PROBLEMATIQUE DE L'ALTERNANCE DANS LES COMITES DE GESTION COMME SOURCE DES CONFLITS AU SEIN D'INSTITUTIONS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET UNIVERSITAIRE. LE CAS DE L'ISTM-IDIOFA

Par

Paulin INTANA NGON

Assistant à l'Institut Supérieur des Techniques Médicales d'Idiofa

Introduction

Dans ses enseignements du cours d'Education à la citoyenneté, Tshilombo Send Toussaint, souligne ce qui suit : « Au regard de la réalité de la société congolaise d'aujourd'hui, on constate que plusieurs tares sont greffées à la vie au quotidien faisant comprendre que certains congolais ont accepté de vivre dans la négation des valeurs de base. Et pourtant, chaque société qui se veut vraiment humaine, doit être régie par des principes de vie, notamment ceux imputables à la moralité, au civisme, au bon sens ; dans le but d'harmoniser la vie d'ensemble et permettre ainsi un épanouissement et un équilibre individuel et intellectuel. Ces principes moraux aux allures des valeurs à intérioriser, constituent les bourreaux de l'échelle menant à une gestion rationnelle, responsable et réussie de la société, patrimoine commun » ([1])

Réfléchir sur la problématique de l'alternance des comités de gestion comme source des conflits au sein des institutions d'enseignement supérieur et universitaire en général et de l'Institut Supérieur des Techniques Médicales/Idiofa en particulier, « alternance » qui n'est pas souvent assez comprises, assez admise et pas du tout acceptée par les prédécesseurs, rencontre ou rejoint en quelque sorte ce dont Tshilombo appellerait une sorte d'antivaleurs. Puisque pour tenir une gestion rationnelle, responsable et réussie, l'alternance s'avérerait à notre avis l'une des exigences qui doit pousser à poser des actes d'une gestion responsable sachant que son successeur aurait une appréciation quant à ce.

Tout travail scientifique, pour qu'il reste objectif et rationnel dans sa rédaction, se base sur une méthodologie. Ainsi, pour rédiger cet article, le choix de la méthode et des techniques s'est avéré impérieux. Pour ce faire, nous avons recouru à la méthode

[1] TSHILOMBO SEND, T., Education à la citoyenneté, cours inédit, G1

historique. Olofio Ben Olomy définit ladite méthode comme étant « un procédé de pensées qui repose sur l'observation et la description des faits vécus réellement (non de la légende) dans le passé pour expliquer et généraliser de liaison entre le fait ou conflits sociaux » ([2]).

Cette méthode a été utile dans la rédaction de ce travail puisqu'elle nous a permis de connaître les causes qui sont à l'origine des conflits dus à l'alternance dans les comités de gestion au sein des institutions d'enseignement supérieur et universitaire.

Quant aux techniques, selon Goode J. William « il s'agit des outils utilisés dans la collecte des informations, qui devraient plus tard être soumises à l'interprétation et à l'exploitation grâce aux méthodes » ([3]).

Ainsi dans ce travail, deux techniques nous ont permis d'avoir des informations relatives à l'ISTM/Idiofa. Nous avons recouru essentiellement aux techniques d'interview des agents de l'institution ainsi que la notabilité de la cité d'Idiofa et à l'analyse documentaire. Ces techniques nous ont permis d'entrer en contact avec quelques documents et certaines informations relatives à l'implantation de l'ISTM/Idiofa. Le présent article se limite à l'étude de l'Institut Supérieur des Techniques Médicales d'Idiofa depuis son implantation jusqu'à ce jour.

1. Historique de l'ISTM/Idiofa

Etant donné que l'idée d'initier un projet ne peut provenir que d'une personne qui la partage ensuite à d'autres, la création de l'UISTM/Idiofa n'en fait pas exception. Selon la documentation à notre disposition retrouvée sur le terrain, la création de ladite institution serait une initiative du Chef de Travaux Egide Wawende Waki.

C'est en juin 2006 qu'il conçoit l'idée d'implanter un Institut Supérieur des Techniques Médicales à Idiofa. En août et septembre 2006, il multiplie les réunions avec certaines couches de la population de la cité d'Idiofa en vue de démontrer l'importance, le bienfait et la raison d'être de cet Etablissement d'Enseignement supérieur et universitaire dans ladite cité. En septembre et début novembre 2006,

---

[2] OLOFIO BEN OLOMY,
[3] GOODE, J. William,

période des premières inscriptions et en mi6novembre de la même ann2e d'butaient les enseignements.

En décembre 2006, l'on cherchera à obtenir les documents juridiques autorisant l'agreement et le fonctionnement de ladite institution. C'est en février 2007 qu'une commission mixte sera installée, composée du conseil d'Administration des Instituts Supérieurs Techniques (CA-IST) et de la direction générale de l'ISTM-Kinshasa arrivera pour enquêter de la viabilité et de faisabilité.

