

**UNIVERSITE DE KISANGANI
FACULTE DE PSYCHOLOGIE ET DES SCIENCES DE L'EDUCATION
Département de Psychologie**

**REGARD CRITIQUE SUR LES DEBOIRES DES REVENDICATIONS
PROFESSIONNELLES DE L'ASSOCIATION DU PERSONNEL
SCIENTIFIQUE DE L'UNIVERSITE DE KISANGANI EN RDC:
Diagnostic et perspectives**

* **Sébastien Loosa Bolamba**
Professeur Associé
* ***Ramazani Malwilo***
Chef de Travaux

-
- * Sébastien Loosa Bolamba, Professeur Associé à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education à l'Université de Kisangani/République Démocratique du Congo.
 - * Ramazani Malwilo, Chef de Travaux à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education à l'Université de Kisangani/ République Démocratique du Congo

Abstract

The Association of the scientific personnel of the University of Kisangani is undoubtedly known like one of the most claiming corporations among those composing the University of Kisangani. Thus one can count in his credit several actions in this direction from which the benefit take advantage even other corporations (APUKIS, PATO).

Nevertheless, it is since nearly five years that its situation knows a spectacular and worrying reversal. All the strikes and other actions initiated regularly by the ASUKIS nothing but do show confused exits. Reason for which, we undertake this study in the objective to determine the major causes of what we describe as "Vexation", of the actions of claims of the ASUKIS, before releasing from them the consequences which will lead to reflexions which, in their turn, will open the ways to us towards prospects for solutions to be considered.

Résumé

L'Association du personnel scientifique de l'Université de Kisangani est indubitablement connue comme l'une des corporations les plus revendicatrices parmi celles composant l'Université de Kisangani. C'est ainsi qu'on peut compter dans son actif plusieurs actions dans ce sens dont les bénéfiques profitent même aux autres corporations (APUKIS, PATO).

Néanmoins, c'est depuis près de cinq ans que sa situation connaît un retournement spectaculaire et inquiétant. Toutes les grèves et autres actions initiées régulièrement par l'ASUKIS ne font que se solder par des issues confuses. Raison pour laquelle, nous entreprenons cette étude dans l'objectif de cerner les causes profondes de ce que nous qualifions de « Déboire », des actions de revendications de l'ASUKIS, avant d'en dégager les conséquences qui conduiront à de réflexions qui, à leur tour, nous ouvriront les voies vers des perspectives de solutions à envisager.

I. Introduction

L'action de la corporation universitaire participative par essence dépend des ressources dont celle-ci dispose à tous les paliers de l'organisation institutionnelle, y compris la structure organique générale et la structure d'enseignements qui en constituent le fondement. La responsabilité du gestionnaire devait permettre à tout le corps « Professoral » de développer un sentiment d'appartenance à l'égard d'une institution où les valeurs morales, intellectuelles et pédagogiques l'emportent sur tout le reste. Là où ces valeurs sont négligées, la qualité de l'enseignement en pâtit indépendamment de celui qui transmet le savoir (Borrero C. A, 2006, p.7). Dans cette optique, le rôle du capital humain de l'institution université fait ressortir les qualités que celle-ci attend de nos jours de ses professeurs, de ses étudiants, etc.

Il apparaît de manière assez claire que le souci de l'efficacité rime bien avec une gestion rationnelle des ressources, notamment matérielles, financières et humaines.

Pour ce qui concerne les ressources humaines, tout un courant de pensées s'est développé et s'évertue à mettre en exergue et à justifier la place du facteur humain dans toute structure de production des biens et des services ou carrément dans l'univers de travail. Ce courant qui, à ses débuts, a eu du mal à s'imposer suite au contexte de l'époque dominé par les idées en vogue développées par le pionnier des écoles classiques tenues par Taylor F. et Fayol H. avec leur conception mécaniste de l'homme au travail. Cette conception mécaniste qui a eu certes des mérites, a fini par sombrer parce qu'il a conduit au fil des années à ce que l'on a appelé « la déshumanisation accablante des facteurs humains au travail ». C'est dans cette logique que, abordant la question des ressources humaines, Kisangani E. (2007, p.7) fait observer que pendant longtemps les hommes intégrés dans le processus de production ont été d'abord des esclaves et puis par la suite des travailleurs perçus comme des esclaves ou simplement comme des machines.

C'est dans ce contexte que va émerger et s'imposer l'école des relations humaines qui, selon Tibamwenda B. (2014, p.20), commence par fustiger l'école classique en révélant que celle-ci a ignoré un aspect fondamental : la relation entre les individus et la vie sociale. Il continue en précisant que c'est ce qu'a cherché à développer l'école des relations humaines représentée notamment par Elton Mayo, Maslow, Mc Gregor, Herzberg, etc.

