

## INCIDENCE DE LEADERSHIP VISIONNAIRE SUR L'ADMINISTRATION DE LA COMMUNE DE MANGOBO

<sup>1\*</sup>Étienne MIAMBA KIHoyo, <sup>2</sup>Hery MAKANGA MPUTU, <sup>3</sup>Patrick OLONGA LISEKILIYENI.

*Assistant, à la faculté des sciences économiques et de gestion de l'université libre de Kisangani (ULIKIS) en sigle.*

**Corresponding Author:**

**To Cite This Article:** KIHoyo, Étienne M. , MPUTU, H. M. , & LISEKILIYENI, P. O. . (2024). INCIDENCE DE LEADERSHIP VISIONNAIRE SUR L'ADMINISTRATION DE LA COMMUNE DE MANGOBO. Journal of Advance Research in Social Science and Humanities (ISSN 2208-2387), 10(6), 21-29. <https://doi.org/10.61841/11grf569>

### RESUME

De manière synthétique en s'appuyant sur l'approche méthodologique de structuro-fonctionnaliste (OTEMIKONGO MANDEFU ,2008), cet article analyse l'incidence de leadership visionnaire sur l'administration communale de MANGOBO, au bord de cette entité territoriale décentralisée, pour avoir un éclairage si net si celle-ci accepte le décollage ou non de cette commune de Mangobo.

Cet article examine l'incident de leadership visionnaire, il n'a pas manqué de se pencher sur la réaction de la population face à cette entité territoriale.

Il est connu que la commune mangobo est encerclée à une grande crise de leadership visionnaire. L'administration communale a été loin des aspirations et des attentes des populations de la commune Mangobo. Toutes les promesses faites par les Bourgmestres contenaient des fruits pourrie car parmi les 32 Bourgmestres depuis 1971 à nos jours il y' a qu'un en 2002 (LOMOYO ITEKU) qui a construit un bureau du quartier LIMANGA, les autres ne songeaient pas à la population ; excepté l'action pulvérulent, considérant la construction du bureau de quartier LIMANGA et les Bourgmestres de la commune MANGOBO n'ont aidé cette population en suite une absence totale de leadership visionnaire.

**Mots clés :** Leadership visionnaire, Commune, Mangobo.

### ABSTRACT

In a synthetic way based on the structural-functionalist methodological approach (OTEMIKONGO MANDEFU ,2008) this article analyzes the impact of visionary leadership on the municipal administration of MANGOBO, at the edge of this decentralized territorial entity, to have lighting so clear if it accepts the takeoff or not of this commune of Mangobo, This article examines the incident of visionary leadership, it did not fail to look at the reaction of the population to this territorial entity.

It is known that the Mangobo commune is surrounded by a great of visionary leadership. The communal administration has been far from the aspirations and expectations of the populations of the populations of the commune of Mangobo. All the promises made by the Mayors contained rotten fruit because among the 32 Mayors since 1971 to the day there is only one in 2002 (LOMOYO ITEKU) who built an office in the LIMANGA district this article examines the incident of visionary leadership, it did not fail to look at the reaction of the population to this territorial entity.

It is known that the Mangobo commune is surrounded by a great crisis of visionary leadership. The communal administration has been far from the aspirations and expectations of the populations of the commune of Mangobo. All the promises made by the Mayors contained rotten fruit because among the 32 Mayors since 1971 to the present day there is only one in 2002 (LOMOYO ITEKU) who built an office in the LIMANGA district, the others did not think of the population ; except for the powdery action, considering the construction of the LIMANGA district office and the Mayors of the MANGOBO commune did not help this population following a total absence of visionary leadership.

**Keyword:** Visionary leadership, Commune, Mangobo

## INTRODUCTION

Depuis un certain temps le terme leadership trouve un sens très élevé dans le monde d'administration publique que privé, certaines documentations donnent la lumière à ce qui concerne le management classique qui confirme l'importance de ce concept, pour atteindre l'objectif, un bon leader fait participer ces collaborateurs dans l'esprit du travail en fin de réussir ensemble.

