



1. Les valeurs à primer

Nous avons choisi de mettre à l'honneur les valeurs cardinales de la Fonction Publique gabonaise, telles que formulées par le **Statut Général de la Fonction Publique** :

- **L'Innovation,**
- **Le Rendement,**
- **Le Dévouement,**
- **La Probité,**
- **La Bravoure.**

Plus que jamais, ces cinq valeurs sont d'actualité, et constituent les clés de la modernisation de l'administration gabonaise et de sa contribution à l'Emergence du pays.

En mettant en avant ceux de nos agents qui, par leur travail et leur comportement au quotidien, pratiquent de manière exemplaire ces valeurs, nous voulons ainsi adresser un message fort à l'ensemble des agents de l'Administration gabonaise : chacun, à son niveau, doit contribuer à l'œuvre collective de réforme de l'administration et de développement du pays. Et cela commence par une éthique personnelle exigeante.



FICHE EXPLICATIVE

2. Critères d'évaluation

Pour chacune des cinq valeurs, nous vous demandons d'apprécier les qualités de votre collaborateur suivant **des critères d'évaluation**, regroupés en deux ou trois dimensions .

Ainsi, dans l'exemple ci-dessous tiré du critère Innovation, il est demandé d'apprécier trois critères rattachés à la dimension Créativité.

Créativité	0 - Non	1 - Moyen	2 - Oui	3 - Oui ++
■ Il apporte souvent de nouvelles idées dans son travail (amélioration du fonctionnement du service, nouveaux services aux usagers)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ Il propose des solutions inédites, qui n'ont pas été mise en œuvre auparavant dans son administration	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ Il fait preuve d'imagination pour résoudre les problèmes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Signification des cases cochées

- **0 – Non** : l'évaluateur ne dispose d'aucun exemple ou élément concret pour étayer cette qualité.
- **1 – Moyen** : le candidat a démontré cette qualité à certaines reprises, mais ne se distingue pas de ses collègues, l'évaluateur dispose de peu d'éléments concrets pour étayer cette qualité.
- **2 – Oui** : le candidat démontre cette qualité de manière constante, l'évaluateur dispose d'exemples concrets pour étayer cette qualité.
- **3 – Oui++** : le candidat s'illustre de manière exceptionnelle dans cette qualité et se distingue de ses collègues, l'évaluateur dispose d'exemples concrets pour étayer l'exemplarité du candidat.

Décrire des exemples de propositions, de résolutions de problèmes illustrant le potentiel créatif du candidat.

Pour chacune des dimensions évaluées, il est demandé à l'évaluateur de **fournir impérativement** des exemples concrets étayant son appréciation des critères d'évaluation.



L'Innovation

ce critère est évalué suivant 3 dimensions :

- **Créativité** : l'agent innovant est imaginatif et propose de manière proactive de nouvelles solutions pour améliorer le fonctionnement de son entité ou la qualité de service aux usagers.
- **Adaptation au changement** : Dans le même temps, il sait s'adapter aux transformations de l'administration, et faire évoluer ses compétences, notamment en tirant pleinement parti des possibilités de formation continue qui lui sont offertes.
- **Acteur du changement** : L'agent innovant ne se cantonne pas aux idées ou à la conception, il contribue activement à la mise en œuvre des innovations, en conduisant des projets ou en facilitant le changement au sein de son service.

Le Rendement

ce critère est évalué suivant 3 dimensions :

- **Contribution** : l'agent apporte une contribution remarquable aux performances de son service, répondant à un niveau d'exigence personnelle élevé.
- **Motivation** : le candidat se montre enthousiaste et motivé, et s'investit fortement dans son travail.
- **Collaboration** : Le candidat sait que son action participe d'une performance collective, et il met tout en œuvre pour favoriser l'échange, la collaboration et la formation d'un véritable esprit d'équipe.

Le Dévouement

ce critère est évalué suivant 3 dimensions :

- **Engagement** : l'agent donne le meilleur de lui-même dans la réalisation de sa mission, et sa disponibilité, son respect des engagements pris, son investissement sont un exemple pour ses collègues.
- **Sens du Service Public** : le candidat donne la priorité à l'intérêt collectif, à la satisfaction des attentes des usagers, à la continuité du service public.
- **Loyauté** : Le candidat est un « pilier » sur lequel la hiérarchie peut compter en toutes circonstances.



La Probité

ce critère est évalué suivant 2 dimensions :

- **Respect des obligations** : l'agent respecte de manière scrupuleuses l'ensemble des obligations inhérentes à sa charge.
- **Ethique** : Le candidat fait preuve de valeurs éthiques, au-delà de ce qui est prescrit dans le cadre légal et réglementaire, agit en conformité avec ces valeurs, et ce toujours dans le sens de l'intérêt collectif.

La Bravoure

Ce critère est apprécié à travers :

- **Un acte de bravoure** : Le candidat a accompli un acte de bravoure, dans des circonstances exceptionnelles.
- **Un acte de résilience** : Le candidat a fait preuve de capacités de résistance physique et nerveuse exceptionnelles dans des conditions très difficiles.
- **Un acte de courage** : Le candidat s'est mis au service des autres avec courage et altruisme, parfois au péril de sa vie.

Il est attendu une description complète et précise des actes motivant la candidature de l'agent au titre de ce critère.

