

---

M.E.S., Numéro 132, Vol. 1, janvier – février 2024

<https://www.mesrids.org>

Dépôt légal : MR 3.02103.57117

N°ISSN (en ligne) : 2790-3109

N°ISSN (impr.) : 2790-3095

Mise en ligne le 20 février 2024

---



***Revue Internationale des Dynamiques Sociales***  
***Mouvements et Enjeux Sociaux***  
*Kinshasa, janvier - février 2024*



**STANDARDISATION DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE :**  
*réforme de plus ou panacée pour une Administration Publique de développement  
en République Démocratique du Congo ?*

par

**Lajoie MULUME CHIRIMANENO**

*Chef de Travaux, Faculté des Sciences Sociales,  
Université Pédagogique Nationale*

---

### Résumé

*L'Administration Publique en République Démocratique du Congo suscite des commentaires les plus divers. Le constat général traduit par des propos stéréotypés est que rien ne va. Le malaise observé au sein de cette Administration Publique ne date pas de nos jours, mais plutôt de plusieurs décennies derrière nous. Il remonte bien évidemment à l'époque coloniale.*

*En vue d'une Administration Publique de développement en République Démocratique du Congo, plusieurs réformes ont été initiées, mais sans résultats optimaux. La mise en place des structures standards au sein de l'Administration Publique congolaise qui présente un caractère innovant et prometteur ne peut être une stratégie de réussite que si et seulement si certains préalables sont respectés notamment : le respect rigoureux des textes à la matière, le recrutement objectif des animateurs qui ne sera pas seulement réservé aux seuls fonctionnaires de l'Etat mais aussi aux énarques (ENA) ; et l'accompagnement tous azimuts pour une retraite paisible des fonctionnaires de l'Etat.*

**Mots-clés :** *standardisation, administration publique, administration publique de développement, décentralisation.*

### Abstract

*Public Administration in the Democratic Republic of Congo gives rise to the most diverse comments. The general observation translated by stereotypical remarks is that nothing is working. The malaise observed within this Public Administration does not date from our days, but rather from several decades behind us. It obviously dates back to the colonial era.*

*With a view to a Public Administration for development in the Democratic Republic of Congo, several reforms have been initiated, but without optimal results. The establishment of standard structures within the Congolese Public Administration which presents an innovative and promising character can only be a strategy of success if and only if certain prerequisites are respected in particular: rigorous respect of the texts to the subject, the objective recruitment of facilitators which will not only be reserved for State civil servants but also for enarques (ENA); and all-round support for a peaceful retirement of state civil servants.*

**Mots-clés :** *standardization, public administration, public development administration, decentralization.*

### Introduction

Tout régime politique se fixe comme objectif de réaliser le bonheur du peuple et pour cela, il doit tenir compte des aspirations de ce peuple qu'il doit consulter et auprès de qui il va recueillir les avis et désidératas. En fonction de ces aspirations, le régime doit trouver des réponses et les concrétiser dans les faits. Il doit ensuite assurer le suivi de ces réponses en procédant à l'évaluation concernée.

Cette tâche d'encadrement de la population revient à l'Administration Publique en général. Elle apparaît comme un outil privilégié du développement. Chaque pays, chaque régime donne ainsi à l'Administration une structure et une orientation de travail qui correspondent au besoin le plus fondamental de la société et à l'idéal de la société qui sous-tend l'action des dirigeants politiques.

Pour arriver à sa fin, celle de satisfaire l'intérêt général, tout dirigeant aspirant au développement de son peuple, arrête des stratégies susceptibles de rendre efficace son Administration Publique.

En République Démocratique du Congo, plusieurs stratégies ont été arrêtées en vue de booster son Administration Publique. De ces stratégies, nous avons une multitude des réformes qui ont été initiées quant à ce, fort malheureusement elles ont été infructueuses car l'Administration Publique congolaise demeure toujours dans une condition précaire et déplorable.

De cette myriade des stratégies arrêtées pour rendre efficace et forte l'Administration Publique congolaise ; celle de la mise en place des structures standards au sein de l'Administration Publique congolaise a retenu notre attention.

