réglementaires nationaux 11
- 5) Traduction de la Charte dans les langues Africaines 12
- 6) Diffusion de la Charte 12
- 7) Actions de promotion de la Charte 12

V. Pour une fonction publique professionnelle basée sur l'application de la Charte13

Introduction

L'Afrique du 21^{ème} siècle est différente de celle qu'on a connu jusqu'ici. L'Afrique du 21^{ème} siècle vit dans la compétition et dans la complémentarité avec d'autres continents. L'Afrique de cette époque participe aux grands événements qui bouleversent le monde et saisit les opportunités du développement économique, social, scientifique et technologique. L'Afrique n'est plus un continent isolé ou marginalisé mais elle fait partie d'un réseau global du monde.

En ce qui concerne le secteur public de l'Afrique du 21^{ème} siècle, des changements importants se produisent dans la modernisation des services, des structures et des institutions. Cependant, à cette même période, des défis nouveaux ainsi que des opportunités se font voir et conditionnent ainsi la performance des services et des institutions.

I. Quelques défis et opportunités des services publics et des institutions de l'Etat de l'Afrique du 21^{ème} siècle

Cette période de grands changements se caractérise par certaines spécificités, parmi lesquelles on trouve les suivantes :

1) Les populations à servir s'intellectualisent et leurs besoins se diversifient davantage. Le secteur public se trouve en face des hommes et des femmes bien instruits, dont il faut satisfaire les besoins. Cette population devient de plus en plus exigeante au point de vue qualité de service à leur rendre. Satisfaire cette population est un grand défi du secteur public, parce que cette population a des connaissances dans divers dossiers et exige des comptes.

2) Besoin de partenariat public/privé/société civile

Le fait que l'Etat n'est pas capable, à lui seul de satisfaire les besoins de développement, il s'efforce naturellement de partager les responsabilités. L'Etat n'est plus l'agent de développement ni le seul employeur. Il devient par contre promoteur et soutien du secteur privé et de la société civile. Ce sont ces secteurs qui prennent la charge du développement économique et social. Tout en partageant les responsabilités de développement avec ses nouveaux partenaires, l'Etat conserve ou se charge, quant à lui des missions de base, notamment assurer la sécurité et la paix, l'équité et la justice, ainsi que la promotion d'un développement équilibré. Cependant, le partage des responsabilités et l'implication effective de chacun de ces partenaires du développement est encore un défi à relever pour le secteur public.

3) Développement des capacités de leadership et de gouvernance

Les capacités, les compétences et les qualités sont les sources de réussite et de développement au 21^{ème} siècle. Avec la mondialisation des défis et des opportunités, l'importance

des capacités et des compétences se fera de plus en plus sentir. Seuls ceux qui réussissent à s'imposer dans la compétition arriveront à survivre. Des capacités spéciales dans les domaines de management, leadership, gouvernance et politiques publiques sont exigées pour affronter les défis et les complexités de ce temps. Ces capacités et ces compétences peuvent et doivent être acquises par divers moyens de formation et de perfectionnement disponibles. Le secteur public a de ce fait besoin des services, des institutions et des personnels capables pour promouvoir et développer le secteur privé, épauler les efforts des organisations de la société civile et aussi satisfaire les innombrables besoins des populations. C'est un grand défi pour les responsables du secteur public.

4) La professionnalisation des services et des institutions du secteur public

Les services publics servent à mettre en œuvre la politique de développement du gouvernement, à faciliter le développement et le travail du secteur privé et de la société civile ainsi qu'à répondre aux demandes des populations. C'est dans ce cadre que les services publics sont considérés comme les piliers du développement. Leur rôle est primordial dans la réussite de l'action gouvernementale et dans le développement du pays en général. Pour ce faire, les services publics ont besoin des institutions, des services et des personnels capables d'assurer d'une façon efficace les rôles et les missions qui leurs ont été assignés. La qualité du travail produit ou du service rendu sert à juger la performance des services publics.