L'avis favorable de cette commission va amener son Excellence Monsieur le Ministre de l'ESURS, Sylvain NGABU d'accorder à l'ISTM-Idiofa, sa reconnaissance par l'Etat congolais. D'une manière précise, c'est le 15/08/2007 que le Ministre précité avait signé 'arrêté n°055/MINESURS/CAB.MINETAT/DC/KI/2007 portant fonctionnement de l'ISTM/Idiofa comme extension de l'ISTM-Kinshasa et reconnaissant l'année académique 2006-2007.

2. Le premier comité de gestion

Le premier comité de gestion fut nommé le 22 octobre 2007 par l'arrêté ministériel n°070/MINESU/CAB-MINETAT/C.U/S-P/2007. Ce comité de gestion était composé des membres ci-après :
1° Directeur Général : CT Egide WAWANZE WAKI
2ème Secrétaire Général Académique : CT Godefroid Mubanga Nzo-Ayum
3ème Secrétaire Général Administratif : Assistant Joseph Kapita Efuna Nses

Signalons en passant que le premier Directeur Général de cette institution fut son initiateur et ce comité de gestion a dirigé jusqu'à l'autonomie de cette dernière en 2016. Et de 2013 à 2015, ce directeur Général fut en même temps, Secrétaire Général du gouvernement provincial du Bandundu, au rang de Ministres provinciaux.

3. Le second Comité de Gestion

Notons que le second comité de gestion de l'ISTM/Idiofa était nommé le 22 mars 2016 par l'arrêté n°162/MINESU/CAB-MIN/TMF/RKZ/CPM/2016 portant nomination du comité de gestion de l'ISTM/Idiofa. Pendant la rédaction du présent article, ce comité de gestion est encore en fonction, et est composé des membres suivants :

1. Directeur Général : Professeur Joachim KUMARER NYETH
2. Secrétaire Général Académique : CT Idesbald MULA ONSWEL
3. Secrétaire Général Administratif : CT Urbain LANESE ANSEL

Signalons tout de même pour ce second comité de gestion de gestion que son Directeur Général est actuellement nommé Ministre provincial de l'Intérieur et sécurité de la province du Kwilu, dirigé par le professeur Michel Bala-Bala Kasngo.

4. Constat fait pendant la nomination et installation du second comité de gestion

Cet article s'intitule : « Problématique de l'alternance dans les comités de gestion comme source des conflits au sein des Institutions d'Enseignement Supérieur et universitaire ». Cas de l'ISTM/Idiofa ; justement à cause de plusieurs conflits constaté lors de nomination et installation du comité de gestion entrant, en remplacement de celui sortant.

Pour ce travail, la preuve qui constitue le conflit est le fait que le second comité de gestion a été nommé le 22 mars 2016, notifié même mais pour que le tablier ne lui soit passé que le 18 avril 2016. La période qui s'est écoulée entre la nomination du second comité et leur installation fut émaillée de sérieux problèmes de contestation.

Ces problèmes ont créé un dysfonctionnement de l'Institut suite à quelques soulèvements orchestrés par les membres du comité sortant. Plusieurs manœuvres dinatoires ont même perturbé l'ordre public de la cité d'Idiofa et même la paix sur le site de l'institution. Finalement, c'était l'intervention de certaines personnalités de diverses institutions politiques du pays qui devraient intervenir à partir de Kinshasa pour apaiser la situation.

Ces conflits étaient devenus l'affaire de quelques politiciens de la contrée qui intervenaient selon que les membres du comité de gestion sortant ou entrant étaient de telle ou telle obédience politique pour être positionné.

Or, si les gestionnaires des institutions d'Enseignement supérieur seraient de bons citoyens, ils éviteraient les conflits qu'ils engendrent à l'occasion d'un changement dont nous qualifions d'alternance. Ils devraient enterrer ou mieux abandonner

certaines antivaleurs telles que le martèle Tshilombo, lorsqu'il parle du bon sens que doit avoir un bon citoyen qui intériorise le principe d'un poste ou une fonction qui l'exige, permettant ainsi l'épanouissement et le développement d'une gestion rationnelle, responsable et réussie.

5. Causes de ces conflits

Il est à noter qu'à la base de ces conflits, quelques causes sont stigmatisées. Ces causes sont d'ordre politique, économique, culturel voire de certains principes administratifs méconnus.

1. Causes politiques

Plusieurs gestionnaires ou membres du comité de gestion de nos institutions ont une obédience politique. Ainsi, leur nomination ou remplacement dépend souvent de positionnement de leurs parrains politiques. Les dislocations des alliances politiques ont eu de l'incidence sur leur mandat puisqu'il y a changement et bouleversement à chaque niveau.

Nous devons également évoqué le problème du manque du civisme dénommé « antivaleur » qui gangrène notre pays en matières de nomination et cela presque dans tous les domaines de la vie nationale.

2. Causes économiques

L'avons-nous dit que l'entrée aux affaires est perçue par les membres du comité de gestion comme étant un moment de réjouissance par rapport aux avantages financiers et économiques qui sont liés aux postes. Puisque certains gestionnaires sont caractérisés par certaines antivaleurs telles que le détournement de fonds et l'enrichissement illicite. Perdre un tel poste ou fonction constituerait un stress, une pierre d'achoppement puisque les avantages financiers et autres sont perdus.