Notre réflexion n'est pas un fait aléatoire mais le fruit d'une longue observation directe et indirecte quant à la manière dont s'organise et fonctionne non seulement l'Administration Publique en République Démocratique du Congo mais aussi et surtout la mise en place des structures dites standards en son sein.

Nous sommes parti d'un questionnement ci-après : Que faire pour que la standardisation de l'Administration Publique en République Démocratique du Congo ne connaisse pas le même sort que celui des réformes précédentes ? La standardisation de l'Administration Publique congolaise est-elle un tremplin pour une Administration Publique de développement en République Démocratique du Congo ?

Au regard de ce questionnement, nous pouvons postuler que par rapport aux réformes précédentes qu'a connues l'Administration Publique congolaise, la standardisation de cette dernière serait une réforme de plus mais avec peut-être une incidence beaucoup plus considérable à l'Administration Publique congolaise. Afin de ne pas subir le même sort que les précédentes réformes, tenir compte des causes qui avaient fait échouer les précédentes réformes serait impérieux. De ces causes, nous citons : l'hyper politisation de l'Administration Publique, le manque de volonté politique, le phénomène dit d'angencification administrative ou la dépendance extérieure, etc.

Notre réflexion a pour intérêt non seulement de mettre en exergue les différentes notions relatives à l'Administration Publique mais aussi et surtout de démontrer la place des structures dites standards au sein de l'Administration Publique de la République Démocratique du Congo. Pour y parvenir, la systémique, la documentation et l'observation indirecte nous ont servi du cadre méthodologique. La systémique en ce sens qu'ici l'Administration Publique est prise comme un système, un ensemble des services en interaction entre eux de telle manière que le dysfonctionnement ou l'absence d'un seul service peut handicaper tout le système. La documentation en ce sens qu'elle constitue l'un des instruments qui nous a permis de récolter les données au travers des lectures des documents. L'observation indirecte car avons-nous palpé du doigt de manière indirecte les différents méandres de l'Administration Publique en République Démocratique du Congo.

La présente introduction est suivie de points soldés d'une conclusion. Le premier porte sur la notion de l'Administration Publique, le deuxième traite des structures standards des administrations centrales des ministères, institutions et services publics en RDC, le troisième est axé sur la mise en œuvre des structures standards en RDC.

## **I. NOTION SUR L'ADMINISTRATION PUBLIQUE**

En vue de lever toute équivoque et dissiper tout malentendu, il est crucial de placer un mot sur les contours définitionnels du concept « Administration Publique ».

### **1.1. Définition**

Avant de définir l'« Administration Publique », plançons un mot sur ce que c'est « l'Administration ». Dans son sens étymologique, le mot Administration vient du latin « administrare » qui signifie servir (Catherine RIBOT, 1996, pp.41-43). L'Administration c'est l'action d'administrer les affaires publiques ou privées ; et administrer veut dire gérer, aménager, conduire, diriger, gouverner, mener, centraliser, décentraliser, réglementer, régir les affaires publiques ou privées. L'administration est donc la gestion et la conduite des affaires publiques ou privées.

Selon Fayol ([www.universalis.fr/encyclopedie/theorie-des-organisations/2-henri-fayol-et-la-theorie-de-l-administration/](http://www.universalis.fr/encyclopedie/theorie-des-organisations/2-henri-fayol-et-la-theorie-de-l-administration/) consulté le 2 Juin 2023 à 12h33), Administration c'est prévoir ; « organiser », au sens fort du terme, « constituer » l'organisme qu'est l'entreprise ; c'est commander, permettre au personnel de remplir ses fonctions en lui donnant des ordres ; c'est aussi coordonner, harmoniser les efforts et les travaux de chacun dans un ensemble ; c'est enfin contrôler, veiller au respect des ordres et des règles établies. Telles sont les cinq fonctions administratives, étant entendu qu'il ne faut pas confondre « gouverner », qui est assurer le meilleur fonctionnement de l'organisation dans les opérations essentielles précédemment mentionnées, et « administrer », qui correspond plus spécifiquement à la dernière de celles-ci

C'est pourquoi Charles Debbasch (Charles Debbasch C., 1980, p.1) définit l'Administration comme étant : « L'appareil de gestion des affaires publiques. Elle est constituée par l'ensemble des services dont la bonne marche permet la réalisation des objectifs définis par le pouvoir politique ».