Le professionnalisme dans le secteur public se mesure, d'une part par la productivité et l'excellence des prestations, et d'autre part par l'intégrité dans le comportement et dans l'accomplissement des tâches, l'atteinte des résultats, le dépassement de l'intérêt personnel, la recherche continuelle de la perfection, le développement de soi dans le cadre d'intérêt général. Il s'agit surtout des personnes, des services et des institutions qui accomplissent d'une façon efficace leurs responsabilités et produisent des résultats qui ont un impact dans l'achèvement de la vision nationale de développement. Dans le cadre de ce document, le professionnalisme concerne, de ce fait toutes les catégories d'employés du secteur public, tous les services publics et toutes les institutions de l'Etat. Ce sont eux qui doivent acquérir la maîtrise et la culture des résultats, de l'évaluation et de l'impact de leurs prestations. Le professionnalisme dans le secteur public est un ensemble de valeurs, des connaissances et des qualités acquises et démontrées lors de prestation des services.

Dans la première version de la Charte de la Fonction Publique en Afrique, appelée actuellement depuis Janvier 2011 : « Charte des valeurs et principes du service public et de l'administration »,² les Ministres de la Fonction Publique ont défini le professionnalisme en ces termes : « le professionnalisme réside dans la maîtrise et le bon accomplissement de ses fonctions et tâches par l'agent public. Le professionnalisme se manifeste par le comportement de l'agent au travail et par l'effort constant qu'il fournit pour se perfectionner, approfondir et

actualiser ses connaissances, affiner les aptitudes nécessaires à l’accomplissement de ses tâches et améliorer son rendement et sa productivité”¹.

Dans un rapport publié par l’OCDE intitulé, Promouvoir l’efficacité et le professionnalisme dans la fonction publique, Documents SIGMA, N°21, le professionnalisme est défini comme suit : “une administration publique professionnelle et efficace requiert des fonctionnaires compétents, motivés et neutres dans un système tout entier orienté vers la satisfaction de l’intérêt public. Le professionnalisme et l’efficacité de l’administration dépendent non seulement de la qualité des recrutements, mais aussi de l’organisation des carrières”².

Un service public ou une fonction publique professionnelle implique, de ce fait la qualité des ceux qui y travaillent, l’organisation générale des services et le leadership qui les coordonne vers des buts communs. Cependant comme on peut le constater, la professionnalisation des institutions du secteur public ou de la fonction publique reste un grand défi à relever.

II. Vers des administrations et des institutions professionnelles orientées vers la performance et les résultats

Les défis et les opportunités de l’Afrique du 21^{ème} siècle sont nombreux et complexes. Mais en même temps, les capacités d’intervention des gouvernements deviennent limitées. Les gouvernements comme les organisations des secteurs publics, telles qu’elles sont aujourd’hui, ne sauront pas faire face aux diverses sollicitations de leurs pays et de la globalisation. Des efforts spéciaux sont demandés pour pouvoir adapter ou ajuster les offres des services aux diverses demandes. Dans ce contexte, il est impératif que le secteur public opère des sursauts et des transformations pour introduire des mécanismes de réforme, de modernisation et de réinvention des services, des procédures, des structures et des institutions, afin qu’ils répondent aux nouvelles aspirations des populations ; qu’ils appuient les programmes de développement des secteurs privé et de la société civile ; et qu’ils accompagnent les gouvernements dans la mise en œuvre de leurs politiques de développement. Pour être professionnelles, les organisations des secteurs publics doivent devenir des instruments de travail et des partenaires qui permettent l’achèvement des objectifs et des résultats communs. C’est dans ces conditions que les services publics pourront remplir leurs missions de servir les pays pour le développement.

¹ Charte de la Fonction Publique en Afrique : adoptée par la Troisième Conférence Biennale Panafricaine des Ministres de la Fonction Publique ; Windhoek (Namibie), 5 février 2001, p. 13.

² Promouvoir l’efficacité et le professionnalisme dans la Fonction Publique : Document SIGMA : N°21. OCDE, Paris, 1997, p.4.

La mise en place des conditions de travail motivantes, innovantes et attirantes est une nécessité qui permet le recrutement et le maintien des personnels compétents. Dans cette perspective, on a besoin des services publics de haut niveau qui répondent aux normes de qualité et qui rendent des prestations de niveau supérieur en rapport avec les demandes des clients. Ce sont également des services qui offrent des opportunités à leurs employés, garantissant ainsi leur développement intellectuel et professionnel.

