Lanceurs d’alerte et capacités de prévention de la fraude et de la corruption

Synthèse maîtresse et article pour RICAC
Parcours de formation et trames de présentations pour EIA

Dr Abdou Karim GUEYE
DBA • MBA • ENAM • Master in Laws
Inspecteur général d’État à la retraite • Ancien DG ENAM

Version 2 corrigée et harmonisée avec l’ouvrage sur la fraude
8 novembre 2026

© 2026 Dr Abdou Karim GUEYE. Tous droits réservés pour les textes et propositions originaux. Les sources citées et les identités visuelles conservent leurs droits respectifs.

RICAC porte le volet de référence et de diagnostic ; EIA Executive Learning porte la déclinaison pédagogique, en partenariat avec MissionPro.

Objet et conclusion

Ce dossier transforme les travaux existants sur le whistleblowing en une proposition éditoriale et pédagogique commune à RICAC et à EIA Executive Learning. Il comprend un article autonome, une synthèse opérationnelle, un parcours de formation et trois trames de présentations.

La thèse est la suivante : le droit et la sanction sont indispensables, mais une politique efficace exige aussi une compréhension des comportements et des capacités institutionnelles démontrées. Une organisation doit pouvoir prévenir, recevoir les alertes, protéger les personnes, établir les faits, décider des suites et apprendre des dysfonctionnements.

Périmètre documentaire

Le dossier prend appui sur l'article comparatif de 2024, la présentation Revue Thème sur le whistleblowing et le Référentiel MissionPro Investigations fraude intégrité et signalements V0.1 de septembre 2026. Il mobilise également des recherches sur les comportements et la sécurité psychologique. Les références figurent en fin de dossier.

Statut des contenus

Version révisée le 8 novembre 2026. L'article est une proposition de publication. Les grilles, durées et cas sont des propositions à tester. Le dossier complète l'ouvrage Comprendre la fraude et construire les capacités d'investigation, dont les chapitres 2, 6, 10, 12 et 14 ont été renforcés dans l'édition révisée. Aucun contenu n'est publié automatiquement sur les sites.

Organisation du dossier

Article proposé pour RICAC ; synthèse opérationnelle ; diagnostic initial ; formation EIA ; trames de présentations ; références et conditions de réutilisation.

© 2026 Dr Abdou Karim GUEYE • Tous droits réservés |

De la règle aux capacités pour prévenir la fraude et protéger les lanceurs d’alerte

Article proposé pour RICAC • Dr Abdou Karim GUEYE

Une loi peut interdire les représailles sans qu’un agent se sente en mesure de signaler une irrégularité. Une institution peut disposer d’un code d’éthique, d’un dispositif d’alerte et de sanctions sans parvenir à détecter les abus ni à traiter les informations reçues. Ce décalage invite à examiner ce que les organisations savent effectivement faire, au-delà de ce que leurs textes prévoient.

Dans mes travaux sur les Inspections générales et les lanceurs d’alerte, j’ai souligné l’intérêt des expériences comparées et la nécessité de les adapter aux réalités institutionnelles africaines [1]. Ce travail appelle un prolongement : comprendre les conditions qui transforment une faculté de signalement en un mécanisme crédible de protection et de correction.

Le droit organise une responsabilité qui doit pouvoir être exercée

L’approche juridique définit les obligations, les pouvoirs, les garanties procédurales et les conséquences des comportements interdits. Elle protège aussi contre l’arbitraire. Une politique d’intégrité a besoin de ce cadre pour que les investigations et les décisions reposent sur des compétences et des procédures légitimes.

Mais l’existence d’une infraction ne crée pas, à elle seule, une équipe capable de repérer une anomalie, de préserver une preuve ou de résister à une pression hiérarchique. La protection inscrite dans un texte ne finance pas un canal confidentiel et ne garantit pas que son destinataire soit indépendant de la personne mise en cause.

L’insuffisance visée est donc celle d’une politique exclusivement centrée sur la production de textes et l’annonce de sanctions. Le droit pénal conserve sa fonction. Il doit pouvoir s’appuyer sur une organisation qui rende la détection, la preuve et la responsabilité effectives.