L'Administration selon Vedel est comprise comme étant l'ensemble des activités qui, sous l'autorité ou le contrôle du gouvernement, tendent au maintien de l'ordre public et à la satisfaction des besoins d'intérêt général. (Vedel cité par Becet Jean M., 1985, p. 1.)

D'un point de vue formel, l'Administration Publique apparaît comme une discipline de pensée et d'action - ou une science praxéologique -, qui la distingue d'emblée des sciences « pures ». A son plus haut niveau, elle est centrée sur la prise de décision en matière politico-administrative au sein du groupe dirigeant. Cette liaison entre la science - ou plutôt les sciences dont elles sont tributaires - et l'action entraîne des conséquences immédiates pour la formation, dont le contenu doit être orienté vers la pratique ( c'est-à-dire porter à la fois sur un savoir intellectuel et sur les instruments ou les techniques de son application) et dont les méthodes d'enseignement doivent non seulement inculquer des connaissances et les aptitudes nécessaires pour les utiliser dans le cadre et dans le milieu de l'action mais aussi infléchir les attitudes de ceux qui prennent part à la formation ( c'est-à-dire agir sur les comportements). (BRUYNE P. , 1968, p. 68.)

La Constitution du 18 Février 2006 de la République Démocratique du Congo en son article 193 définit l'Administration Publique comme étant composée de la Fonction Publique et de tous les organismes et services assimilés. (Constitution de la RDC modifiée par la Loi n°11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles de la Constitution de la RDC du 18 février 2006, in *Journal officiel de la RDC*, 52<sup>ème</sup> année, numéro spécial, Kinshasa, 2011, Article 193).

Bref, l'Administration Publique est la tête pensante de l'Etat, elle est l'instrument par lequel la politique exécute toutes ses décisions.

## II. LES STRUCTURES STANDARDS DES ADMINISTRATIONS CENTRALES DES MINISTRES, INSTITUTIONS ET SERVICES PUBLICS EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

### 2.1. Contexte et justification de la standardisation

#### 2.1.1. Contexte

La République Démocratique du Congo aspire, à l'instar d'autres pays du continent, à son émergence à l'horizon 2030. Pour y parvenir effectivement, une évaluation générale des enjeux et défis de développement du pays en fonction de son potentiel réel et des ressources disponibles a été jugée nécessaire pour identifier différentes pistes exploitables pour la création des conditions propices à la promotion d'une croissance économique soutenue et inclusive.

L'analyse des conditions favorables à la satisfaction de cet objectif ultime a permis de déceler la persistance d'un certain nombre de dysfonctionnements considérés comme des véritables tares qui minent l'efficacité de l'Etat dans l'accomplissement de ses missions et fonctions essentielles notamment en ce qui concerne l'offre des biens et services publics aux usagers et répondant aux normes de qualité en harmonie avec les standards internationaux. (Décret n° 15/043 du 28 décembre 2015 portant fixation du cadre organique des structures standards à compétences horizontales communes à toutes les administrations centrales des Ministères, Institutions et Services publics in *Journal Officiel* de la RDC numéro 3 du 1<sup>er</sup> février 2016).

Ainsi, dans le cadre du processus de la réforme de l'Etat en vue de renforcer son efficacité notamment à travers sa refondation et la restauration de son autorité sur toute l'étendue du territoire national, le Programme d'Action du Gouvernement (PAG) couvrant la période 2012-2016, mit un accent particulier sur la nécessité de disposer d'une Administration Publique efficace dont le mode et système d'organisation, de fonctionnement et de gestion sont orientés vers la réalisation des résultats compatibles avec les objectifs de l'émergence et de développement du pays.