3. Causes culturelles

C'est surtout à ce niveau que les congolais doivent se dépasser et devenir de citoyens dignes de cette qualification en se débarrassant de certaines antivaleurs telles que le

tribalisme, le régionalisme, … qui sont à la base de conflits. Le problème à ce niveau est que si l'on nomme un comité de gestion qui n'est pas composé des membres de la tribu dominante du coin, celui-ci est farouchement combattu par les leaders de la tribu dominante. La tendance est que le comité de gestion nommé soit composé obligatoirement et surtout de natif, ce qui est une aberration.

4. Causes administratives

En rapport avec la méconnaissance de certains principes administratifs en matière de gestion, nous recourons à ce dont Obotela Lingule appelle : « Principe d'antériorité et de postériorité des fonctions administratives que nous développons dans le point suivant, principe qui est en souffrance dans l'esprit de bon nombre de comités de gestion dans notre pays.

5. Principe d'antériorité et de postériorité de fonctions administratives

Ce principe cher à Obotela Lingule renforce davantage l'esprit de notre présente réflexion qui voudrait que l'alternance aux fonctions administratives ne soit pas un motif de conflit, mais soit plutôt une notion que tout bon citoyen, à n'importe quel niveau, puisse intérioriser absolument. L'auteur précité soutient que : « les hommes sont appelés à gérer la communauté nationale à laquelle ils appartiennent au travers des institutions étatiques, para étatiques et privées. Celles-ci sont animées par des responsables qui occupent des postes ont existé et continuent à exister avant et après le passage de ceux qui les animent. Tout homme qui est appelé à exercer des fonctions à n'importe quel échelon de la hiérarchie sociale doit se mettre en tête que le poste qui lui procure des responsabilités n'est pas intimement et organiquement lié à sa personne et son existence. Il doit marquer positivement son passage par un esprit développant la conscience nationale. Cette conscience nationale exige de celui qui occupe un poste de responsabilité, moindre soit-elle, de se considérer comme un locataire, disposé à quitter la maison occupée aussitôt que le contrat de bail arrive à son terme. Il s'agit, en effet d'avoir la volonté d'alterner des hommes compétents à différents postes… ».

Si donc nos comités de gestion pourraient comprendre qu'ils sont des locataires de leurs fonctions d'après ce principe, ils devraient admettre que l'antériorité d'un poste est tout à fait extérieure à un individu ou à un groupe d'individus, et cela de même de sa postériorité.

Ce principe que nous épousons à notre réflexion renferme également l'idée noble de la survie du poste en rapport avec le passage de celui qui se croit être irremplaçable dans son occupation. Les hommes passent d'un poste à un autre ou d'un poste à plusieurs autres, mais leur passage ne signifie aucunement la disparition de ces postes. Leur occupation est fonction de temps définis par l'organisation politique et administrative de la communauté nationale.

Nous ne pouvons prétendre clore cette réflexion sur une réalité aussi complexe qui est la source des conflits au sein d'institutions gérées par des hommes des sciences mieux les intellectuels.

Au cours de cette réflexion, nous avons fait un effort pour comprendre que jusqu'à ces jours, remplacer un gestionnaire congolais à un poste ou mieux à une fraction quelconque, constitue et demeure un cauchemar voire même une pierre d'achoppement conduisant aux conflits, puisque l'entrée aux affaires étant un moment de réjouissance tandis que la sortie (le remplacement) est celui de détresse.

En dernier lieu, notre préoccupation intellectuelle a été plus focalisée sur le principe d'antériorité et de postériorité de fractions administratives.

Conclusion et suggestion

Les conflits qui sont nés lors des alternances de comités de gestion au sein des institutions d'enseignement supérieur et universitaire sont d'ordre politique, économique, culturel et aussi le fait de la méconnaissance du principe d'antériorité et de la postériorité de fonctions administratives de la plupart de nos gestionnaires. Ces conflits font donc partie des antivaleurs qui prétendent devenir un style de vie pour certains gestionnaires qui n'aiment pas vivre dans une atmosphère de lois. C'est comme si la loi asphyxie les congolais. L'on voudrait vivre dans la négation de normes qui apparaissent faciles que d'être soumis aux exigences et principes de gestion rationnelle, responsable et réussie pour le développement de la nation.
Dans cette perspective pour combler et résoudre ces conflits, nous estimons qu'il faudrait que les gestionnaires des institutions d'Enseignement supérieur et universitaire aient une éthique et déontologie leur permettant ou mieux poussant à intérioriser certains principes de gestion. Sans un minimum d'éthique dans la gestion

de plusieurs domaines de la vie, la qualité de prestation serait en déficit. Un gestionnaire, qui est aussi un citoyen au sens civique, doit faire sans cesse un effort de quitter les antivaleurs, comme fléaux qui bloquent le développement d'une structure (institution) et s'inscrire dans l'optique de s'habituer et s'adapter avec l'alternance.