Ce que le calcul rationnel permet de comprendre

Le modèle simple du crime rationnel, désigné par Dan Ariely comme Simple Model of Rational Crime (SMORC), représente le passage à l’acte à partir des avantages attendus et des coûts anticipés, notamment la probabilité de détection et la sanction [4]. Il aide à interroger l’impunité perçue, les occasions et les incitations.

Ce modèle n’est pas le droit pénal. Il s’agit d’une manière d’expliquer certains comportements. La sanction peut agir sur un calcul sans que ce calcul suffise à décrire toutes les motivations, toutes les relations de pouvoir ou toutes les situations de fraude.

© 2026 Dr Abdou Karim GUEYE • Tous droits réservés |

Comprendre les comportements dans leur environnement

Les justifications peuvent accompagner le passage à l'acte

La théorie du maintien de l'image de soi proposée par Mazar, Amir et Ariely explore la possibilité de commettre certaines malhonnêtetés tout en continuant à se percevoir comme honnête [5]. Cette piste aide à examiner le rôle des justifications. Elle ne permet ni de diagnostiquer une personne ni de généraliser un résultat expérimental à toutes les formes de corruption.

Dans un diagnostic, des propos comme « tout le monde le fait », « je protège mon équipe » ou « les objectifs l'exigent » deviennent des hypothèses de travail. Il faut rechercher les règles informelles, les pratiques observables et les décisions qui leur donnent du poids. Une explication comportementale n'excuse pas une conduite et ne dispense pas d'établir les faits.

La même rigueur doit s'appliquer aux solutions. Une réplication de 2018 porte sur une intervention précise de rappel moral [6]. L'ouvrage sur la fraude signale également l'expression de préoccupation publiée en 2024 par le Journal of Marketing Research sur l'article de 2008 [8]. Ce cadre est donc conservé comme repère historique discuté, sans transformer ses résultats en lois générales ni en solutions éprouvées pour toute organisation. Une charte ou un rappel moral ne remplace pas des contrôles appliqués.

Les organisations peuvent entretenir leurs propres contradictions

Une direction peut demander la transparence tout en pénalisant les personnes qui signalent les difficultés. Elle peut exiger des résultats sans s'intéresser aux moyens employés. Elle peut confier le traitement d'une alerte à un responsable dont l'autorité, la carrière ou les intérêts dépendent de la personne concernée.

Ces situations constituent des risques à examiner, et non des constats attribués indistinctement à toutes les institutions. Leur analyse requiert des entretiens, des dossiers, des observations et des tests. Les mots de la politique officielle doivent être rapprochés des pratiques de promotion, d'évaluation, de gestion des conflits et d'allocation des ressources.

Le silence mérite lui aussi un diagnostic

Pourquoi une personne disposant d'informations utiles se tait-elle ? Elle peut craindre une perte d'emploi, une exclusion, une atteinte à sa réputation ou l'absence de toute suite. Elle peut aussi ignorer le canal compétent ou douter de sa confidentialité. Ces mécanismes doivent être vérifiés dans le contexte étudié.

La recherche d'Edmondson sur la sécurité psychologique met en évidence une association avec les comportements d'apprentissage dans les équipes étudiées [7]. Son application au signalement constitue ici une piste de conception à tester. Un climat d'écoute ne remplace pas les protections juridiques, l'indépendance de traitement ou les recours.

© 2026 Dr Abdou Karim GUEYE • Tous droits réservés |

Rendre le signalement utile et la protection effective

Le parcours d’une alerte doit fonctionner de bout en bout

Une boîte de signalement ne constitue pas un dispositif complet. Il faut déterminer qui reçoit, qui évalue l’urgence, qui examine les conflits d’intérêts, qui autorise les actes et qui décide des suites. Le Référentiel MissionPro distingue déjà ces responsabilités et organise les exigences de preuve et de protection [3].

Dès la réception, il convient d’examiner les risques pour les personnes, les données et la continuité des activités. La confidentialité suppose des accès limités, des règles de partage et une traçabilité. L’anonymat et la confidentialité répondent à des questions différentes ; leurs possibilités et leurs limites doivent être expliquées selon le droit applicable.

Le triage permet d’apprécier la compétence, la plausibilité, la gravité et l’urgence. Il ne demande pas au déclarant de démontrer seul l’ensemble du dossier. Une alerte peut conduire à une demande de précisions, une orientation, une investigation ou un autre traitement motivé. L’absence de faits établis ne prouve pas, à elle seule, une dénonciation mensongère.

