



HAL
open science

Vers un système public spécifique de gestion de la carrière scientifique de l'enseignant-chercheur (EC) gabonais

Marc Valax, David Carassus, Lydie Mavioga

► To cite this version:

Marc Valax, David Carassus, Lydie Mavioga. Vers un système public spécifique de gestion de la carrière scientifique de l'enseignant-chercheur (EC) gabonais. 6ème Colloque de l'Association Internationale de Recherche en Management Public, Jun 2017, Nice, France. ⟨hal-02142216⟩

HAL Id: hal-02142216

<https://univ-pau.hal.science/hal-02142216v1>

Submitted on 9 Nov 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

6^{ème} COLLOQUE AIRMAP
UN MANAGEMENT PUBLIC UNIVERSEL ?

Atelier 3

THEME : Vers un système public spécifique de gestion de la carrière scientifique de l'enseignant-chercheur (EC) gabonais.

Mots clé : Carrière- Gestion de carrière- Système public- Spécifique- Enseignant chercheur

Auteurs :

Marc **VALAX**, Professeur des universités, Université Jean Moulin Lyon 3

David **CARASSUS**, Professeur des universités, Université de Pau et des Pays de l'Adour

Lydie **MAVIOGA**, Docteur, Université de Pau et des Pays de l'Adour

RESUME

La carrière de l'agent public gabonais est régie par le statut général de la fonction publique, qui la définit comme l'ensemble des grades (normal, intermédiaire et supérieur) auxquels il peut prétendre. Et pour l'accompagner dans ce cheminement professionnel, un système de gestion de sa carrière a été élaboré par la fonction publique. Cette recherche porte donc un regard particulier sur ce qui fait l'originalité et la spécificité du système gabonais de gestion de la carrière de l'agent public, en général, et de l'enseignant chercheur, en particulier, dans sa mise en œuvre fonctionnelle. Elle met en lumière les principaux acteurs de ce système, leur niveau d'intervention et leurs apports.

L'ancrage théorique de cette recherche se construit autour de l'approche de DiMaggio et Powell (1983), dans la théorie néo-institutionnelle. Pour eux, les organisations adoptent des modes de fonctionnement non par souci d'efficacité, mais pour se conformer aux normes établies ou pressions institutionnelles. Les systèmes organisationnels de gestion de carrières seraient donc influencés par leur environnement culturel, réglementaire etc. Nous avons également mobilisé les approches de Burns et Stalker (1966), Lawrence et Lorsch, (1973) et Woodward (1965) dans la théorie de la contingence. Pour ces auteurs, les systèmes de gestion de carrières sont influencés par des facteurs internes et externes à l'organisation tel que l'environnement juridique. Nous avons aussi mobilisé les approches de Guérin et Wills (1992), définissant la carrière comme un point de rencontre des objectifs individuels et organisationnels, la gestion de carrières comme « la gestion des mouvements de la main- d'œuvre depuis l'entrée des personnes dans l'organisation, jusqu'à leur départ et le système de gestion de carrières qu'ils définissent comme l'ensemble d'activités d'aide aux employés. Nous avons exploité la loi n°001/2005, portant statut général de la fonction publique gabonaise.

La mondialisation de l'économie et l'ouverture à la compétition internationale ont fait que les ressources humaines publiques des Etats africains soient perçues comme le premier investissement à valoriser, afin d'en tirer le meilleur dans la modernisation de leur fonction publique (FP). Cependant, il est à souligner que cette modernisation ne peut aboutir que dans la mesure où les pays africains disposent d'une FP adaptée aux nouvelles exigences de développement économique et social. C'est dans cette optique que les réformes et expériences innovantes, initiées dans la charte de la FP africaine, concernent essentiellement la maîtrise des effectifs, la stabilité ou la réduction de la masse salariale,

la formation du personnel et la gestion des carrières publiques. Les systèmes de gestion envisagés restent adaptés au contexte africain et trouvent leur enracinement dans la réalité et les cultures de chaque pays membre de la charte. Cette méthode a conduit chaque Etat à élaborer un modèle de pilotage des carrières publiques adapté aux spécificités culturelles nationales, parce que l'administration publique africaine a d'abord été forgée par les influences culturelles, avant de s'ouvrir à la mondialisation (Kamdem, 2002 et Tidjani et Kamdem, 2010). Dans le cas de notre étude, cette problématique soulève deux questions fondamentales : « quel est le système en vigueur au Gabon, en matière de gestion de la carrière de l'agent public, en général, et de l'enseignant chercheur, en particulier ? En quoi ce système est-il spécifique ?

L'observation non participante et le guide d'entretiens semi-directif ont été les principaux outils utilisés dans la collecte de données empiriques. L'observation était basée sur le suivi attentif du processus de gestion des carrières, en vigueur à la Fonction Publique et dans les institutions universitaires, sans aucune volonté personnelle de les modifier. Le guide d'entretiens a été administré à 11 enseignants chercheurs de 5 établissements universitaires. Et pour le traitement des données, nous avons fait un tri à plat croisé manuel.

L'analyse des données fait apparaître un système spécifique de gestion de la carrière de l'enseignant chercheur gabonais. Sa particularité réside dans l'implication de 3 principaux acteurs : l'enseignant chercheur lui-même, l'organisation universitaire et la Fonction Publique. C'est un « système de gestion triadique ».

L'EC s'implique dans le choix de sa carrière, l'introduction de la demande de recrutement au sein de l'université et la production des travaux scientifiques. L'université exprime le besoin de recruter, transmet les dossiers de candidature et les décisions de la commission de recrutement au ministère de l'enseignement supérieur, accompagne l'enseignant chercheur en début de carrière, signe et transmet les dossiers de changement de grades au Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur (CAMES), transmet les résultats du concours CAMES à la fonction publique qui prend acte et reclasse l'enseignant chercheur promu.

INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES

Burns T. and Stalker G.M. (1966), *The Management of Innovation*, London : Tavistock Publications, 2^{ème} Edition (1^{ère} Edition en 1961).

DiMaggio P. and Powell W. (1983), « The iron cage revisited : institutional and collective rationality in organizational fields ». *American Journal of Sociology*, Number 38, p. 147-160.

Guérin G. et Wils T. (1992), « La gestion des carrières : une typologie des pratiques ». *Gestion*, Volume 16, n°3, p. 48-63.

Kamdem E. (2002), « Un dialogue de sourds ? », *Management et interculturalité en Afrique : Expérience camerounaise*. Québec : Les Presses de l'Université Laval et Paris : L'Harmattan, pp. 237-241.

Lawrence P.C. et Lorsch J.W. (1973), *Adapter les structures de l'entreprise : intégration ou différenciation*. Paris : Editions d'Organisation.

Loi n° 001/2005 du 4 février 2005, portant Statut général de la Fonction Publique gabonaise.

Tidjani B. et Kamdem E. (dir.), (2010), *Gérer les ressources humaines en Afrique : entre processus sociaux et pratiques organisationnelles*. Caen : Éditions Management et Société.

Woodward J. (1965), *Industrial Organization : Theory and Practice*. London : Oxford University Press.