L'obligation constitutionnelle qui impose la décentralisation comme un nouveau mode de gestion de l'Etat ainsi que l'exigence d'évoluer vers un mode et un système de gouvernance administrative axée sur les résultats sont à la base de la redéfinition en 2012 d'une nouvelle stratégie de la Réforme et Modernisation de l'Administration Publique.

Ceci impose donc un recadrage de la vision et la fixation d'une politique plus volontariste permettant le changement des paradigmes en vue d'atteindre un niveau de transformation nécessaire au développement d'un Service public d'excellence et au plus proche des usagers. (Décret n° 15/043 du 28 décembre 2015 portant fixation du cadre organique des structures standards à compétences horizontales communes à toutes les administrations centrales des Ministères, Institutions et Services publics in *Journal Officiel* de la RDC numéro 3 du 1<sup>er</sup> février 2016.)

### **2.1.2. Justification de la réforme**

En effet, la stratégie révisée de la Réforme et Modernisation de l'Administration Publique aborde de manière cohérente et harmonieuse à la fois les contraintes conjoncturelles et structurelles qui caractérisent l'Administration publique. Elle exploite d'une manière rigoureuse et pertinente les voies et moyens permettant d'améliorer le niveau et la qualité d'organisation, de fonctionnement et de gestion de l'Administration publique dans le strict respect des normes et règles de transparence, d'équité et de rationalité ainsi que des exigences d'une gestion publique axée sur les résultats (GAR). C'est dans cette perspective que le Comité de Pilotage et de Modernisation de l'Administration Publique (CPMAP) avait levé l'option, dans le cadre de la rationalisation des missions et structures organiques, de la nécessité de créer des nouvelles directions nécessaires qui s'imposent dans le cadre de la politique du Gouvernement en matière de développement organisationnel des Ministères. Il s'agit des directions devant assurer des rôles «supports» aux directions «métiers» qui sont inhérentes aux missions spécifiques à chaque administration.

Dans ce contexte, la politique sectorielle du Ministère de la Fonction Publique, qui a dans le cadre de ses missions et attributions, en charge de la mise en œuvre de la Réforme et Modernisation de l'Administration publique, l'objectif visé par le Gouvernement étant de définir et de mettre en place un certain nombre de structures dites «standards» de niveau de Directions et de Services rattachés au sein des Administrations centrales des Ministères, institutions et services publics.

### **2.1.3. Des innovations de la réforme**

Cette réforme de développement organisationnel fait ainsi suite aux exigences constitutionnelles et à un certain nombre d'innovations introduites non seulement par le nouvel arsenal juridique congolais, mais également à certaines exigences de modernité liées notamment à la nécessité d'évoluer vers les normes et principes de gestion qui garantissent : ((Décret n° 15/043 du 28 décembre 2015 portant fixation du cadre organique des structures standards à compétences horizontales communes à toutes les administrations centrales des Ministères, Institutions et Services publics in *Journal Officiel* de la RDC numéro 3 du 1<sup>er</sup> février 2016).

- la culture des résultats à travers le renforcement de la Direction d'Etudes et Planification (DEP) à la suite de la nécessité de réajuster au sein de l'Administration Publique, des nouvelles pratiques fondées sur la culture de programmation, de planification, de budgétisation et de suivi-évaluation axées sur les résultats de développement et qui renforce les capacités de conception, de formulation, d'élaboration, de coordination et de suivi-évaluation des projets et programmes du