L'idée est donc vraie, dans cette tendance, que l'entreprise pourrait profiter des aspirations de ses collaborateurs vers plus d'initiatives et d'autonomies pour revoir l'organisation du travail. Le pari semble être que l'augmentation de la satisfaction des travailleurs peut permettre d'augmenter la productivité (profits psychologiques du salarié va de paire avec le profit économique de l'entreprise).

Il ressort donc que, de l'intérêt à l'égard de facteur humain et du souci de la consolidation de cette tendance, plusieurs initiatives et mesures ont été encouragées (délimitation des heures de travail, effort d'adaptation du travail à l'homme, prise en compte des problèmes sociaux de travailleur, etc.). Dans le lot des ouvertures faites (au courant des relations humaines), il faut aligner en ordre utile le processus intégrant en milieu du travail la représentation du travailleur ou simplement les constitutions des associations ou corporations professionnelles. On peut aussi souligner en outre que ces représentations ont comme mission de porter auprès du patron (hiérarchie) le problème des ouvriers. Aussi de revendiquer le cas échéant leurs droits. Il sied de préciser avec Nzuko K. (2006, p.2) que les travailleurs étant nombreux et ne possédant pas tous les mêmes capacités pour discuter chacun de son problème devant l'employeur, ils devaient se réunir en association ou en des organisations professionnelles dans lesquelles ils vont choisir le représentant en vue de défendre leurs intérêts commun.

Il transparaît de ce qui précède qu'une gestion rationnelle et un ménagement adapté doivent être appliqués pour bénéficier à bon escient des services de sa main-d'œuvre. Le plus souvent, il est rare que les entreprises répondent à ces besoins de rationalité pour remplir de manière harmonieuse, c'est-à-dire sans heurts, aux exigences contractuelles légales. D'où de cas récurrents de revendications enregistrées par les associations et syndicats professionnels.

Dans son fonctionnement, l'Université de Kisangani, à l'instar des autres institutions, a encouragé la constitution de corporation de son personnel depuis plus de deux décennies. On peut noter à ce sujet l'existence de trois corporations du personnel notamment l'APUKIS (Association des Professeurs de l'Université de Kisangani), l'ASUKIS (Association des Scientifiques de l'Université de Kisangani) et le PATO (Le Personnel Administratif Technique et Ouvriers). Ces différents regroupements veillent le plus souvent au respect de droit de leurs membres tant en ce qui concerne les matières relevant de la gestion au niveau local qu'à celles du niveau de l'administration des établissements de l'Enseignement Supérieur et Universitaire à Kinshasa. Ceci comme pour répondre à un alinéa du préambule des statuts de cette association qui stipule que la défense de droit et des intérêts d'une catégorie de personnes ne peut se faire efficacement que par elle-même (Statuts de l'ASUKIS, 1999, p.1).

Eu égard à ce qui précède, on peut alors noter dans leur actif des revendications de différentes natures (le dépôt des mémos, l'arrêt de travail, la suspension de certaines activités, etc.). Il est certes vrai que pour son efficacité et son affirmation des associations de cette trempe doivent disposer à leur portée un certain nombre d'actions à initier chaque fois que l'occasion leur sera donnée.

Nous étions le plus attiré par la situation et le fonctionnement de l'ASUKIS durant les cinq dernières années (2010-2014). Pendant cette période, les différentes actions revendicatives, bien que déclenchées au terme des assemblées générales

régulièrement tenues, ne font que se solder par des échecs. Le plus souvent, ces grèves sont la conséquence des revendications autour des questions considérées vitales pour la survie et le maintien dans la carrière (la gestion de la prime locale, la mécanisation des membres, l'amélioration de salaire, la réduction des frais du dépôt de thèses et Diplôme d'Etudes Supérieures « D.E.S »).

Ce qui est curieux, lors des actions de revendications, ses membres se caractérisent les uns par le respect de mot d'ordre, les autres par contre par un engagement timide, les autres encore et le plus souvent une minorité tiennent le coup (respectent le mot d'ordre). A cet effet, des grèves décrétées par décision de l'assemblée générale, médiatisée, ne sont jamais levées officiellement au terme d'une autre assemblée générale convoquée à cette fin. Un véritable déboire estimons-nous, car de manière linéaire, une année après une autre les actions revendicatives de l'ASUKIS ne font que connaître des issues malheureuses et confuses.

Un autre fait qui surprend et mérite des interrogations est que l'ASUKIS est une association constituée d'un personnel intellectuellement avisé et à même de s'assumer chaque fois que c'est nécessaire. Mais dans la pratique, aujourd'hui, c'est un contraste.

De pareils déboires doivent interpeler toute personne intéressée aux questions de l'efficacité des organisations, car étant de nature à mettre en péril leur survie voire à discréditer et les représentants et l'association.