Protéger les personnes sans préjuger des conclusions

La protection doit porter sur les risques concrets : pression, retrait de responsabilités, changement défavorable de conditions de travail, intimidation ou exposition injustifiée de l’identité. L’analyse doit rester factuelle ; une décision de gestion défavorable n’est pas automatiquement une représaille. Il faut examiner la chronologie, les motifs et les éléments disponibles.

La personne mise en cause conserve ses droits. Une allégation n’est pas une culpabilité. L’investigation doit examiner les hypothèses alternatives, recueillir les éléments à charge et à décharge et permettre les réponses selon les règles et au moment approprié. La protection du déclarant et l’impartialité de l’enquête se renforcent lorsqu’elles reposent sur des procédures crédibles.

Préserver une voie indépendante

Lorsqu’une alerte vise un dirigeant, le circuit ordinaire peut devenir inadapté. L’organisation doit avoir prévu une voie de substitution, des règles de déport et une autorité compétente pour superviser le dossier. Les organes de gouvernance surveillent la qualité du dispositif sans se substituer automatiquement aux enquêteurs ni aux autorités légalement compétentes.

Il faut également distinguer l’audit, l’inspection, l’investigation, l’évaluation et la décision de sanction. Leurs contributions peuvent se compléter ; leurs mandats, leurs méthodes et leurs responsabilités ne se confondent pas. Cette distinction évite de demander à un dispositif d’alerte des pouvoirs qu’il ne possède pas.

© 2026 Dr Abdou Karim GUEYE • Tous droits réservés |

Développer et démontrer les capacités institutionnelles

Passer des documents aux pratiques vérifiables

Dans la perspective de la Science des Capacités que je développe, une capacité doit être appréciée à travers son exercice effectif. Une procédure constitue une ressource ; un dossier traité avec diligence, impartialité et protection fournit une preuve de fonctionnement. La maturité s'apprécie dans la répétition et la maîtrise de ces pratiques.

Le Diagnostic des capacités de prévention, de détection et de traitement des fraudes, gaspillages, abus et faits de corruption (CAP-04) peut accueillir cette démarche. La proposition consiste à relier chaque exigence à une capacité, une pratique attendue, une preuve et une action de développement. Il s'agit d'un prolongement proposé pour RICAC, à articuler au référentiel existant.

Les capacités à examiner couvrent la gouvernance, la prévention, l'accessibilité des canaux, la protection, le triage, les investigations, les décisions et l'apprentissage. Elles demandent des compétences, mais aussi des pouvoirs, des ressources, des coopérations et des systèmes d'information appropriés. Une formation isolée ne peut satisfaire toutes ces conditions.

Mesurer les résultats avec discernement

Le nombre d'alertes ne suffit pas à apprécier l'intégrité. Une hausse peut traduire une confiance accrue, une meilleure connaissance des canaux ou davantage de problèmes. Un faible volume peut refléter une faible incidence, mais aussi du silence ou des obstacles. L'interprétation exige plusieurs sources et une connaissance du contexte.

Le pilotage devrait suivre les délais de triage, les conflits traités, la qualité des dossiers, les mesures de protection et l'exécution des corrections. Chaque indicateur doit préciser son périmètre, son dénominateur et ses limites. Le suivi agrégé évite de diffuser des identités et des détails qui exposeraient les personnes.

Former et accompagner une transformation réelle

La formation doit permettre de prendre des décisions : recevoir sans promettre l'impossible, reconnaître un conflit, distinguer soupçon et preuve, organiser une protection et proposer une orientation motivée. L'évaluation gagne à porter sur des productions observables et des simulations, puis sur leur transfert dans l'organisation.

Un accompagnement peut ensuite aider à tester le circuit, corriger les accès, clarifier les responsabilités et réexaminer les mesures de protection. Les technologies, dont l'IA, peuvent être étudiées pour des tâches délimitées ; leur usage doit préserver les données, les droits et la vérification humaine. Une sortie automatisée ne doit pas devenir une preuve de culpabilité.

L'ambition est de construire des institutions capables de protéger la parole utile, d'établir les faits avec équité et de tirer des conséquences durables des dysfonctionnements. Le droit fournit les garanties. Les capacités rendent leur mise en œuvre possible et vérifiable.

