

15th Session of the Committee of Experts on Public Administration (CEPA)

18 to 22 April 2016

Written Statement from Centre Africain de Recherche Industrielle (CARI)

Main theme: Des engagements aux résultats, réformer les institutions publiques pour faciliter l'élaboration de la politique inclusive et l'intégration dans la mise en œuvre et le contrôle des Objectifs de Développement Durable.

Sub-theme 5: Développer un leadership réformateur et accroître les compétences pertinentes des agents publics.

Contexte :

Ce thème est examiné dans un contexte de vide institutionnel dans les pays en développement surtout où il est observé un dysfonctionnement total de l'administration publique ayant poussé certains gouvernements d'amorcer des réformes importantes qui ont engloutis d'énormes ressources rares et du temps sans produire des résultats attendus.

Introduction

La mise en œuvre de toute réforme a pour finalité de résoudre un problème qui empêche l'organisation ou l'institution de produire des résultats attendus d'elle. Ces réformes, pour être efficaces, doivent être préparées, planifiées de telle sorte que leur implémentation ne pose aucun problème et ne soit buté à aucun aléas. Voilà pourquoi elles exigent des qualités spéciales de la part de ceux qui sont chargés de suivre et contrôler le processus de réforme. Parmi ces qualités nous pouvons citer : le leadership, la compétence, l'engagement, l'honnêteté, la rigueur, la patience, etc. ici nous tenons plus compte du leadership car un leader est tenu à mobiliser les hommes, les efforts et les moyens pour conduire une action et surtout une action de réforme.

Les réformes administratives dans les pays en développement

Ces réformes ont été entreprises dans le cadre des programmes de développement élaborés et mis en œuvre par les différents gouvernements surtout à l'ère des démocraties confondues aux élections dites « libres et démocratiques ». Malgré les moindres efforts entrepris, les résultats de ces programmes nationaux sont restés mitigés. Le même sort a été réservé aux objectifs convenus au niveau international, notamment ceux du Millénaire pour le Développement « OMD ». A la lecture des rapports publiés par des institutions internationales d'évaluation de ces objectifs, la plupart des pays en développement, surtout ceux d'Afrique au Sud du Sahara, n'ont atteint aucun OMD. C'est le cas de la RD Congo. L'échec de ses objectifs peut être justifié par le déficit du leadership réformateur parmi les gouvernants mêlés dans l'exécution des programmes et des réformes qui exige des qualités morales, intellectuelles, la patience, l'honnêteté, etc.

En RDC par exemple, on observe que l'administration publique est affaiblie par la corruption faute d'une politique de rémunération et des avantages sociaux, d'un régime de protection sociale (), administrations se caractérisant par le vieillissement du personnel de l'Etat ainsi que le manque de qualification, le délabrement total de l'infrastructure, et qui enfin de compte, se sont avérées hostiles à tout progrès socio-économique.

Pour faire de l'administration publique et des agents de l'Etat un acteur réel dans l'exécution des programmes de développement, un vaste chantier de formation et de recyclage s'impose. Ce chantier sera animé par un leadership pointu et charismatique tenant à la main droite la compétence technique

et à la main gauche les valeurs éthiques . Un réformateur attiré comme ce fut le cas de Nkwame Nkrumah, de Senghor, de Lumumba, de Mandela, de Mzee Laurent désiré KABILA, etc. des vrais patriotes ayant une autorité M. Weber assimile à celle du prophète qui, grâce à son charisme, peut bouleverser l'ordre ancien.

Pour éviter que les Objectifs de Développement Durable (ODD) subissent le sort des OMD à l'horizon 2030, il est impérieux que les acteurs soient vraiment engagés, capables de reformer les institutions et mobiliser les agents d'exécution. Ils doivent être ceux qui croient à un idéal d'abord et qui font ensuite preuve des capacités managériales suffisantes. Les Objectifs de Développement Durable ne sont pas si compliqués en terme de mise en œuvre. Malgré la contrainte financière, une bonne réforme du cadre institutionnel, juridique et une allocation efficiente des ressources rares par des animateurs au leadership pointu possédant les 15 compétences clés du réformateur portera bonheur à l'horizon 2030.

Le cari lance un appel à la communauté internationale afin qu'elle s'éloigne des éloges et des félicitations à l'endroit des chefs d'Etats qui gagnent des élections avant d'avoir mesuré leur leadership réformateur. Que la démocratie soit une réalité et non un slogan pour flatter les esprits. C'est de cette manière qu'on aboutira à des bonnes institutions animées par des chefs leaders capables de mobiliser et les efforts et les énergies nécessaires pour prendre en charge les populations et atteindre les objectifs convenus au niveau national et international.

La Direction