Ainsi, sommes-nous obligé à nous poser les questions sur les causes profondes de ces multiples et inquiétants déboires qui tendent à amener cette corporation à la dérive. Ainsi serions-nous, appelé par la suite, à développer une réflexion sur les perspectives de l'ASUKIS.

Tenant compte de toutes ces considérations, nous estimons que les questions suivantes doivent nous servir de fil conducteur dans la démarche adoptée dans cette enquête :

- Quelles sont les causes profondes à la base des déboires répétés caractérisant les actions de revendications initiées par l'ASUKIS ?
- Que peuvent être les conséquences résultant de ces déboires sur la survie de cette association et quelle recommandation faire pour tenter de sauver la situation.

En entreprenant cette enquête, nous nous fixons comme objectifs :

- De cerner les causes profondes à la base des déboires répétés caractérisant les actions de revendications initiées par l'ASUKIS ;
- D'identifier les conséquences de ces déboires sur le fonctionnement de cette association et proposer au terme d'une réflexion des recommandations pour sauver la situation.

Partant de ces objectifs, nous émettons en ces termes nos hypothèses :

- Les multiples déboires connus par l'ASUKIS au terme de ses actions de revendications seraient dus au fait qu'un bon nombre de membres jugeraient non fondées les bases de ces actions et estimeraient que celles-ci déboucheraient sur les échecs suite à la faible participation des membres dans les réunions, au non respect de mot d'ordre, aux menaces des autorités, à la crainte de perdre leur emploi, etc. ;
- Les conséquences éventuelles de ces échecs seraient la léthargie de l'association, le possible éclatement de la corporation, le discrédit jeté et à l'association et à son comité, etc. Pour sauver la situation, il faudrait recourir à certaines mesures telles que le respect dans le processus de recrutement des normes édictées à ce sujet, la sensibilisation des membres (sur l'objet de la création de cette association et surtout sur l'esprit du corps qui doit les animer), s'adhérer ou se constituer en un véritable syndicat, etc.

II. Méthodologie

Cette étude s'efforce d'analyser le problème observé dans le fonctionnement de l'Association du personnel scientifique de l'Université de Kisangani, Province de la Tshopo en RD Congo. Pour ce faire, une démarche méthodologique s'est imposée pour réaliser les objectifs que nous nous sommes assignés.

Nous devrions alors préciser notre population, déterminer la technique d'échantillonnage utilisé, l'instrument de collecte des données, son administration et son dépouillement.

Pour Lamoureux (2006, p.169), la population est un ensemble auquel on espère généraliser les résultats d'une recherche. Si nous considérons cette conception, notre population est constituée de l'ensemble des membres du personnel scientifique de l'Université de Kisangani dont l'effectif total est évalué à 270 membres.

Partant de cette population, nous avons constitué, sur base de la technique d'échantillonnage occasionnel un échantillon de 75 membres du personnel scientifique (chefs de travaux, assistants, attachés de recherche, etc.). Composé de cinq questions, le questionnaire conçu s'articule autour de deux thèmes et a été administré sous le mode indirect.

Les tableaux ci-après présentent l'effectif total de la population ainsi que les caractéristiques de l'échantillon.

Tableau n°1 : Présentation de l'effectif total de la population concernée par l'étude

Facultés	Chefs de travaux	Assistant s
Faculté de Droit	12	9
Faculté des Lettres et Sciences Humaines	18	5
Faculté de Médecine et Pharmacie	18	19
Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education	27	2
Faculté des Sciences	22	2
Faculté de Gestion et des Ressources Naturelles et renouvelables	11	3
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion	10	6
Faculté des Sciences Sociales, Administratives et Politiques	41	17
Bibliothèques	8	2
Centre de Biodiversité	-	27
CRIDE	6	4
Total	174	96

Source: Registre des effectifs de membres de l'ASUKIS.

Lorsqu'on parcourt ce tableau qui présente la répartition des membres de l'ASUKIS par Facultés, bibliothèques et centre de recherches, on aperçoit que sur un total de 270, on a 174 Chefs de Travaux et 96 Assistants et Bibliothécaires.

Tableau n°2 : Répartition des enquêtés sur base de leur grade

Grade	f	%
Chef de travaux	32	42,7
Assistant 2	27	36
Assistant 1	13	17,3
Attaché des recherches	3	4
Total	75	100

Si on se base sur le contenu de ce tableau, il se dégage que notre échantillon est constitué de 75 enquêtés parmi lesquels 32 chefs de travaux, soit 42,7% ; 27 assistants du deuxième mandat, soit 36% ; 13 assistants du premier mandat, soit 17,3% et 3 attachés des recherches, soit 4%.