- gouvernement développés et mis en œuvre au niveau ministériel; la décentralisation à la suite de la Constitution qui fixe un certain nombre des compétences propres, exclusives ou concurrentes entre le Pouvoir central, les Provinces et les Entités Territoriales Décentralisées dans le cadre de la décentralisation administrative et sectorielle et de la Loi relative à la libre administration des Provinces ;
- la déconcentration des centres d'ordonnancement de la dépense publique à travers la création de la Direction Administrative et Financière (DAF), conformément aux exigences de la Loi n°11/011 du 13 juillet 2011 relative aux Finances Publiques (LOFIP) qui introduit également la notion de Budget-Programme et de Cadre de Dépense à Moyen Terme (CDMT) ;
  - la transparence, la rationalité, l'efficacité et l'efficience dans l'exécution de la dépense publique à travers une Cellule de gestion des projets et des Marchés publics pour l'organisation et la gestion des marchés publics conformément aux normes et procédures définies dans la Loi n°10/010 du 27 avril 2010 relative aux marchés publics ;
  - la réduction de la lourdeur administrative, le gain de temps par la réduction des délais de traitement des dossiers administratifs, l'amélioration des conditions d'efficacité et d'accès des citoyens aux documents administratifs, le renforcement du degré d'ouverture de l'Administration aux usagers, la dématérialisation progressive de l'Administration publique et l'amélioration du climat des affaires à travers la création de la Direction des Archives et des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (DANTIC) pour l'introduction des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) ;
  - le passage d'une gestion simple du personnel vers une gestion rationnelle, efficace, durable des ressources humaines en adéquation avec les ressources financières et budgétaires à travers une Direction des Ressources Humaines (DRH) permettant à la fois la maîtrise des effectifs et de la masse salariale et le recours à des nouveaux outils, des nouvelles méthodes, techniques et technologies modernes de gestion permettant une véritable culture de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEC).

C'est donc fort de ces importantes innovations, que le Ministre de la Fonction Publique par sa lettre n°CAB.MIN/FP/J-CK/206/GMK/449/2013 du 12 juin 2013 adressée au Premier ministre, souligne la nécessité de créer et d'implanter des structures dites «standards» dans les administrations centrales, quel que soit le secteur, aux côtés de celles spécifiques.

Cette proposition approuvée et appuyée par le Premier Ministre dans sa lettre n°CAB/PM/CR/TWT/2013/4189 du 1<sup>er</sup> juillet 2013 adressée à tous les membres du Gouvernement a été également entérinée par le Comité de Pilotage de la Réforme et Modernisation de l'Administration Publique (CPMAP) du 7 juillet 2015, à la suite de la validation du projet, après son adoption en atelier organisé en date du 13 avril 2015 à l'hôtel Venus par l'ensemble des administrations et sa relecture par des experts indépendants et de l'Administration Publique du Royaume du Maroc.

Cela étant, les nouvelles structures innovantes sont à compétences horizontales communes à toutes les administrations centrales impliquant ainsi les déconcentrées.

Elles concernent ainsi des Directions et Services rattachés auprès du Secrétaire Général, à savoir :

- la cellule technique d'appui ;
- la gestion des projets et des Marchés publics ;
- la Direction des ressources humaines ;
- la Direction administrative et financière ;
- la Direction d'études et planification ;

- la Direction des archives, Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication. (Décret n° 15/043 du 28 décembre 2015 portant fixation du cadre organique des structures standards à compétences horizontales communes à toutes les administrations centrales des Ministères, Institutions et Services publics, p.9.in Journal Officiel de la RDC numéro 3 du 1<sup>er</sup> février 2016).

### 2.3. Présentation des normes d'implantation des Structures Standards

La configuration architecturale de l'Administration Publique congolaise repose sur les options fondamentales levées dans le cadre du processus de réforme et modernisation de l'Administration Publique. Elle obéit au principe d'efficacité et de gestion publique axée sur les résultats à travers une politique de rationalisation des missions, des structures, des emplois et des effectifs qui conduit, à partir de la mission de l'organisation, à la détermination du nombre et du niveau des structures, des emplois types et des compétences nécessaires.

#### 2.3.1. Normes d'implantation

La norme commande que la taille de toute organisation soit fonction de :

- la charge et /ou du volume de travail ;
- la fréquence des activités (régulières ou pérennes).

Il est à préciser que l'Administration Publique congolaise comprend 54 Secrétariats généraux ayant chacun un volume d'activités différent. A cet effet, on distingue les trois niveaux des administrations :

- les Administrations du niveau A : qui sont celles ayant un effectif supérieur à 500 ;
- les Administrations du niveau B : qui concernent celles ayant un effectif entre 251 et 500 ;
- les Administrations du niveau C : qui se réfèrent à celles ayant un effectif égal ou inférieur à 250. (Décret n° 15/043 du 28 décembre, p.8.)