La professionnalisation des services publics sera donc possible lorsque ces services seront à même de satisfaire les aspirations de leurs employés, des populations, des services privés, des organisations de la société civile et des gouvernements. C'est toute une transformation à mener et une re-invention de nouvelles approches de servir et de travailler.

Les services professionnels sont donc des services dont les employés sont au niveau de leurs responsabilités et fournissent des prestations qui sont jugées professionnelles. Le renforcement et le renouvellement constants des capacités, des compétences et des connaissances permettront de rester professionnel. C'est une condition sine qua none du professionnalisme. La mise à jour des connaissances professionnelles ainsi que l'acquisition de nouvelles compétences permettent de garder le niveau et de se développer d'avantage. Cependant, ces efforts continus pour se renouveler et s'améliorer s'accompagnent des mesures de motivation, d'incitation et de récompense. Un professionnel est un agent qui se surpasse et qui va souvent au delà de ses capacités. Dans ces conditions, il lui est indispensable d'avoir un environnement professionnel conséquent qui soutient ses efforts et qui le pousse à la réussite et aussi à la satisfaction individuelle. Le professionnalisme doit donc s'adapter aux réalités et aux demandes des usagers. Les services publics existent pour rendre service. La professionnalisation ne doit pas se limiter à servir un groupe quelconque de population. La professionnalisation doit servir à satisfaire les besoins de tout le monde. C'est par sa qualité qu'un service ou une prestation est jugée professionnelle. La prestation est professionnelle parce qu'elle est de bonne qualité, elle est efficace et répond à un besoin spécifique de celui qui le sollicite.

La professionnalisation de l'administration publique ou du secteur public doit se faire avec le but de fournir un service de qualité aux populations. Ces services doivent viser toutes les couches des populations et doivent s'adapter aux besoins réels de développement. C'est à ces conditions que les services publics seront connus comme professionnels, accessibles et de bonne qualité. Pour devenir professionnelle, la fonction publique doit être accompagnée et soutenue par des politiques publiques, des stratégies visionnaires et des outils de travail adaptés et performants. Parmi les outils qui doivent rendre professionnelle la fonction publique, figure la Charte de la Fonction Publique en Afrique.

III. Place et rôle de la Charte des valeurs et principes du service public et de l'administration

La Charte de la Fonction Publique en Afrique a été adoptée par la Troisième Conférence Biennale Panafricaine des Ministres de la Fonction Publique à Windhoek (Namibie) le 5 Février 2001. Depuis lors, la Charte a été revue, modifiée et adaptée aux contextes actuels des fonctions publiques en Afrique. La Charte est en application dans divers pays en Afrique. Cependant vue l'importance de cette réalisation, les Ministres de la Fonction Publique, lors de leurs diverses réunions ont décidé de soumettre la Charte au Sommet des Chefs d'Etat pour considération et adoption. Elle a été adoptée en Janvier 2011 sous le nouveau nom de «Charte des valeurs et principes du service public et de l'administration ». A ce titre, après son adoption, la Charte n'est plus seulement un document de référence ou de travail mais également un instrument juridique au même titre que d'autres instruments adoptés par l'Union Africaine.

Dans ce contexte, la Charte est un instrument qui doit guider les fonctions publiques Africaines dans leur recherche de perfection, de rendement et de résultats. C'est un guide qui doit inspirer tous les Africains, sans exception de professions ou de niveau de responsabilités.