Le mot leadership est bien spécifier au moment où le pouvoir est sans contrainte pour influencer l'entourage auquel la personne se retrouve pour conduire et sensibiliser les autres.

Dans la plupart de cas dans le monde le leadership reste un terme clé pour conduire les subalternes et qui est trop rare dans beaucoup d'établissements, le leadership est un élément très significatif dans le monde d'aujourd'hui. Dans l'administration, il suffit de léguer la responsabilité à une mauvaise personne qui n'a pas le sens de leadership et qui n'a pas la même vision que l'idéologie de l'administration, il est impérieux que cette tâche soit tuyaux d'échappement pour toute l'administration.

Il faut noter aussi que les crises de civilisations se succèdent en se multipliant presque toujours, presque partout, elles passent du niveau d'une allergie aigue aux manifestations conservatrices d'une autorité archaïque et de la résistance au changement qui l'accompagne.

Il ne s'agit pas nullement de substituer l'anarchie ou la démagogie à l'autorité traditionnelle, car la discipline reste la règle qui guide chacun à l'accomplissement d'un devoir. Il s'agit donc en reconnaissant la crise de l'autorité née de bouleversement humain, psychologiques et sociaux, des mutations scientifiques et technologiques et la place importante qu'occupe l'homme dans l'organisation d'y répondre et de les dépasser en dégageant un nouveau style de leadership. En effet, le rôle bien précis d'un leadership visionnaire est de mettre en action toute possibilité pour marquer et instaurer des nouvelles stratégies pour atteindre l'objectif fixé en amont.

Toute entreprise qui refuse ce changement et développement est inévitablement vouée à disparaître. Nous évertuerons dans ce travail à donner l'incidence du leadership visionnaire au sein d'une organisation communale de Mangobo, nous analysons l'impact du leadership visionnaire s'il existe et quelle est son incidence dans la commune de Mangobo en République Démocratique du Congo dans la ville de Kisangani.

Dans le contexte actuel où les enjeux socio-politique basculent à tout moment, il n'est plus question de rester trop archaïque ou traditionnel pour manipuler l'outil de la Gestion pour manager, le terme approprié est le leadership avec ce terme leadership a engendré ce qu'on appelle leadership visionnaire qui incarne beaucoup d'aspects pour la meilleure gestion des entreprises ou administrations.

C'est à partir de ce terme leadership visionnaire qui a beaucoup Aider chacun à réussir ce qu'il est capable de faire, établir une vision pour l'avenir, encourager, guider, établir et entretenir des relations humaines sérieuses et réussies. Il est animé par une vision. Visionnaire, il procède par des essais et erreurs, s'adapte mais ne déroge jamais à son encre intérieur. Il anime les hommes et les sert, ils les sentent. Il a pour projet la verticalisation humaine. Son but c'est de faire cheminer des êtres humains, il gère le chaos et est à la recherche au sens qui alimente un projet avec les rêves humains, la vie en mieux.

Cet outil organisationnel est un facteur d'action et une valeur forte qui met l'homme comme l'élément moteur de l'organisation. Il s'agit d'ici de considérer l'organisation et l'économie au service de l'homme et non le contraire.

Il est donc très utile dans notre travail pratique de jeter un regard sur le leadership visionnaire au sein de l'administration communale de mangobo, il est impérieux de penser aux fonctionnalités de la commune mangobo. Les analyses qui se rapportent à cette thématique nous aideront à sortir la vraie lumière sur le leadership visionnaire. En effet, pour se garnir la longueur des données possibles, l'approche de l'histoire immédiate, la documentation, les entretiens et les témoignages, l'observation directe désengagée, nous ont été d'un apport important. Aussi, l'analyse stratégique de Michel CROZIER et Erhard.

L'approche méthodologique de structuro-fonctionnaliste, elle nous a permis déterminer la fluctuation intellectuelle en attachant à l'étude des organisations. Les penseurs de ce courant souhaitent mettre l'accent d'une part sur des structures informelles et le dysfonctionnement qui peuvent en résulter et d'autres par sur la relation de l'individu à l'organisation, en termes de rôle, de fonction et sur le jeu (OTEMIKONGO MANDEFU, 2008)

Hormis l'introduction et la conclusion, la présente étude est subdivisée en quatre points. Le premier point est consacré sur la présentation du milieu d'étude ; le deuxième point expose l'organisation du bureau, le troisième point donne la

base théorie sur le leadership visionnaire et le quatrième est axé sur l'autonomie et l'impasse de leadership visionnaire dans la commune de Mangobo.