© 2026 Dr Abdou Karim GUEYE • Tous droits réservés |

Articulation avec l’ouvrage sur la fraude

L’examen de l’édition du 7 novembre 2026 montre une intégration partielle : le SMORC figure au chapitre 2 ; la réception et le triage au chapitre 6 ; les canaux et les représailles au chapitre 10. Le dossier de dix pages n’y était pas repris dans son ensemble. L’édition révisée renforce ces passages, les relie au diagnostic capacitaire et au programme de formation et ajoute une annexe F sur la protection et le traitement des alertes.

Synthèse opérationnelle pour RICAC

Cette synthèse organise la déclinaison de l’article en ressources utilisables. Les propositions complètent le référentiel existant ; elles ne constituent pas un nouveau standard certifié.

Une architecture en trois dimensions

Dimension	Question de diagnostic	Preuve recherchée
Juridique	Les obligations et pouvoirs sont-ils identifiés ?	Mandats et procédures validés dans le contexte applicable
Comportementale et organisationnelle	Quelles pratiques favorisent les abus ou le silence ?	Entretiens recoupés, décisions et situations observées
Capacitaire	Le dispositif sait-il agir de manière fiable ?	Tests, dossiers revus et corrections vérifiées

Le parcours à documenter

Prévenir et informer → Recevoir et sécuriser → Trier et orienter → Investiguer si autorisé → Décider des suites → Corriger et apprendre. La protection et la gestion des conflits accompagnent toutes les étapes. Les urgences et obligations légales peuvent imposer une saisine immédiate sans attendre la fin du circuit interne.

Déclinaison par destination

Destination	Ressource	Action proposée au lecteur
RICAC Blog	Article du présent dossier	Comprendre les limites d’une approche exclusivement répressive
RICAC Référentiel	Diagnostic initial et preuves	Repérer les capacités à développer
EIA Executive Learning	Formation par cas et simulation	Produire un dossier de décision argumenté
Parapublic Governance	Briefing des conseils et dirigeants	Examiner l’indépendance et le suivi du dispositif

Ressources pratiques à produire

Fiche de réception ; grille de triage ; fiche de risque de représailles ; déclaration de conflit ; mandat d’investigation ; matrice allégations et preuves ; tableau de suivi anonymisé ; fiche de clôture et de retour d’expérience. Chaque modèle devra préciser son propriétaire, ses droits d’accès et ses conditions d’usage.

© 2026 Dr Abdou Karim GUEYE ● Tous droits réservés |

Diagnostic initial des capacités

Rattachement proposé au Diagnostic des capacités de prévention, de détection et de traitement des fraudes, gaspillages, abus et faits de corruption (CAP-04). Les critères ci-dessous constituent une grille de départ, à tester et à harmoniser avec les domaines INF du référentiel MissionPro.

Capacité	Question à examiner	Exemple de preuve
Gouvernance	Une alerte sur la direction dispose-t-elle d'un circuit indépendant ?	Circuit approuvé et test de déport
Prévention	Les objectifs et incitations favorisent-ils des contournements ?	Revue des objectifs et contrôles compensatoires
Accès et confiance	Les personnes savent-elles où et comment signaler ?	Test utilisateur et enquête confidentielle
Protection	Les risques sont-ils suivis pendant et après le traitement ?	Évaluation, mesures et réexamens
Triage	La décision d'orientation est-elle motivée ?	Fiche datée et contrôle des conflits
Investigation	Les hypothèses alternatives sont-elles examinées ?	Mandat et matrice des preuves
Décision	L'autorité compétente statue-t-elle sur les suites ?	Décision tracée et suivi des saisines
Apprentissage	Les causes sont-elles corrigées et la correction testée ?	Plan exécuté et test de non-récurrence

Échelle de travail proposée

0 : absent. 1 : formalisé sans preuve d'usage. 2 : appliqué sur certains dossiers. 3 : appliqué de manière régulière avec contrôle qualité. 4 : amélioré à partir de résultats vérifiés. Prévoir « non évalué » quand la preuve manque et « non applicable » avec justification. Cette échelle est une proposition pédagogique ; aucun seuil de conformité ou de certification n'en découle.