Tableau n°3 : Répartition des enquêtés sur base de leur ancienneté

Grade	f	%
Moins de 5 ans	17	22,7
6 à 10 ans	26	34,7
11 à 15 ans	19	25,3
16 et plus	13	17,3
Total	75	100

On peut noter de ce tableau que si l'on considère l'ancienneté des membres interrogés, 26 sont dans l'intervalle d'âge variant entre 6 à 10 ans représentant 34,7% ; 19 ont 11 à 15 ans d'ancienneté faisant 25,3% ; 17 sur 75 ont une ancienneté de moins de 5 ans, soit 22,7% et 13 avec une ancienneté de 16 ans et plus, soit 17,3%.

III. Résultats

La présentation des résultats constatés au terme de la démarche méthodologique empruntée s'articule autour des thèmes constitués sur base des questions soulevées par le problème abordé.

Il s'agit :

- des causes à la base des déboires connus à la suite des actions revendicatives de l'ASUKIS ;
- des conséquences de ces déboires sur le fonctionnement de cette association et recommandations envisagées pour tenter de sauver la situation vécue.

a. Causes des échecs à la suite des revendications de l'ASUKIS

Ce thème a comme préoccupations de préciser la position des enquêtés sur la manière dont ils apprécient les résultats des actions initiées par l'ASUKIS avant de dégager ce qu'ils estiment être les facteurs à la base de ces déboires. Les résultats enregistrés à cet effet se présentent comme suit :

Il était question de savoir comment nos enquêtés jugeaient les raisons soutenant les revendications de l'ASUKIS. La question n°1 qui s'en était préoccupée est formulée en ce terme : Trouvez-vous que les causes soutenant les actions de revendication initiées par l'ASUKIS sont :

- a) Fondées
- b) Non fondées

Tableau n°4 : Avis sur la manière de juger les matières à la base des actions de revendications de l'ASUKIS

Réponses	f	%
Fondées	61	81,3
Non fondées	14	18,7
Total	75	100

Il ressort des résultats repris dans ce tableau que sur 75 enquêtés concernés par notre étude 61, soit 81,3% sont d'avis que les actions de revendications de l'ASUKIS reposent sur des causes jugées fondées contre 14 enquêtés qui les trouvent non fondées, soit 18,7%.

Après avoir jugé les matières justifiant les actions de revendications, nous les avons amenés à apprécier les résultats enregistrés aux termes de ces actions. A ce sujet, la question suivante leur a été posée : Au terme des actions initiées par l'ASUKIS, estimez-vous que celles-ci se soldent par :

- a) Des échecs
- b) Des réussites

Les résultats constatés après le dépouillement de cette question sont contenus dans ce tableau.

Tableau n°5 : Appréciation des résultats (issues) des actions de revendications de l'ASUKIS par les répondants

Réponses	f	%
Echecs	56	76,6
Réussites	19	23,4
Total	75	100

La lecture de ce tableau, qui traite de l'appréciation des résultats des actions de revendications, révèle que sur 75 enquêtés ayant répondu à nos questions, 56, soit 76,6% estiment que celles-ci se soldent par des échecs alors que 19 sur 75, soit 23,4% sont d'avis que ces actions se soldent par des réussites.

Après avoir été fixé sur l'appréciation des questions à la base des revendications et des résultats observés au terme de celles-ci, nous avons cherché à identifier les facteurs concourant aux déboires enregistrés par l'ASUKIS. La question posée à cet effet est libellée de la manière suivante : Quels sont selon vous, les facteurs qui concourent aux échecs des actions de revendications professionnelles initiées par l'ASUKIS ?

Les facteurs évoqués à cet effet sont repris dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°6 : Facteurs concourant aux déboires des actions de revendications

Réponses	f	%
Non respect du mot d'ordre	23	23,5
Faible participation aux Assemblées	16	16,3
Crainte de perte d'emploi	16	16,3
Menace des autorités	14	14,3
Manipulation des membres (corruption)	11	11,2
Faible esprit du corps	8	8,2
Absence du statut de syndicat	7	7,1
Tribalisme et implication politique	3	3,1
Total	98	-

Il ressort de ce tableau que pour les sujets qui ont répondu à nos questions, le non respect du mot d'ordre s'érige en facteur principal concourant aux déboires des actions de l'ASUKIS avec 23 choix sur 98, soit 23,5% ; ce facteur est suivi par la faible participation des membres aux assemblées et la crainte de perdre son emploi en ex-æquo avec 16 réponses sur 98 chacune, soit 16,3%. Parmi ces facteurs, on note aussi la menace des autorités (décanales et comité de gestion, etc.) avec 14 choix sur 98, soit 14,3% ; la manipulation des membres (par la corruption) concourent aux déboires dans une proportion de 11% de choix, soit 11,2%. Vers le bas de cette liste se retrouve le faible esprit du corps, l'absence du statut d'un syndicat à l'ASUKIS et le tribalisme et l'implication politique qui ont reçu respectivement 8, 7, 3 choix sur 98, soit 8,2%, 7,1% et 3,1%.