IV. Collaboration et partenariat dans la promotion du professionnalisme dans le secteur public et dans la mise en œuvre de la Charte

Il est impératif d'établir des liens de collaboration entre partenaires pour réussir à promouvoir le professionnalisme et la mise en œuvre de la Charte. Aucun pays et aucune institution ne réussira à faire ce travail tout seul. Cette collaboration peut se faire au niveau des services et institutions d'un même pays ou entre institutions de divers pays. La collaboration et les liens à tisser doivent viser la promotion du professionnalisme et la mise en œuvre de la Charte de la fonction Publique en Afrique.

a) Nécessité de la collaboration et du partenariat

L'Afrique du 21^{ème} siècle est confrontée aux divers phénomènes, par exemple, l'augmentation de la population, la scolarisation massive, les conditions alimentaires et sanitaires, etc. Dans le secteur public, l'Afrique est appelée à formuler de nouvelles politiques et de nouvelles stratégies de développement. Tous ces cas nécessitent une mise en commun des connaissances, des énergies et des ressources. Le travail en groupes et en réseaux est devenu une nécessité pour optimiser les résultats. La collaboration, le partenariat et le travail en réseaux constituent des tendances actuelles du secteur public, nécessitant pour ce faire un changement conséquent dans les mentalités et dans les valeurs.

Dans le même contexte, promouvoir le professionnalisme dans le secteur public est une tâche gigantesque qui ne peut être accomplie par un seul service ou un seul pays. C'est l'ensemble des services de divers pays qui vont conjuguer leurs efforts sous la forme de

partenariat. C'est sous la forme d'un élan collectif et du travail en commun que les services publics pourront parvenir à promouvoir le professionnalisme dans les services publics. Il est de même pour la Charte qui est, depuis le début, une œuvre collective, concertée et africaine. Sa mise en œuvre doit également revêtir un caractère participatif et collectif. Inculquer les valeurs professionnelles ne peut se faire par une seule personne ou un seul service. Les valeurs sont des acquis sociaux qui se manifestent également en société. Les valeurs, les principes et les règles contenus dans la Charte sont à examiner et à appliquer collectivement. D'où la nécessité et l'importance de promouvoir et d'encourager la collaboration et le partenariat pour pouvoir développer les comportements d'éthique, d'intégrité, de transparence et de professionnalisme.

b) Services et institutions de partenariat

Le partenariat n'est possible que lorsqu'il existe des personnes, des services ou des institutions qui veulent s'oublier pour réaliser une action commune avec les autres. Pour promouvoir le professionnalisme dans le secteur public et renforcer la mise en œuvre de la Charte, il est indispensable que plusieurs structures de l'Etat, le secteur privé et la société civile se résolvent à œuvrer ensemble pour aboutir aux résultats communs. Chaque entité, tout en gardant son identité propre, partage son savoir, son temps et ses ressources pour réaliser ensemble l'œuvre collective. Dans cette perspective, plusieurs entités sont concernées dans la promotion du professionnalisme et de la Charte, notamment : les Ministères de la Fonction Publique, qui sont à la base de cette Charte et qui doivent militer pour son application; les autres Ministères de divers secteurs des pays, chacun selon son domaine d'intervention ; les Parlements et les Sénats qui doivent adapter la Charte et la rendre conforme aux textes nationaux ; la Justice, qui doit non seulement maîtriser le contenu de la Charte mais également veiller à son application : les institutions d'enseignement à tous les niveaux, qui peuvent utiliser la Charte soit comme un outil de référence ou comme une partie intégrante du programme d'enseignement, sanctionné par un examen ou un test à la fin ; les organisations de la société civile, qui peuvent s'en approprier et faire de ce document un outil d'éducation des masses et de transformation sociale ; les syndicats dans leur travail de moralisation et de veille ; le secteur privé, qui doit l'appliquer et qui peut s'en inspirer pour faire des chartes ou des documents similaires pour leurs entreprises ; les médias, qui sont les porte-paroles et qui peuvent jouer un rôle dans la divulgation de la Charte ; la population dans son ensemble qui doit connaître les valeurs professionnelles et les conduites des agents et de l'ensemble de la fonction publique ; les associations professionnelles, les organisations de lutte contre la corruption, etc. A ce groupe des institutions nationales, s'ajoutent les organisations sous-régionales et régionales qui doivent s'impliquer dans la promotion du professionnalisme et la mise en œuvre de la Charte ; les partenaires de développement au niveau sous-régional, régional et international. Eux aussi ont un rôle à jouer dans la promotion du professionnalisme et dans la mise en œuvre de la Charte. Chaque institution jouera son rôle dans son domaine d'intervention, en partenariat avec d'autres institutions du niveau national, sous-régional et régional.

