

24th session of the Committee of Experts on Public Administration

Written statement by Centre Africain de Recherche Industrielle (CARI)

Agenda item 8: Strategies for changing mindsets in the public sector, retaining talent and attracting younger workers

Ce sous thème nous rappelle l'objectif du secteur public et plus particulièrement de l'administration publique. Notre réflexion fait allusion à la situation des pays en développement jadis « pays sous-développés ».

L'aspect sous-développement est complexe et se caractérise par :

Sur le plan humain : un chômage déguisé important, un niveau peu élevé d'espérance de vie, une forte mortalité infantile, la non valorisation des ressources humaines, un faible taux d'investissement dans le capital humain, etc.

Sur le plan économique : la pauvreté des structures de production, des faibles capacités financières, une économie extravertie, un taux d'investissement dans des projets porteurs de croissance peu élevé, l'absence de l'industrie, une agriculture peu développée, une dépendance accrue aux produits de base, une corruption d'envergure à côté des détournements massifs des deniers publics, etc.

Ces facteurs sont étroitement liés à la mentalité que manifestent les autorités politiques. De surcroît, ils sont la conséquence du comportement des agents publics.

La présence des institutions telle que la Commission Nationale sur le changement de mentalité, ici chez nous en RDC, est un grand pas dans la campagne de changement de mentalité en vue d'améliorer la gouvernance institutionnelle nécessaire à l'encadrement des talents dans différents domaines de la vie.

Il est déploré, dans notre secteur public, l'immoralité, la concussion, la corruption et même le manque d'amour du travail bien fait. L'amour de l'argent prime sur les domaines plus importants. Obtenir un document officiel est un parcours de combattant. Le service qui hier et ailleurs s'obtenait gratuitement, chez nous, il est monnayé. Le temps pris pour produire ce service est calculé en termes de trimestre, alors que ça pourrait se faire en quelques heures ou jours seulement. Les auteurs de ces actes odieux, sont ceux-là même sur qui l'Etat pourrait compter pour sortir le secteur public de l'impasse. Mais, hélas !

Comment alors combattre toutes ces tares qui minent le secteur public et constituent un frein au développement humain et socio-économique?

1. Recherche des talents par des petits concours dans des classes terminales du cycle de secondaire et du primaire à encadrer ;

2. La réforme de notre système éducatif est essentielle dans le processus de changement de mentalité. En effet, l'éducation est la base du développement de toute société. Elle vise à promouvoir la formation du citoyen en vue de son insertion dans la société et développe ses qualités morales et physiques et intellectuelles de manière à lui permettre d'affronter la vie pour son épanouissement. Une mauvaise éducation ou un mauvais système éducatif conduit à une fatalité du développement humain rendant difficile la production de l'élite d'où sortiront des talents. La réforme envisagée aura pour objectif la définition des orientations précises du système éducatif en cohérence avec les valeurs culturelles répondant aux besoins du développement sociaux économiques à long terme du pays ;
3. Le renforcement des capacités multidisciplinaires permettra de manière plus sûre, de faire apparaître les talents cachés qu'on ne se rend pas compte. Les compétences acquises ou renforcés à l'occasion de séances de renforcement des capacités organisées contribuent à l'amélioration de résultat du travail des agents publics. C'est à cette occasion que l'on détectera des talents capables d'exécuter des tâches plus spécifiques.
4. L'utilisation efficace et efficiente des talents identifiés et retenus dans chaque domaine des ODD. L'atteinte des ODD est fonction des talents utilisés dans les domaines de chaque objectif. C'est pour cette raison que nous proposons le renforcement de capacités des agents du secteur public en vue d'accroître leurs compétences dans divers domaines des ODD ;
5. La motivation conséquente des talents en vue d'attirer les jeunes travailleurs dans le secteur public. En réalité, lorsqu'on utilise des talents, on a le devoir public de bien les traiter pour ne pas les démotiver. Il faut les promouvoir, les inciter à faire plus mieux, à avoir confiance en leurs capacités. Ils vous produiront des merveilles. Ce qui exige un recrutement sans complaisance (du moins par concours) dans les services publics en vue de cibler les talents.
6. La mise en avant de la science et de la technologie dans toutes les actions qui touchent à la réalisation des ODD. Cette stratégie attire davantage les jeunes dans ce monde dominé par la science et la technologie.

De la manière qu'il fonctionne actuellement, le secteur public n'attire pas les jeunes travailleurs. Les six stratégies proposées dans la présente contribution, qui peuvent être enrichies par d'autres chercheurs, sont un premier pas dans la gouvernance institutionnelle, principalement dans le processus de sélection des talents et l'amélioration des conditions de travail dans le secteur public, qu'on souhaite devenir un puissant facteur de changement qui s'impose pour l'atteinte des Objectifs de Développement Durable.

Le secteur public reste un pourvoyeur d'emplois essentiels et offre des possibilités de carrière à un grand nombre des personnes dans un pays. A ce titre, il doit être organisé de manière à fournir à la société des services de qualité. Cela se traduit par la qualité des agents qui œuvrent en son sein.