Lorsque nous appliquons le test khi-carré, les résultats révèlent les valeurs $23.4238 > 1.685$ au seuil de 0.05, d'où la différence est significative, c'est-à-dire les facteurs concourant aux déboires des actions de revendications initiées suivent l'ordre de grandeur de fréquences tel qu'observé dans le tableau.

b. Conséquences de déboire sur le fonctionnement et recommandations pour l'efficacité de l'ASUKIS

Il est une lapalissade de vouloir conclure que les déboires des actions initiées de manière régulière puissent conduire à des conséquences qui ne soient négatives. C'est ainsi que nous nous attelons ici à reprendre ce que les membres de l'ASUKIS ont indexé comme conséquences des échecs d'actions des revendications de cette association sur son fonctionnement.

Pour en arriver, nous avons posé cette question à nos enquêtés : Que considérez-vous comme conséquence résultant les déboires caractérisant les issues des actions initiées par l'ASUKIS ces dernières années ?

Les réponses fournies quant à ce, font l'essentiel de ce tableau.

Tableau n°7 : Conséquences négatives des déboires enregistrés au terme des actions de revendications initiées par l'ASUKIS

Réponses	f	%
Léthargie des activités de la corporation	23	29,9
Danger de division de la corporation	18	23,4
Discrédit du comité	13	16,8
Démotivation des membres	11	14,3
Légèreté dans le travail	8	10,4
Incertitude de revendications futures	4	5,2
Total	77	-

Il se dégage des résultats présentés dans ce tableau que les déboires enregistrés par l'ASUKIS génèrent des conséquences multiples dont la léthargie des activités en tête avec 23 choix sur 77, soit 29,9%. Cette première conséquence est suivie par la division de la corporation avec 18 choix sur 77, soit 23,4% ; le discrédit jeté sur le comité avec 13 choix sur 77, soit 16,8%, la démotivation des membres obtient 11 choix sur 77, soit 14,3% ; la légèreté dans le travail a reçu 8 choix sur 77, soit 10,4% alors que l'incertitude de revendications futures clôture la liste avec 4 choix sur 77, soit 5,2%.

Les résultats au test khi carré indiquent les valeurs $22.8166 > 2.167$ au seuil de 0.05, ce qui atteste une différence significative, c'est-à-dire les conséquences résultant des actions de revendications suivent l'ordre de grandeur des fréquences tel que repris sur le tableau.

Quant aux recommandations envisagées, pour un avenir prometteur de l'association, nous avons posé la question qui suit : quelles sont les recommandations que vous formulez en vue d'éviter les déboires des actions de revendications initiées par l'ASUKIS ?

Les résultats à cette préoccupation font l'essentiel du tableau suivant.

Tableau n°8 : Recommandations pour éviter les déboires

Réponses	f	%
Connaissances de revendications par les membres	26	27,4
Sensibilisation des membres sur les mesures prises	19	20
Respect des étapes de la grève	15	15,8
Constitution d'un syndicat ou adhésion à un syndicat	12	12,6
Redynamisation de Comité des entités	11	11,6
Convocation des assemblées d'évaluation	8	8,4
Institution d'un comité de suivi	4	4,2
Total	95	-

Lorsqu'on a analysé le contenu de ce tableau, il se dévoile que plusieurs recommandations sont formulées pour mettre l'ASUKIS à l'abri des déboires enregistrés au terme de leurs actions de revendications. Ainsi sur la liste, la connaissance de revendications occupe la tête avec 26 choix sur 95, soit 27,4%. Par la suite arrive la sensibilisation des membres avec 19 choix sur 95, soit 20%. Le respect des étapes d'une grève a été recommandé dans une proportion de 15,8%, soit 15 choix sur 95 enregistrés ; les avis se sont penchés aussi en faveur de la constitution d'un syndicat ou de l'adhésion à un syndicat avec 12 choix sur 95, soit 12,6%. La redynamisation du comité des entités a été recommandée dans une proportion de 11,6%, soit 11 choix sur 95 tandis que la convocation des assemblées d'évaluation est recommandée avec 8 choix sur 95, soit 8,4% et l'institution du comité de suivi avec 4 choix sur 95, soit 4,2%.

IV. Discussion des résultats

Discuter les résultats c'est un effort qui consiste, pour le chercheur, à vouloir les confronter avec d'autres. Deux grands axes se dégagent des résultats constatés au terme de cette enquête. Il s'agit des causes des déboires et des conséquences encourues et recommandations formulées.