De ce qui précède, les structures standards ne sont pas de la même manière dans les Administrations Publiques. Elles se rapportent au cas par cas selon les catégories établies ci-haut, et sur base des critères de la taille, du volume du travail et du secteur d'activités.

Ainsi, les administrations des niveaux A et B disposent de toutes les quatre Directions standards; tandis que celles du niveau C ont, en lieu et place de la Direction des Ressources Humaines, une Division des Ressources Humaines relevant de la Direction Administrative et Financière. Au niveau de chaque Secrétariat Général, il est créé deux services rattachés à savoir, une Cellule Technique d'Appui et une Cellule de Gestion des Projets et des Marchés Publics. Quant aux Administrations centrales dont les secteurs ont été décentralisés, elles n'ont qu'une structure de gestion des ressources humaines du niveau de Direction que dans le cas où les domaines d'expertise portant sur la gestion de la carrière des ressources humaines, ainsi que les services juridiques, assurent la normalisation et l'impulsion stratégique de l'ensemble du secteur.

### III. LA MISE EN ŒUVRE DES STRUCTURES STANDARDS EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO

La standardisation de l'Administration Publique en République Démocratique du Congo est arrivée au moment opportun. Un moment où celle-ci est confortée et est devenue caractéristique de plusieurs maux notamment : la corruption, le tribalisme, la concussion, la malversation, le détournement des deniers publics, la lourdeur administrative, l'inaccessibilité presque de certains documents administratifs par ses usagers, etc.

Cette standardisation bien qu'à compétences horizontales présente une lueur d'espoir pour faire sortir l'Administration Publique congolaise du gouffre abyssal dans lequel elle a été plongée depuis plusieurs décennies. Certains faits à l'instar du recrutement qui est fait sur concours, l'implantation qui est faite en tenant compte de la charge (volume) de travail ou de la fréquence des activités de chaque ministère et la souplesse dans les traitements des dossiers administratifs nous permettent de croire à une incidence positive de l'implantation de ces structures standards dans l'Administration Publique congolaise.



Parlant du concours, la première vague des candidats étaient déjà soumis au test et ceux qui avaient satisfait étaient déjà affectés dans les structures standard d'après l'arrêté n°CAB.MIN/FP/PIM/DC/SGA/GMK /063/2016 du 5 octobre 2016.

### 3.1. Résultats

De manière générale, ces structures dites standards ont une multitude d'objectifs et attributions mais dans le cadre de notre réflexion, nous en prendrons quelques-uns qui sont:

- assurer l'appui-conseil au secrétaire général ;
- assurer la conduite des procédures de gestion des projets et de passation des marchés publics et des délégations de services publics,
- contribuer à l'élaboration des politiques et des stratégies en matière des ressources humaines ;
- veiller à l'application du statut et des textes législatifs et réglementaires relatifs à la gestion des ressources humaines de l'Etat,
- mettre en place les conditions optimales de travail en faveur des agents et en assurer le suivi ;
- veiller au respect et au suivi de la mise en œuvre des procédures administratives relatives à la gestion financière et budgétaire ainsi qu'à la gestion logistique ;
- constituer une banque des données des projets du secteur. (Décret n°15/043 du 28 Décembre 2016, op.cit., pp.11-55), etc.

Cependant, il se dégage au contraire, des pratiques qui s'éloignent de l'esprit de la réforme notamment :

- la violation et la non application des textes relatifs aux statuts des agents de carrière des services publics de l'Etat. A titre illustratif, l'on assiste aux promotions en grade fantaisistes des fonctionnaires de l'Etat, aux recrutements complaisants (organisation de concours complaisants), les textes relatifs à la retraite sont à peine respectés ;
- la question de la passation et de la gestion des projets des marchés publics continue de poser problème en ce sens que les violations graves et flagrantes dans ce secteur sont toujours d'actualité ;
- jusqu'aujourd'hui, peu de services publics ont une banque des données des projets, pour aller plus loin, certains services n'ont même pas les projets relatifs à leurs secteurs ;
- les milieux de travail ne sont jusque-là pas adéquats et appropriés pour les fonctionnaires de l'Etat en vue d'un rendement optimal. ( des bureaux exigus, des bâtiments vétustes, etc.)
- etc.