Indicateurs à définir avant utilisation

Délai médian de triage : jours entre réception et décision sur les dossiers orientés pendant la période. Couverture de l'évaluation de protection : dossiers nécessitant une évaluation et disposant d'une évaluation documentée, rapportés aux dossiers qui la nécessitent. Exécution vérifiée des corrections : actions arrivées à échéance et exécutées avec preuve, rapportées aux actions arrivées à échéance. Pour chaque indicateur, publier le nombre de cas, les exclusions et la période ; ne pas fixer de cible arbitraire.

© 2026 Dr Abdou Karim GUEYE ● Tous droits réservés |

Parcours de formation EIA Executive Learning

Intitulé proposé : Prévenir les abus et traiter les alertes avec impartialité. Public : dirigeants, administrateurs, fonctions de contrôle, ressources humaines, juridique et responsables des signalements. Format pilote proposé : six heures, pauses exclues, puis accompagnement adapté aux besoins.

Séquence	Durée	Production attendue
Droit et limites du SMORC	45 min	Carte des explications et des leviers complémentaires
Comportements et silence	60 min	Diagnostic des pressions et justifications dans un cas
Recevoir protéger et orienter	75 min	Fiche de triage et évaluation initiale de protection
Investiguer avec impartialité	60 min	Questions de preuve et hypothèses alternatives
Simulation de gouvernance	75 min	Décision motivée et circuit de substitution
Évaluation et transfert	45 min	Plan de développement à trente jours

Cas pratique proposé

Une responsable des achats d’une agence publique Alpha signale des factures répétées au profit d’un même prestataire. Le responsable de service invoque l’urgence des résultats et des usages anciens. Le canal est géré par un collaborateur proche de la direction mise en cause. Après le signalement, l’agente perd une partie de ses responsabilités. Aucun lien causal ni aucune fraude ne sont encore établis. Le cas est construit pour la formation ; il ne rapporte pas une affaire réelle.

Consignes et critères de réussite

Les participants distinguent les allégations des faits acquis ; déterminent les urgences ; identifient le conflit ; proposent un destinataire indépendant ; prévoient une protection proportionnée ; demandent les preuves nécessaires et les explications alternatives. Ils examinent ensuite les objectifs, les contrôles et les incitations sans conclure prématurément à une culpabilité.

L’évaluation porte sur la compétence de l’autorité proposée, l’impartialité du raisonnement, la protection des personnes, la pertinence des preuves et la faisabilité des suites. Une bonne réponse juridique ne compense pas un circuit qui expose l’identité ou laisse un responsable enquêter sur lui-même.

Accompagnement proposé

À trente jours, revoir le circuit réel et réaliser un test sur données fictives. À soixante jours, vérifier les conflits, les accès et les formations. À quatre-vingt-dix jours, examiner un premier bilan anonymisé et les corrections. Ce calendrier est indicatif et dépend du mandat, des ressources et des obligations de l’institution.

© 2026 Dr Abdou Karim GUEYE ● Tous droits réservés |

Trames des présentations à produire

Ces trames constituent les scénarios éditoriaux des futures présentations. Le présent dossier ne contient pas encore de fichiers PowerPoint ni de support projetable finalisé.

Conférence de sensibilisation en 16 diapositives

1. Problème et ambition. 2. Patrimoine des travaux. 3. Apport du droit. 4. Limites du tout répressif. 5. Calcul rationnel et SMORC. 6. Justifications et image de soi. 7. Prudence scientifique. 8. Pressions et incitations. 9. Raisons du silence. 10. Alerte et protection. 11. Parcours d'un signalement. 12. Indépendance. 13. Droits et impartialité. 14. Capacités et preuves. 15. Mesure des résultats. 16. Questions et actions prioritaires.

Formation opérationnelle en 32 diapositives

Diapositives 1 à 5 : objectifs, auto-positionnement et distinction des approches. 6 à 10 : comportements, environnement et limites des modèles. 11 à 16 : réception, confidentialité, protection, triage et exercice. 17 à 22 : mandat, preuves, hypothèses alternatives, entretiens et droits. 23 à 27 : simulation Alpha, décisions, conflits et suites. 28 à 32 : diagnostic des capacités, indicateurs, plan de transfert et évaluation.

Chaque séquence comportera une question de décision, un cas et une production. Les notes de présentation expliciteront les sources et les limites. Les cas comparatifs de la présentation historique seront vérifiés avant leur réemploi, notamment les montants et les conclusions.