## **PRESENTATION DU MILIEU DU BUREAU ADMINISTRATIF DE LA COMMUNE MANGOBO**

Dans ce point nous allons présenter la situation géographique, organisation et fonctionnement de la commune Mangobo qui est une entité territoriale décentralisée.

### **SITUATION GEOGRAPHIQUE**

Le bureau communal se situe dans le quartier LIMANGA sur le bloc mituku II , N\*126 au croisement de deux boulevards de l'Union Africaine.

La commune MANGOBO est donc limitée :

- A l'Est par la commune TSHOPO ;
- A l'ouest par la rivière LUNDI ;
- Au nord par la collectivité secteur LUBUYABERA et la rivière TSHOPO ;
- Au sud-ouest par le quartier plateau médical de la commune MAKISO.

La commune Mangobo est peuplée, avec une population, avec une population répartition dans les différents Quartiers.

Elle est subdivisée en dix Quartiers à savoir :

- ARUWIMI ;
- ELIMA ;
- IMBOLO ;
- ITIMBIRI ;
- LIMANGA ;
- LINDI ;
- MINZOTO ;
- OKAPI
- RUWEZORI ;
- SEGAMA

Tous ces quartiers sont dépourvus d'une personnalité juridique c'est-à-dire, ils sont des entités déconcentrées, qui ne se suffisent pas à eux-mêmes, divisés en 96 blocs et 126 avenues.

Sa superficie s'élève à 200 Km<sup>2</sup> avec une population plus au moins 229.098 habitants selon le dernier recensement démographique de l'année 2020 et une densité de 1.145,46 habitants par kilomètre carré. Le sol de cette commune est sablonneux, dépourvu des minerais.

### **APERCU HISTORIQUE**

La commune MANGOBO est l'une des six communes que regorge la ville de Kisangani y compris la collectivité, secteur LUBUYA-BERA. En effet, MANGOBO est un mot qui signifie en français chaume, les épices feuilles solides qu'on trouve dans le forêt marécageux et qui servent pour couvrir le toit d'une maison, encore cet arbre était dominant parmi tant d'autres à l'époque.

Raison pour laquelle, les premiers occupants les BAKUMU ont baptisé cette entité par le nom de MANGOBO. Ces peuples habitaient la périphérie (les quartiers LUNDI et SEGAMA), ils s'occupaient des activités agro-pastorales pour le moment, ils sont disparus à cause de l'exode rural.

Dès l'arrivée des belges à STALEY VILLE actuellement Kisangani, devient alors un centre extra coutumier reparti en quatre communes, notamment :

- Stanley ville, actuellement MAKIS ;
- Bruxelles, actuellement KABONDO ;
- Belge II, actuellement LUBUNGA ;
- Belge I, qui regorgeait en son sein TSHOPO et MANGOBO.

En 1950, le royaume de la Belgique a construit le bâtiment administratif de la commune MANGOBO. Cette commune connaît une population hétérogène, mais 80% de cette population reste dominée par deux grandes tribus de l'ancien district de la tshopo actuellement province de la tshopo (TOPOKE et LOKELE).

La cité Belge I a connu une croissance très rapide de la population, ce qui a permis à MANGOBO d'avoir son propre statut en 1982 mais qui sera plus tard approuvé par l'ordonnance loi N\*60/25 du 20 janvier 1960.

Le bâtiment administratif qui était le siège de l'ancienne station Belge I, devient le siège de la nouvelle commune de MANGOBO.

En 1971, il y a eu scission de deux communes de MANGOBO et TSHOPO. Après l'indépendance, TSHOPO a reçu le statut de la commune par l'ordonnance N° 68/25 du 20 janvier au 25 février 1982 portant l'organisation territoriale politico-Administrative de la République du ZAIRE de l'époque et que le souhait de 1978 sera concrétisé.