Mais comment alors toutes ces institutions peuvent-elles collaborer et travailler en réseau dans la promotion du professionnalisme dans le secteur public et dans la mise en œuvre de la Charte ? Comment savoir qui fait ou peut faire quoi ? D'où l'importance de collaboration pour harmoniser les actions, s'encourager et se supporter. Il est question de se concerter régulièrement, d'échanger les pratiques et les méthodes utilisées. Des sessions de travail pourraient aussi être organisées réunissant plusieurs entités pour avoir plus d'impact sur les résultats. Plusieurs écoles pourraient par exemple mener des actions conjointes dans leurs communautés ou plusieurs entreprises de la même localité peuvent organiser des actions communes intéressant leurs employés. Des associations des élèves ou des parents pourraient organiser des manifestations à l'occasion de la fin de l'année scolaire. Ces types de liens et d'actions permettent non seulement la collaboration mais aussi la sensibilisation, l'éducation et le professionnalisme. C'est en menant des actions concertées, qui peuvent être ponctuelles ou permanentes, que les services publics en Afrique pourraient être améliorés et que la Charte pourrait devenir une source d'inspiration pour la transformation de l'Afrique.

c) Activités stratégiques à entreprendre dans le cadre du partenariat pour promouvoir le professionnalisme et la mise en œuvre de la Charte

Après son adoption par les Chefs d'Etat, la Charte doit devenir un instrument de travail et de référence pour toute l'Afrique. Il n'est pas seulement pour les Ministres de la Fonction Publique, mais un texte régissant le comportement de tous les fonctionnaires du continent et s'applique à tous les services publics. Par conséquent, la Charte doit être soutenue par tous les africains sans distinction quelconque. Pour pouvoir réussir cette tâche gigantesque, une collaboration étroite est demandée auprès des individus et de toutes les institutions africaines à caractère public, privé ou social. Les actions à mener ainsi que les programmes à formuler pour la mise en œuvre de la Charte doivent se faire aussi d'une manière participative et inclusive. Plusieurs types d'actions stratégiques sont à mener pour pouvoir promouvoir le professionnalisme dans le secteur public et renforcer la mise en œuvre de la Charte. Parmi les actions stratégiques à réaliser en partenariat et en collaboration avec diverses parties-prenantes, on peut énumérer les suivantes :

1) Mise en place d'une Unité ou Service en charge de la Charte. Après l'adoption de la Charte par les Chefs d'Etat, une unité ou une structure doit être identifiée ou créée au sein de l'Union Africaine pour prendre en charge la promotion, la divulgation, la coordination et l'évaluation de la mise en œuvre de la Charte. Cette entité travaillera d'un commun accord avec les institutions nationales, sous-régionales, régionales et internationales pour mener ensemble les actions qui concernent la Charte. Le responsable de cette unité sera une personnalité dévouée, exemplaire et motivée pour pouvoir défendre et promouvoir la charte à travers le continent.

2) Elaboration d'un programme de travail sur la Charte. La première responsabilité de l'Unité est l'élaboration du programme continental de promotion du professionnalisme et de la

Charte. Un programme, conçu d'une façon participative est indispensable pour cadrer et soutenir les efforts communs dans ce domaine. Il s'agit d'un programme qui contient la vision, les missions, les objectifs, les activités à mener et les résultats à atteindre pour une certaine durée déterminée, tout en prévoyant les impacts attendus et les ressources nécessaires pour sa mise en œuvre. Le programme doit aussi prévoir le budget, le personnel et les moyens logistiques. Ce programme nécessitera un financement à la hauteur des résultats à réaliser dans la promotion du professionnalisme et l'application de la Charte.

3) Points focaux nationaux de la Charte. Il sera désigné, dans tous les pays, des entités ou unités en charge de la promotion du professionnalisme et de la Charte. Ces unités travailleront en synergie avec l'unité de coordination régionale qui est au sein de l'Union Africaine et auront la charge de promouvoir le professionnalisme et la charte au sein de leurs pays ou institutions respectives à travers leurs interventions. Ces points focaux nationaux, sous-régionaux et régionaux travailleront en réseaux, en collaboration et en partenariat entre eux et aussi en liaison avec des structures semblables se trouvant dans d'autres continents.