Au regard des résultats sur terrain, nous pouvons dire que ces structures standards n'ont pas encore atteint jusque-là de manière optimale, les résultats pour lesquels elles ont été mises en place.

### 3.2. Des suggestions

En dépit du caractère innovant des structures standards de l'Administration Publique Congolaise, un suivi rigoureux s'impose car les mêmes maux qui gangrènent cette Administration Publique congolaise risqueront d'impacter ces structures standards si l'on n'y prend pas garde.

En vue d'une effectivité réelle de la mise en place des structures standards pour une Administration Publique de développement en République Démocratique du Congo ; quelques préalables méritent d'être posés en amont notamment sur :

- le respect rigoureux des textes : l'Administration Publique congolaise ne souffre pas du manque des textes, ils en existent, d'ailleurs de bons mais le plus grand problème c'est leur application. Les principaux animateurs de ces structures standards doivent respecter et faire appliquer les textes y afférents. Pas de clientélisme, du tribalisme ou de la complaisance dans la gestion de ces structures standards ;

- le recrutement : le recrutement étant la porte d'entrée au sein de toute Administration Publique, il mérite une attention soutenue car la force et la faiblesse de l'Administration Publique dépendent de la qualité du personnel qui y est recruté. A cet effet, nous suggérons qu'en vue d'un impact direct de l'implantation de ces structures standards sur l'Administration Publique en République Démocratique du Congo, que le recrutement de principaux animateurs de ces structures ne soit pas réservé uniquement aux agents publics de carrière des services publics de l'Etat mais qu'il se fasse aussi aux finalistes de l'Ecole Nationale d'Administration (ENA) car non seulement ayant un bagage consistant relatif à l'Administration Publique mais aussi pour la plus-part d'entre eux, sont des jeunes ;
- la retraite : Que la retraite des agents de carrière des services publics de l'Etat de l'Administration Publique congolaise se fasse de manière automatique et que les conditions sociales de retraités soient améliorées pour une retraite paisible des fonctionnaires de l'Etat. Ici, nous encourageons le gouvernement au travers de son ministère de la Fonction Publique qui a institué le « régime complémentaire » qui consiste à calculer le montant de la retraite non plus seulement sur le salaire de base mais aussi sur la prime entendue qu'en République Démocratique du Congo la prime est plus élevée que le salaire. L'accompagnement tous azimuts par le gouvernement de la République Démocratique du Congo de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Agents Publics de l'Etat s'avère impérieux.
- la mise en place des infrastructures adéquates, modernes et rénovées qui vont permettre un meilleur cadre de travail pour tous les agents de carrière des services publics de l'Etat.

## CONCLUSION

Depuis plusieurs décennies, l'Administration Publique en République Démocratique du Congo est gangrenée par de nombreux vices notamment : la corruption, l'hyper-politisation, le tribalisme, le népotisme, la dépendance extérieure ou le phénomène dit d'agencification administrative, etc. En vue de rendre l'Administration Publique congolaise une « Administration Publique de développement » laquelle serait un tremplin de développement de la nation toute entière, il faudrait l'extirper de tous ces maux sus-évoqués qui constituent une vraie pesanteur.