Depuis sa création, la commune MANGOBO déjà connu une succession auparavant jusqu'à nos jours de trente-quatre (34) Bourgmestres titulaires et les adjoints dont les noms de quelques-uns sont repris sur la liste.

Voici ci-dessous le tableau des dirigeants de la commune MANGOBO de 1958 à nos jours :

**Tableau N°1 : Liste des bourgmestres des dirigeants de la commune MANGOBO**

N°	PERIODE	BOURGMETRES TITULAIRES	BOURGMETRES ADJOINTS
01	1958-1959	TABARO Joseph	
02	1959-1960	GREENFEEL Georges	
03	1960-1961	LOSALA Simon	
04	1961-1963	BONINGONI Alfred	
05	1963-1964	MOLISHO Pierre	
06	1964-1965	BONINGONI Alfred	
07	1965-1966	LOKELA Georges	
08	1966-1967	KATENGA Joseph	
09	1967-1968	NDANDI Alois	
10	1968-1969	MOLISHO Pierre	
11	1969-1971	LIFENGI Bafana	LISONGI Ikumbe
12	1971-1973	ONOBALISO Bilusa	LISONGI Ikumbe
13	1973-1974	POLOLA Pele	LISONGI Monzanza
14	1974-1975	KIKOLO Taniban	Mme ITITI Moto
15	1975-1976	KASOBA Ngbin	Mme ITITI Moto
16	1976-1977	MUNDEKE Ndjju	Mme ITITI Moto
17	1977-1982	BOMBULA	Mme ITITI Moto
18	1982	NDAMBO Menga	
19	1982-1987	BOMBULA	BAELONGANDI Folo
20	1987	BOTENDRA Sukasuka	BAELONGANDI Folo
21	1987-1993	LIMAYO Telasila	NYOKAMA Mambele
22	1993-1995	BOMBULA	BAELONGANDI Folo
23	1995-1997	GETUMBE Bwandole	BALEONGANDI
24	1997	LOELA Bonone	BALEONGANDI
25	1997-1999	BOSEU Lohome	BALEONGANDI
26	1999-2000	BOSENGE	Mme BULAYA
27	2000-2002	BAMUNGU Liom	Mme BULAYA
28	2002-2008	LOMOYO Iteku	LOLIESA et KALOME
29	2008-2011	LOOSA	Mme BAHAMOKO
30	2011-2014	LIMOYO Iteku	Mme BAHAMOKO
31	2014-2023	ANGALIA Longomba	ALI Dieudonné
32	2023 à nos jours	BOLAMBA Constant	AKALUKOWO Jean

**ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU BUREAU DE LA COMMUNE**

**ORGANISATION**

La commune MANGOBO est l'une des subdivisions administratives de la ville de Kisangani.

Elle une entité territoriale décentralisée et possède une personnalité juridique aussi, la commune MANGOBO, jouit d'une autonomie financière et organique.

Au terme de l'ordonnance loi N°82/006 du février 1982 portant organisation territoriale de la République. En principe, la commune MANGOBO, est dotée de deux organes :

Organe délibérant ou le conseil communal ;

L'organe exécutif.

Mais, le premier organe demeure inexistant suit au manque des élections municipales et locales depuis plus de 15 ans.

**FONCTIONNEMENT DU BUREAU COMMUNAL**

Depuis la suppression de l'organe délibérant par les autorités, la commune ne fonctionne jusqu'aujourd'hui qu'avec l'organe exécutif qui constitué le Bourgmestre titulaire et le bourgmestre adjoint.

**LE BOUGMETRE TITULAIRE**

Il est l'officier de police judiciaire (OPJ) en compétence générale et officier de l'Etat civile. C'est lui l'autorité suprême politico-administrative de la commune et Bourgmest l'adjoint.

