

22^{ème} session du Comité d'Experts de l'Administration Publique

Communication écrite par Centre Africain de Recherche Industrielle (C.A.R.I.)

Ordre du jour 7 : Réinvention de la formation des fonctionnaires et de l'apprentissage institutionnel afin de faire évoluer les mentalités dans le secteur public

Réinventer la formation de la main-d'œuvre du secteur public et l'apprentissage institutionnel pour changer les mentalités dans le secteur public

Mots clés : réinvention, main d'œuvre, formation, secteur public apprentissage institutionnel, changement des mentalités.

Le changement des mentalités est l'épineux des problèmes de l'administration publique dans nos pays en développement en général et en RDC en particulier dans un contexte de haute pauvreté et de corruption institutionnalisée.

Le fait d'avoir clochardisé le fonctionnaire de l'Etat a créé un sérieux problème du rendement de son travail. Un autre facteur qui entrave le rendement du travail dans le secteur public serait la sédentarisation de la main d'œuvre. Celle-ci qui a trop vieilli, sans aucun programme de mise en retraite, et peut être pas un seul programme de formation en cours de carrière, ne peut absolument pas donner le meilleur d'elle-même. L'énorme défis à relever tant pour la réalisation des Objectifs de Développement Durable, le réchauffement climatique, l'accélération de la pauvreté et du chômage, la destruction des écosystèmes de tout genre que la concentration de la population dans les grandes agglomérations qui accroît sensiblement l'intervention publique, serait la restructuration, la réadaptation, bref la réinvention du secteur public en vue de se rapprocher aux nouvelles réalités auxquelles notre planète est confrontée.

Le secteur public est l'acteur clé (et il l'a toujours été) dans la mise en œuvre des programmes convenus au niveau international surtout en cette période que le monde connaît une multiplicité des problèmes qui impose l'intervention grandiose de l'Etat pour un basculement apaisé vers le Développement Durable.

Les ressources humaines de qualité sont la clé du changement. L'acquisition des nouvelles connaissances nécessaires à la poursuite des objectifs de développement passe par la formation, une formation de qualité qui tient compte des conditions matérielles et environnementales les plus adéquates.

A notre avis, le changement de mentalité peut se réaliser soit par la formation, l'apprentissage, mais aussi par la sensibilisation.

La formation de la main d'œuvre et l'apprentissage du fonctionnement institutionnel doivent être intégrés dans le programme scolaire (à apprendre dès le bas-âge) en vue d'une bonne maîtrise par l'homme. Quant à l'âge adulte, il sera possible de passer par la sensibilisation sous deux formes : soit par les médias, soit par les campagnes publiques. Celle-ci vise l'autoréflexion et l'auto-responsabilisation. Une autre alternative serait la prise en compte de telles matières dans le programme de l'éducation des adultes. Les bons résultats de campagnes de sensibilisation, telle que celle afférente à la propagation du VIH / SIDA ou d'autres problèmes sont une preuve convaincante.

A notre avis, la formation ne se réinvente pas, mais les méthodes de formation et les matières faisant l'objet de ladite formation peuvent être réinventées, à condition de tenir compte de l'environnement et des circonstances du moment, et peuvent être revues, réorientées et améliorées selon l'objectif poursuivi.

Le cible de cette formation est le changement des mentalités. A ce sujet, la RDC peut être comptée parmi les pays en avance, malgré les pesanteurs en présence pour la mise en œuvre. Les décideurs politiques ont créé une **coordination nationale pour le changement des mentalités** qui fonctionne déjà. Notre souhait est de voir cette coordination être engagée véritablement dans le changement des mentalités à tous les niveaux.

L'activité de changement des mentalités dans le secteur public doit être permanente. La formation intervient dans des matières spécifiques. Il faut tenir compte des qualités de chaque fonctionnaire, de son domaine de formation et du secteur dans lequel il exerce ses fonctions.

Parfois ce ne sont pas des compétences qui font défaut dans le secteur public, mais parfois des conditions de travail médiocres ne permettant pas à l'agent public de donner le meilleur de soi-même. Cet aspect est vraiment courant dans nos pays en développement. Les travailleurs du secteur public appartiennent à la plus basse classe sociale du fait des salaires de misère qui leur sont payés, leurs conditions de vie déplorables dans lesquelles ils sont plongés.

Dans ces conditions, quel que soit la consistance du projet à mettre en œuvre, quel que soit le budget alloué à ce projet, les résultats seront toujours mitigés.

Nous proposons d'abord des réformes de ce qui existe déjà. Si ces réformes ne produisent pas des bons résultats, on pensera alors à la réinvention. A notre avis, réinventer consistera à faire la table rase de toute forme de formation existant et inventer celles qui n'existent pas. Ce qui paraît absurde.

Il sera possible de recadrer les formations de la main d'œuvre du secteur public pour une meilleure mise en œuvre des programmes institutionnels.