Considérant les causes des déboires, les résultats tout en soutenant à 81,3% que les actions de revendications initiées portent sur des questions fondées, nos enquêtés reconnaissent généralement à 76,6% des cas que le processus de revendications déclenché se solde par des échecs. Un tel résultat traduirait un contraste patent entre l'appréciation des causes à la base des actions de revendications et les résultats enregistrés au terme de celles-ci.

Nous osons comprendre d'un tel résultat que les décisions décrétant le mot d'ordre de grève étant prises lors des assemblées, les membres présents se prononceraient par une sorte de désirabilité sociale et de conformisme. Il s'agit, selon Robert M. (1988, p.272), d'une tendance à donner des réponses « socialement désirables ». Ainsi pour lui, beaucoup de répondants, pour ne pas donner une image

négative d'eux-mêmes, seraient réticents à révéler certains comportements jugés indésirables ou à exprimer certaines opinions jugées impopulaires.

Cette tendance à la désirabilité et au conformisme serait soutenue par des raisons des difficultés sociales et économiques dans lesquelles se retrouveraient les membres. Bénéficiant d'un traitement que l'on qualifierait de « clopinettes », auquel ils sont soumis, certains membres (une fois en dehors de l'assemblée) estimerait qu'adhérer à la décision de la corporation les déséquilibrerait davantage sur le plan financier (impossibilité de solliciter des emprunts, non paiement de la prime de surveillance et de différents jurys). Un tel résultat pourrait aussi faire penser à une non maîtrise par les membres des statuts et du règlement d'ordre intérieur qui, nous l'estimons, sont explicites quant à ce qui concerne l'objet de la création de l'ASUKIS et la ligne de conduite à respecter par les membres chaque fois que c'est nécessaire. Ainsi, leur situation déjà chancelante deviendrait calamiteuse, comme pour dire ventre affamé point d'oreilles.

Caricaturer sur un tel profil, les membres qui sont fragilisés et déboussolés psychologiquement voire moralement auraient de la peine à s'assumer. C'est dans cette logique que les actions de revendications (suspension de surveillance, non participation aux différents jurys, non encadrement des travaux, non correction des examens, etc.) étant déclenchées certains membres trouveraient difficiles de s'en tenir au mot d'ordre et s'exposeraient à des manipulations rendant ainsi faibles l'esprit du corps qui devrait les caractériser en pareille circonstance.

Cette situation observée contrarie la pensée de Mucchielli R. (1975, p.55) quand il soutenait que le facteur de cohésion, gage d'efficacité, ne peut s'en tenir à sa propre affirmation. L'équipe agit, elle n'existe que dans l'action. L'action d'équipe a des caractéristiques spécifiques où se mêlent les exigences de l'unité d'esprit et celles de toute action groupale. C'est dans ce optique que, lors des assemblées générales, il y aurait des tendances qui se dégageraient en faveur des décisions arrêtées et en dehors de ce cadre l'esprit du groupe céderait le pas aux intérêts personnels.

La crainte de perte d'emploi et de menace des autorités expliquerait la situation d'une catégorie du personnel qui, étant flottant (assitants), estimerait mettre leur carrière en jeu en respectant le mot d'ordre de l'association. Il faut aussi considérer ici le cas des membres qui seraient recrutés sur base des critères non objectifs (népotismes, alliance politique, religieuse, etc.) et qui se reconnaîtraient redevable à leur tuteur. Il suffirait d'une simple interpellation du tuteur à ce sujet pour qu'il change d'avis au détriment de la corporation. Notons que respecter le mot d'ordre, c'est déstabiliser le calendrier académique qui bénéficie de l'intérêt particulier des autorités parce qu'étant l'un des critères de leur appréciation (cotation).

V. Diagnostic et perspectives

Ayant jeté un regard critique sur la situation que traverse l'ASUKIS aujourd'hui, telle que révélée par les résultats, le moment est venu pour nous d'y réfléchir pour en dégager les pistes qui feront éclore des perspectives lumineuses qui étayeront assurément les différentes décisions et résolutions adoptées par l'ASUKIS.

En bref, les réflexions faites dans cette partie résument notre description et nos efforts de la compréhension du contexte de la survenue des résultats se rapportant à la réalité ASUKIS tels que présentés au point 3, puis discutés au point 4. Raison pour laquelle nous l'entamons par un diagnostic avant de l'achever par les perspectives.

a. Quel diagnostic

Lorsque nous scannons les résultats traduisant la situation de l'ASUKIS, comme révélés dans les résultats ci-haut, nous nous permettons de mettre en exergue ces quelques éléments que nous estimons poser préjudices à ses actions :

❖ *Le déficit dans le système de recrutement*

Nous avons remarqué que le processus de recrutement dans les établissements d'enseignement supérieur dont l'UNIKIS souffrirait de l'absence ou se servirait moins de propriété de filtrage qui devrait le caractériser. Que d'être objectif il ferait preuve de plus de subjectivité. Ceci ferait que les membres recrutés dans ce contexte se montreraient plus dépendants aux sources qui auraient favorisé leur recrutement.