Il veille à l'exécution des lois et des décisions des autorités hiérarchiques ; il ordonne les dépenses (Budget) , gère le patrimoine de la commune et signe tous les documents administratifs et ceux de l'état civil de son entité . Il est également chargé de maintenir l'ordre public sur toute l'étendue de sa juridiction. La commune est dirigée pour le moment par Monsieur BOLAMBA Constant et son adjoint

### LE BOURGMETRE ADJOINT

Il est le premier collaborateur du bourgmestre titulaire et Gestionnaire des crédits (finance), Il est l'officier de l'Etat par délégation de pouvoir, il assiste le bourgmestre titulaire et en cas d'absence.

Il assume l'intérim à cet effet, il élabore le plan de trésorerie, en fin il encadre tous les services générateurs des recettes et signe conjointement avec son titulaire, le Receveur et le mandataire le bon de sortie de fonds

### LE CHEF DE BUREAU

Il est apolitique, supervise les activités administratives et tous les services de la commune. Il joue le rôle de chef du personnel, s'occupe de l'élaboration des différents rapports périodiques et de la discipline, statutaire ainsi que des dossiers individuels des agents.

Il convient de signaler que le chef de bureau en tant que chef d'administration, peut assumer l'intérim du Bourgmestre en cas d'absence ou d'empêchement de ce dernier et son adjoint.

### THEORIE DE LEADERSHIP VISIONNAIRE

La recherche des qualités, ou des traits, qui caractérisent un leader, date de l'antiquité. Les écrits philosophiques, de La République de Platon, aux Vies parallèles des hommes illustres de Plutarque, ont exploré la question :

« Quelles qualités distinguent un individu en tant que leader ? »

Cette question a pour origine la reconnaissance de l'importance du leadership, et la supposition que le leadership est ancré dans les caractéristiques que certains individus possèdent. L'idée, que le leadership serait fondé sur des attributs individuels est connu comme « la théorie des traits ».

Au XIX<sup>e</sup> siècle, de nombreux travaux, en particulier ceux de Thomas Carlyle et Francis Galton, traitèrent en profondeur cette théorie. Dans Les Héros, le culte des héros et l'héroïsme dans l'histoire, Carlyle identifie le talent, les compétences, et les caractéristiques physiques des hommes de pouvoir. Dans Le Génie héréditaire, Galton examine la transmission des qualités de leader dans les familles d'hommes de pouvoir et conclut que le leadership est héréditaire. Autrement dit, que le leadership est inné, pas acquis.

Cette vision du leadership domina le début du XX<sup>e</sup> siècle. De nombreuses recherches furent menées, avec pour objectif d'identifier l'ensemble des traits caractérisant un leader. Mais l'hétérogénéité des résultats obtenus empêcha d'établir une liste unique des qualités, de hiérarchiser l'importance de ces qualités et d'identifier les liens qu'elles possèdent entre elles<sup>12</sup>. Ces défauts firent que la théorie des traits perdit en popularité à la fin des années 1940, au profit de la théorie du leadership situationnel.

Mais, au début des années 2000, la théorie revint à la mode, grâce au modèle des Big Five. La simplicité et la cohérence de cet outil permirent de traiter beaucoup des critiques faites précédemment à la théorie des traits.

Les recherches montrèrent que l'émergence du leadership est facilitée par la présence de forts niveaux d'ouverture, de conscience et d'extraversion ainsi que d'un faible niveau de névrosisme.

Une infime partie de l'œuvre de Max Weber dans son étude sur les rapports entre l'éthique protestante (particulièrement le puritanisme post calviniste et son affirmation que la réussite matérielle individuelle est un signe de prédestination et de la grâce divine) et l'esprit du capitalisme qui s'est développé et épanoui à partir de l'Europe du Nord, entre les XVII<sup>e</sup> et XIX<sup>e</sup> siècles. Pour compléter son tableau des catégories déterminant et expliquant les phénomènes sociaux, Weber élabore, à côté des types idéaux d'organisation, des modèles conceptuels des activités sociales, et des éthiques et de domination.

D'après Max Weber, il existe trois types de dominations :

La domination traditionnelle : le pouvoir est légitimé par le fait que ce sont les coutumes établies et acceptées, la tradition, qui désignent les personnes en position de domination.

La domination légale : le pouvoir en place est légitimé par la force de la loi, la réglementation rationnellement établie.