4) Création des points focaux sous-régionaux et régionaux. Chaque institution sous-régionale et régionale doit s'impliquer dans la promotion du professionnalisme dans le secteur public et dans la mise en œuvre de la Charte. Au sein de chacune de ces institutions, un service ou une unité sera désignée pour servir de point focal. Ces points focaux sous-régionaux et régionaux, travailleront en synergie avec l'unité régionale au sein de l'Union Africaine et aussi avec des unités nationales au niveau de chaque pays. Ce travail en réseau et en groupe permettra au continent d'atteindre les résultats dans ce domaine.

5) Adaptation de la charte dans les textes législatifs et réglementaires nationaux. La Charte revêtant le caractère juridique au niveau continental doit également l'être au niveau de chaque pays. Il doit, de ce fait, être l'objet d'examen au niveau national pour que son application soit en harmonie avec les textes nationaux. Pour ce faire, le législateur et le judiciaire doivent bien connaître l'esprit de la Charte pour pouvoir adapter sa lecture et son application au contexte national.

5) Traduction de la Charte dans diverses langues du Continent. Pour être connue et servir d'un texte continental, la Charte doit être lue et comprise par toutes les catégories des populations du continent. Sa traduction dans les langues utilisées par les populations africaines est une exigence. La traduction doit être simple, mais concise pour garder intact le contenu du message du texte.

6) Diffusion de la charte. Pour porter ses fruits, la Charte ne doit pas se limiter à un texte des fonctionnaires. La Charte, dans son esprit doit être au service des fonctionnaires, des dirigeants des pays, des responsables du privé et de la société civile, ainsi que de toute la

population en général. Pour ce faire, une large diffusion de la Charte est nécessaire, en utilisant tous les moyens : la forme imprimée, électronique, visuelle, audio et divers types de médias.

7) Actions de promotion de la Charte.

Plusieurs formes d'actions sont à organiser non seulement pour faire connaître la Charte mais également pour l'utiliser et avoir des impacts. Dans ce cadre, la Charte peut faire l'objet de séminaires, de conférences, d'expositions, de débats à la radio et à la télévision, de programmes spécialisés d'enseignement, etc. La Charte pourra avoir une place importante lors de la célébration de la Journée Africaine de la Fonction Publique, le 23 juin de chaque année.

Si toutes ces actions sont menées, la fonction publique en Afrique montrera une autre image et contribuera au développement du continent. C'est ce qui était le souhait des Ministres de la Fonction Publique qui ont eu l'initiative d'instituer la Charte. Cette Charte reste ainsi l'instrument de la promotion du professionnalisme dans le continent africain.

V. Pour une fonction publique professionnelle basée sur l'application de la Charte

Une fonction publique professionnelle est celle qui est capable de répondre d'une façon satisfaisante aux sollicitations de ses usagers. C'est aussi celle qui a la capacité non seulement de satisfaire les besoins présents, mais aussi d'anticiper les évolutions et les changements et ensuite s'adapter, s'améliorer et se développer. Pour qu'elle soit professionnelle, la fonction publique doit être fondée sur les mérites, les rendements et la performance de ses agents et de ses services. C'est une fonction publique orientée vers les résultats des actions, des politiques et des stratégies. Elle est étoffée par des agents compétents, motivés et dévoués, affichant, dans toutes les circonstances, un comportement d'intégrité, de transparence, d'équité et de professionnalisme. Cette fonction publique est possible en Afrique si des efforts sont faits pour mettre en œuvre la Charte. La Charte doit servir de fondement des actions à mener et du comportement à tenir. C'est dans cette perspective que la fonction publique s'orientera vers l'accomplissement de sa mission première, qui est celle de servir. Certainement, à ce début du 21^{ème} siècle, l'Afrique doit s'efforcer, à travers la fonction publique et l'ensemble du secteur public de s'adapter aux évolutions du moment et à la mondialisation. Le secteur public a un rôle capital à jouer dans ce processus et peut servir de soutien de ces efforts, de moteur du changement et de développement.