Briefing des conseils et dirigeants en 10 diapositives

1. Ce que le conseil doit pouvoir vérifier. 2. Obligations et pouvoirs à confirmer. 3. Alertes visant la direction. 4. Circuit indépendant et déport. 5. Protection contre les représailles. 6. Moyens et compétences. 7. Qualité des investigations. 8. Tableau de bord anonymisé. 9. Corrections et non-récurrence. 10. Décisions et suivi du conseil.

Ordre de réalisation et intégration aux sites

Finaliser l'article et son référencement, puis produire le briefing dirigeants et la grille de diagnostic. Tester ensuite le cas Alpha avec un groupe pilote avant de finaliser le support de formation. Pour chaque site, prévoir un résumé, le public concerné, les ressources disponibles et une action claire. Les documents publics ne doivent comporter aucun dossier réel identifiable.

Le blog explique les enjeux. Le référentiel structure l'évaluation. La formation entraîne aux décisions. Les outils accompagnent la mise en œuvre et le suivi.

© 2026 Dr Abdou Karim GUEYE • Tous droits réservés |

Références et conditions de réutilisation

[1] GUEYE Abdou Karim. Les Inspections générales et les lanceurs d'alerte. Leçons apprises d'expériences comparées. Substack, 22 avril 2024 ; reprise SenePlus, 24 avril 2024. https://abdoukarim.substack.com/p/les-inspections-generales-et-les

[2] GUEYE Abdou Karim. Revue Thème Le Whistleblowing. Présentation pédagogique conservée dans Drive. Source historique ; date de création du fichier en 2021, sans preuve que toutes les vidéos annoncées aient été réalisées. https://docs.google.com/presentation/d/1z0dKw7pz1w8-4V82I1Pq9Ei9WqFu23495sfRTSHGT-s/edit

[3] MissionPro. Référentiel Investigations fraude intégrité et signalements V0.1. Document interne du 22 septembre 2026. Les domaines INF01 à INF12 constituent le socle opérationnel repris ici. Les références juridiques du document restent à revérifier avant toute adaptation nationale.

[4] ARIELY Dan. The Honest Truth About Dishonesty. Harper, 2012. Pour la présentation du SMORC, voir aussi le cours A Beginner's Guide to Irrational Behavior, section Dishonesty. https://danariely.com/coursera/ La présente synthèse ne reprend pas comme conclusions générales les affirmations fortes de cette page.

[5] MAZAR Nina, AMIR On et ARIELY Dan. The Dishonesty of Honest People A Theory of Self Concept Maintenance. Journal of Marketing Research, 45(6), 2008, p. 633–644. https://doi.org/10.1509/jmkr.45.6.633

[6] VERSCHUERE Bruno et autres. Registered Replication Report on Mazar Amir and Ariely 2008. Advances in Methods and Practices in Psychological Science, 1(3), 2018, p. 299–317. https://doi.org/10.1177/2515245918781032 La discussion de robustesse concerne une intervention précise ; elle ne tranche pas à elle seule l'ensemble des théories comportementales.

[7] EDMONDSON Amy. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 1999, p. 350–383. https://doi.org/10.2307/2666999 Le lien avec le dispositif d'alerte est une application proposée dans ce dossier, distincte du résultat de l'étude.

[8] JOURNAL OF MARKETING RESEARCH, AMA et SAGE. Expression of Concern concernant Mazar, Amir et Ariely 2008, 20 septembre 2024. https://doi.org/10.1177/00222437241285882 Référence reprise de l'actualisation scientifique de l'ouvrage sur la fraude du 7 novembre 2026.

Vérifications avant publication ou formation nationale

Vérifier les textes applicables, les compétences et les voies de recours dans le pays concerné. Réviser les exemples historiques. La portée du False Claims Act, les mécanismes de récompense et le qui tam nécessitent une analyse juridique distincte avant toute proposition locale ; les descriptions des archives ne doivent pas être reprises sans cette vérification.

Les grilles, le cas Alpha et les indicateurs sont des propositions de travail. Leur usage doit être documenté et réévalué. La capacité à protéger et traiter une alerte se démontre par des pratiques et des résultats ; elle ne se déduit pas de la seule présence des documents.

© 2026 Dr Abdou Karim GUEYE • Tous droits réservés |