La domination charismatique : le pouvoir tient sa légitimité du rayonnement émanant de la personne elle-même, de l'allégeance et du dévouement qu'elle suscite grâce à sa valeur, ses dons, ses qualités exceptionnelles.

Selon cette théorie, le leadership découlerait d'un ensemble de comportements.

En 1945, la faculté de l'état de l'Ohio mena une étude afin d'identifier les comportements dont font preuve les leaders. Ils classèrent ensuite ces comportements en 2 grandes familles :

Structurants (comportements orientés vers les tâches) : Communiquer avec son groupe, définir des objectifs, déterminer comment les tâches doivent être réalisés

Considéranants (comportements orientés vers les hommes) : Bâtir une relation avec les membres de son groupe, encourager, écouter.

La recherche des qualités, ou des traits, qui caractérisent un leader, date de l'antiquité. Les écrits philosophiques, de La République de Platon, aux Vies parallèles des hommes illustres de Plutarque, ont exploré la question :

« Quelles qualités distinguent un individu en tant que leader ? »

Cette question a pour origine la reconnaissance de l'importance du leadership, et la supposition que le leadership est ancré dans les caractéristiques que certains individus possèdent. L'idée, que le leadership serait fondé sur des attributs individuels est connu comme « la théorie des traits ».

Au XIX<sup>e</sup> siècle, de nombreux travaux, en particulier ceux de Thomas Carlyle et Francis Galton, traitèrent en profondeur cette théorie. Dans Les Héros, le culte des héros et l'héroïque dans l'histoire, Carlyle identifie le talent, les compétences, et les caractéristiques physiques des hommes de pouvoir. Dans Le Génie héréditaire, Galton examine la transmission des qualités de leader dans les familles d'hommes de pouvoir et conclut que leadership est héréditaire. Autrement dit, que le leadership est inné, pas acquis.

Cette vision du leadership domina le début du XX<sup>e</sup> siècle. De nombreuses recherches furent menées, avec pour objectif d'identifier l'ensemble des traits caractérisant un leader. Mais l'hétérogénéité des résultats obtenus empêcha d'établir une liste unique des qualités, de hiérarchiser l'importance de ces qualités et d'identifier les liens qu'elles possèdent entre elles<sup>12</sup>. Ces défauts firent que la théorie des traits perdit en popularité à la fin des années 1940, au profit de la théorie du leadership situationnel.

Mais, au début des années 2000, la théorie revint à la mode, grâce au modèle des Big Five. La simplicité et la cohérence de cet outil permirent de traiter beaucoup des critiques faites précédemment à la théorie des traits.

Les recherches montrèrent que l'émergence du leadership est facilitée par la présence de forts niveaux d'ouverture, de conscience et d'extraversion ainsi que d'un faible niveau de névrosisme.

Une infime partie de l'œuvre de Max Weber dans son étude sur les rapports entre l'éthique protestante (particulièrement le puritanisme post calviniste et son affirmation que la réussite matérielle individuelle est un signe de prédestination et de la grâce divine) et l'esprit du capitalisme qui s'est développé et épanoui à partir de l'Europe du Nord, entre les XVII<sup>e</sup> et XIX<sup>e</sup> siècles. Pour compléter son tableau des catégories déterminant et expliquant les phénomènes sociaux, Weber élabore, à côté des types idéaux d'organisation, des modèles conceptuels des activités sociales, et des éthiques et de domination.

D'après Max Weber, il existe trois types de dominations :

La domination traditionnelle : le pouvoir est légitimé par le fait que ce sont les coutumes établies et acceptées, la tradition, qui désignent les personnes en position de domination.

La domination légale : le pouvoir en place est légitimé par la force de la loi, la réglementation rationnellement établie.

La domination charismatique : le pouvoir tient sa légitimité du rayonnement émanant de la personne elle-même, de l'allégeance et du dévouement qu'elle suscite grâce à sa valeur, ses dons, ses qualités exceptionnelles.

Selon cette théorie, le leadership découlerait d'un ensemble de comportements.