❖ *La présence de pesanteur tribale, politique, religieuse,...*

Toutes ces structures énumérées se constitueraient en véritables obstacles contre l'objectivité tant pour les autorités que pour les agents recrutés. Chacune d'elles pesant sur la conscience et suspendue sur les autorités lorsqu'ils doivent prendre leurs décisions et aux agents recrutés dans leur comportement quotidien au travail. Il faut noter qu'à chaque recrutement, lorsqu'on analyse à fond les candidats retenus, on pourrait en identifier la présence des membres de famille (restreinte ou élargie) des partis politiques voire ceux de son église qui font leur entrée dans les établissements d'enseignement supérieur (tout ceci serait encouragé par le contexte socio-économique fragile dominé par le système de recommandation). Recrutés dans ces conditions, ils doivent rester inconditionnellement solidaires à leur tuteur. Sur ce, les relations développées au lieu d'être professionnelles, elles sont plus familiales, politiques et spirituelles corrompant ainsi la conscience. Tout ceci est à la base de tentative timide de la duplication ou éclatement de l'ASUKIS qui prend progressivement corps aujourd'hui et des déclarations contradictoires (même à la

presse) auxquelles on assiste de la part de certaines franges de membres qui s'opposeraient aux décisions des assemblées générales de la corporation.

Ces déficits et pesanteurs harcèleraient et feraient profiler à tout moment devant eux l'ombre des personnes les ayant recrutés ou simplement auxquelles ils sont liés par des motifs divers sus évoqués.

❖ **Les déficits dans la gestion de la corporation**

- On peut constater que l'ASUKIS ne vit pas au niveau des entités. Les représentants des entités sont à peine ou ne sont pas connus. Pourtant ils ont des rôles importants à jouer conformément aux statuts de cette association (1999, p.6) qui fait observer qu'ils sont chargés de répercuter le message du comité au niveau de leurs entités, d'acheminer au comité les doléances des membres, de veiller à l'exécution des résolutions des assemblées générales, etc.
- Les assemblées générales ne sont convoquées que lorsqu'il y a les questions de revendications de sorte que celles convoquées sont plus extraordinaires (convoquées sous tension avec une forte dose d'émotion) qu'ordinaires. D'ailleurs, il devient rare d'avoir les assemblées générales dans le format de l'ASUKIS (constituées exclusivement de personnel scientifique de l'UNIKIS). Celles convoquées impliquent désormais le personnel scientifique de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur de Kisangani.
- De moins en moins on enregistre les activités de nature à renforcer l'esprit du corps et à encourager la solidarité (constitution d'une équipe de football, d'une équipe de marcheurs, organisation des excursions, fêtes d'anniversaire, cérémonies d'accueil de nouveau, etc.) qui sont des occasions propices où l'on pourrait facilement transmettre la philosophie de l'association et aiguïser le moral des membres. A ce sujet, on peut noter que les textes actuels, du reste vieux, de plus de 15 ans, méritent une certaine adaptation. Notons qu'ils sont restés muets sur cette nature d'activités qui, aujourd'hui, sont en vogue dans plus d'une entreprise de Kisangani. Aussi, les assistances prévues paraissent dérisoires (exemple : une rame de papier duplicateur pour la défense de D.E.S, deux rames pour la thèse, cinq dollars en cas d'hospitalisation de membre, etc.).
- Le retard accusé dans le processus de la mutation de l'ASUKIS en un syndicat ou de son adhésion dans un syndicat (cet acte posé serait un argument de taille pour une considération sérieuse sur le banc de négociation lors de revendications.
- Un système d'assistance timide et non prompt des membres pour le cas statutaire. Cette situation tend à s'empirer avec la bancarisation qui ne permet plus de renflouer la caisse, comme autrefois, avec les cotisations retenues à la source.

b. Quelles perspectives ?

Au terme du diagnostic opéré, on peut réfléchir sur les pistes à exploiter pour sauver l'ASUKIS en dérive pourtant elle a toujours été considérée comme une association modèle, car jusqu'à une période récente (années 2009, 2010), les actions initiées et soutenues par ces membres débouchaient sur les conséquences bénéfiques même pour l'ensemble du personnel de l'université (ce qui ne semble plus être le cas aujourd'hui).