Plusieurs réformes ont été initiées quant à ce mais fort malheureusement elles ont toutes été infructueuses. De toutes ces réformes ; celle de la mise en place des structures dites standards nous a intéressé dans la présente réflexion. Cette réforme de développement organisationnel présente les innovations ci-dessous : la culture des résultats à travers le renforcement de la Direction d'Etudes et Planification (DEP) ; la déconcentration des centres d'ordonnancement de la dépense publique à travers la création de la Direction Administrative et Financière (DAF) ; la transparence, la rationalité, l'efficacité et l'efficience dans l'exécution de la dépendance publique à travers une cellule de Gestion des Projets et des Marchés Publics ; la réduction de la lourdeur administrative à travers la Direction des Archives et de Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (DANTIC) ; le passage d'une gestion simple du personnel vers un gestion rationnelle efficace durable des ressources humaines en adéquation avec les ressources financières à travers la Direction des Ressources Humaines (DRH) permettant à la fois la maîtrise des effectifs et de la masse salariale.

En dépit de ces innovations prometteuses, ces structures standards n'ont jusque-là pas atteint les résultats pour lesquels elles ont été mises en place en ce sens que : La violation et la non application des textes relatifs aux statuts des agents de carrière des services publics de l'Etat sont toujours d'actualité ; la question de la passation et de la gestion des projets des marchés publics continue de poser problème dans la mesure où les violations graves et flagrantes dans ce secteur sont toujours d'actualité ; les milieux de travail ne sont jusque-là pas adéquats et appropriés pour les fonctionnaires de l'Etat en vue d'un rendement optimal ; le problème accessibilité des dossiers administratifs par les usagers des services publics de l'Etat ; etc.

En vue d'une effectivité réelle de la mise en place des structures dites standards en République Démocratique du Congo ; quelques préalables méritent d'être posés en amont notamment : le respect rigoureux des textes relatifs à l'Administration Publique congolaise en

général, le recrutement étant la porte d'entrée au sein de toute Administration Publique, il mérite une attention soutenue car la force et la faiblesse de l'Administration Publique dépendent de la qualité du personnel qui y est recruté. Que la retraite des agents de carrière des services publics de l'Etat de l'Administration Publique congolaise se fasse de manière automatique et que les conditions sociales de retraités soient améliorées pour une retraite paisible des fonctionnaires de l'Etat. La mise en place des infrastructures adéquates, modernes et rénovées qui vont permettre un meilleur cadre de travail pour tous les agents de carrière des services publics de l'Etat. Bref, l'accompagnement tout azimut du gouvernement congolais est crucial. Ceci étant fait, la mise en place de ces structures dites standard ne sera pas une réforme moribonde de plus mais plutôt un tremplin pour une Administration Publique de développement de la République Démocratique du Congo.

## BIBLIOGRAPHIE

- BECET JEAN M., *Les institutions administratives*, Economica, Paris, 1985.
- BRUYNE P. « La formation des cadres dirigeants de l'Administration Publique » in *Evolution de la Fonction Publique et exigences de formation*, Enseignement universitaire et la préparation des futurs dirigeants, Institut Administration-Université, Bruxelles, 1968.
- RIBOT C., « Les mutations du service public », dans Jean-Philippe COLSON (dir.), *Droit public économique - corrigés d'examens*, Paris, L.G.D.J., 1996.
- Constitution de la RDC modifiée par la Loi n°11/002 du 20 janvier 2011 portant révision de certains articles de la Constitution de la RDC du 18 février 2006, in journal officiel de la RDC, 52<sup>ème</sup> année, numéro spécial, Kinshasa, 2011
- DEBBASCH C., *Science administrative*, Paris, DALLOZ, 1980,
- Décret n° 15/043 du 28 décembre 2015 portant fixation du cadre organique des structures standards à compétences horizontales communes à toutes les administrations centrales des Ministères, Institutions et Services publics, p.8. in Journal Officiel de la RDC numéro 3 du 1<sup>er</sup> février 2016
- <https://www.conferencedesjuristes.gouv.qc.ca/wpcontent/uploads/lesfondementsdesboulversementsdelanotiondeservicepublicendroittquebecois.pdf> consulté le 2 Juin 2023 à 13h5.
- [www.universalis.fr/encyclopedie/theorie-des-organisations/2-henri-fayol-et-la-theorie-de-l-administration/](http://www.universalis.fr/encyclopedie/theorie-des-organisations/2-henri-fayol-et-la-theorie-de-l-administration/) consulté le 2 Juin 2020