En 1945, la faculté de l'état de l'Ohio mena une étude afin d'identifier les comportements dont font preuve les leaders. Ils classèrent ensuite ces comportements en 2 grandes familles :

Structurants (comportements orientés vers les tâches) : Communiquer avec son groupe, définir des objectifs, déterminer comment les tâches doivent être réalisés

Considéranants (comportements orientés vers les hommes) : Bâtir une relation avec les membres de son groupe, encourager, écouter.

## LA GRILLE MANAGERIALE

Puis, dans les années 1950, la faculté de l'état du Michigan, mena des recherches afin d'approfondir cette théorie. Bien que les chercheurs trouvèrent des résultats similaires à ceux de l'université de l'Ohio, ils découvrirent aussi un autre type de comportement : ceux de "participation". Ces comportements invitent les membres du groupe à participer à la prise de décision et à donner leur avis. Ils constituent la base du leadership servant

Enfin, la grille managériale s'appuie elle aussi sur la théorie comportementale. Les chercheurs Blake et Mouton développèrent ce modèle en 1964 et proposent 5 styles différents de leadership, en fonction des préoccupations du leader envers les individus de son groupe et l'atteinte des objectifs. Pour atteindre l'objectif précis dans la commune Mangobo le Leadership visionnaire est important, bien qu'il n'existe aujourd'hui aucune approche uniforme qui affirme péremptoirement quelles sont les qualités et les spécificités importantes pour un leader, il y a tout de même consensus sur le fait qu'un leader qui réussit se doit de posséder une sorte de vision. Martin Luther King l'a exprimé de la manière

suivante : aussi longtemps qu'un homme n'a pas trouvé quelque chose pour laquelle il est prêt à mourir, il n'a pas non plus de raison de vivre.

## **AUTONOMIE ET IMPASSE DE LEADERSHIP VISIONNAIRE DANS LA COMMUNE MANGOBO**

### **AUTONOMIE D'UNE ENTITE TERRITORIALE**

L'autonomie est la situation de collectivité ou des établissements n'ayant pas acquis une pleine indépendance vis - à - vis de l'Etat dont elles font partie, mais dotées d'une certaine liberté interne de se gouverner ou de s'administrer eux - mêmes. La notion d'autonomie de l'Entité Territoriale Décentralisée suppose l'acquisition et la maîtrise de moyens financiers suffisants pour assurer ses fonctions. L'autonomie fiscale doit être le corollaire de l'autonomie politique.

En conséquence, tout processus de décentralisation doit nécessairement mettre en concordance le transfert des compétences avec le transfert des ressources. Cette autonomie a une limite, un droit de regard que l'Etat possède sur les entités décentralisées. Ce droit de regard est la « Tutelle » ; car la décentralisation territoriale serait à condamner si elle devait priver l'Etat de tout droit de regard sur les entités décentralisées. La Tutelle est donc « l'ensemble des pouvoirs limités accordés par la loi en vertu de celle - ci à une autorité aux fins d'assurer le respect du droit et la sauvegarde de l'intérêt général contre l'inertie préjudiciable, les excès et les empiètements des agents décentralisés. Il est à signaler que l'autonomie d'une entité décentralisée se remarque non seulement dans l'élection des dirigeants des organes locaux et dans la capacité du corps des fonctionnaires mais aussi par l'acquisition et la maîtrise de moyens financiers suffisants.

L'autonomie financière permet à l'entité décentralisée de disposer d'un budget propre, distinct de ceux du pouvoir central et de la province. Ce budget est toutefois intégré en dépenses et en recettes au budget de la province qui est présenté en même temps que le budget du pouvoir central pour former le budget de l'Etat arrêté chaque année par une loi. Selon l'art.104 de la loi organique sur les entités territoriales décentralisées, « les finances d'une entité territoriale décentralisée sont distinctes de celles de la province. » Quant à la provenance de ces ressources, l'art.105 de la même loi dispose « les ressources financières d'une entité territoriale décentralisée comprennent les ressources propres, les ressources provenant des recettes à caractère national allouées aux provinces, les ressources de la caisse nationale de péréquation ainsi que les ressources exceptionnelles. « Signalons à ce sujet que les comptes d'une entité territoriale décentralisée sont soumis au contrôle de l'inspection générale des finances et de la cour des comptes, qui sont toutes de la compétence du pouvoir central.