Pour sauver la situation et éviter la dérive, on peut proposer ce qui suit :

- Les membres, une fois recrutés comme agents, doivent se considérer comme des membres à part entière, c'est-à-dire bénéficier d'un bon traitement et jouir de ses droits. Sur ce, ils doivent se débarrasser ou réduire sensiblement le sentiment d'attachement aux pesanteurs qui les maintiennent sous une sorte de carcan réduisant leur liberté d'actions ;
 - Le comité de l'ASUKIS doit être interpellé par les succès enregistrés pour analyser froidement les cas et regarder la situation en face. De manière anticipée, nous pouvons proposer ces quelques orientations susceptibles de susciter une lueur d'espoir.
-
- Accélérer le processus de la transformation de cette association en syndicat ou de son adhésion à un syndicat. D'emblée, nous proposons d'opter pour l'adhésion dans un syndicat qui paraît présenter plus d'avantages, car la création d'un syndicat interne à l'université la ferait englober dans les multiples faiblesses dont on accuse le syndicat-maison, appelé aussi syndicat-phénomène.
 - Redynamiser les comités des entités qui seraient des cellules qui feraient vivre l'ASUKIS à ce niveau.
 - Introduire les éléments de média d'identité en ayant son logo, sa carte des membres et autres signes distinctifs qui renforcent l'appartenance et l'attachement au groupe.
 - Encourager les activités se rapportant aux réjouissances et loisirs (accueil des nouveaux, excursion, match de football, marche des membres, visites des entreprises, etc.) qui ont leur sens dans la vie de toute association, car étant de nature à renforcer la cohésion.
 - Veiller à la tenue des assemblées générales telle qu'édicte par les statuts à l'article 14 qui préconise que l'assemblée générale se réunit ordinairement trois fois au cours de l'année académique en octobre, février et juillet sur convocation du président ou de celle d'au moins la moitié de membres effectifs.
 - Entrevoir la possibilité de procéder à la révision des textes qui régissent l'association en vue de les adapter à certaines réalités, car ils tendent à devenir obsolètes.

- Réfléchir sur les nouveaux mécanismes de recouvrement des cotisations de membres conformément à l'actuel mode de paie bancarisé.

Conclusion

Cette recherche a eu comme préoccupation de jeter un regard critique sur les déboires multiples qui caractérisent les actions de l'association de scientifiques de l'UNIKIS. On peut constater que c'est depuis près de cinq ans que les actions de revendications sont initiées année par année par cette association. Ces différentes actions se soldent par des échecs. Chose qui augure un avenir sombre pour cette association.

Nos objectifs étaient double : cerner les causes profondes à la base des déboires caractérisant les actions de revendications initiées par l'ASUKIS et identifier les conséquences de ses déboires pour en proposer, au terme d'une réflexion, des recommandations qui tenteront tant bien que mal de sauver la situation.

Autour de ces objectifs, les résultats observés se sont articulés sur deux axes :

- Concernant les causes des déboires, il faut signaler que les enquêtés, bien que reconnaissant fondées les matières des revendications 77,7% ; sont d'avis que les actions initiées à ce sujet se soldent par des échecs 75%. Quant aux facteurs justifiant ces échecs, ils ont évoqué le non respect de mot d'ordre, la faible participation aux assemblées générales, la crainte de perdre son emploi, les menaces des autorités, l'absence du statut du syndicat à l'ASUKIS, etc. ;
- Au sujet des conséquences, elles sont reconnues multiples notamment la léthargie des activités de la corporation, le danger de la division de celle-ci, le discrédit jeté au comité (aux yeux des autorités tant de l'université que d'ailleurs pour le manque d'harmonie entre les membres et les échecs récurrents des actions initiées), la démotivation des membres, etc. sur ce, la sensibilisation des membres, le respect des étapes de la grève, l'adhésion à syndicat, la redynamisation du comité des entités, la révision des statuts et de règlement intérieur ont été retenus comme des suggestions pour tenter de sauver l'ASUKIS en dérive.

Bibliographie

- Borrero AC (1995). L'Université aujourd'hui : Paris. Ed. Unesco.
- Kisangani E. (2007). L'ABC du Management : principes et techniques. Goma Ed. Prospectives Africaines.
- Lamoureux A. (2006). Recherche et méthodologie en sciences humaines. Paris : PUF.
- Mucchielli R. (1975). Travail en équipe : Application pratique. Paris : ESF.
- Nzuko K. (2006). Difficultés de prestation dans la mission des syndicalistes de Kisangani. Mémoire inédit. FPSE/UNIKIS.
- Tibamwenda B. (2014). Organisation des entreprises, cours inédit. FPSE/UNIKIS.
- Règlement d'ordre intérieur de l'Association du personnel scientifique de l'UNIKIS, 1999.
- Robert M. (1988). Recherche scientifique en psychologie. Paris : Maloine.
- Statuts de l'Association du personnel scientifique de l'UNIKIS, 1999.