En R.D.C, l'autonomie est consacrée à l'alinéa 3 de l'article 3 de la Constitution du 18 février 2006 en ces termes : « les entités territoriales décentralisées jouissent de la libre administration et de l'autonomie de gestion de leurs ressources économiques, humaines, financières et techniques ». Même si les entités territoriales décentralisées sont autonomes, elles ont l'obligation de respecter les limites de cette autonomie et de garantir l'intérêt général. Ceci évitera que l'actuelle décentralisation ne soit pas comme celle prévue dans les deux premières constitutions : la loi fondamentale du 19 mai 1960 et la Constitution de Luluabourg du 1<sup>er</sup> Août 1964. En effet, au Congo, le cadre d'une autonomie provinciale a largement débordé le cadre d'une simple indépendance des entités décentralisées vis - vis du pouvoir créateur. Ceci s'explique par le fait que, le pays venait brusquement d'être indépendant et les dirigeants de ce temps ne comprenaient pas bien le fonctionnement de la décentralisation.

### **IMPASSE DE LA COMMUNE MANGOBO**

Dans le Critias ou l'Atlantide, inachevé, Platon raconte plus en détail l'histoire de l'Atlantide. Il décrit cette nation comme une communauté à l'organisation politique harmonieuse et exemplaire. Selon le Critias, au moment du Partage du monde, Athènes est donnée à Athéna, déesse de la Sagesse, tandis que l'Atlantide est attribuée à Poséidon, dieu de la Mer. Celui-ci s'éprend d'une jeune Atlante, Clito, et s'installe avec elle dans une forteresse érigée sur une montagne située au centre de l'île. La jeune femme lui donne dix enfants, dont l'aîné a pour nom Atlas. Ce dernier, après le partage par son père de l'île en dix royaumes destinés à chacun de ses enfants, règne à son tour sur le cœur du territoire. Il devient le suzerain de ses frères cadets, et marque l'histoire par sa bienveillance et son sens de l'équité. Ces qualités contribuent directement à faire de l'île l'un des lieux les plus prospères de la Terre.

Selon le Critias, les rois de l'Atlantide et leurs descendants sont célèbres pour leurs talents de commerçants et de constructeurs, et s'illustrent notamment dans la réalisation de somptueux palais. L'île renferme également de multiples richesses minérales telles des gisements de cuivre, de fer et d'or, qui assurent, avec la fertilité exceptionnelle des sols, l'immense prospérité de ses habitants. Cependant, le désir de conquête guerrière qui s'empare des Atlantes annonce leur perte. Malgré plusieurs succès en Afrique et en Asie, ils se heurtent à l'opposition athénienne face à laquelle ils sont défaits. Le déclin de la civilisation de l'Atlantide s'affirme alors et peu de temps après, l'île est engloutie par les flots.

Depuis 1971, que la commune de MANGOBO avait accédée à son autonomie jusqu'aujourd'hui aucun projet de société a été fait par le leaders placé à la tête de cette entité territoriale, il est très compliqué de trouver une entité ayant tout le pouvoir qui agit au nom de chef de l'Etat dans un pays puisse avoir cette situation précaire et calvaire dans une entité territoriale dont la commune Mangobo est victime de l'absence de leadership visionnaire, il sied de signaler qu'après 31 ans, sous leadership de Bougmetre LOMOYO ITEKU Didier que la commune MANGOBO a réussi de construire un Bâtiment administratif du quartier Limanga dans le Bloc Walengola I en face de l'EP Limanga sur le Boulevard de l'U.A.L.

Le changement qui devrait intégrer les acquis structurels de la commune mangobo ne sont pas au rendez-vous. Aucun leader jugé bon de mettre en œuvre toutes les connaissances pour bien faire booster la commune Mangobo, lors de l'accession au pouvoir tout le Bourgmestre promet un développement intégral pour le bien-être de la population de mangobo une fois accéder au pouvoir change totalement les idées du développement en donnant le dos à la population sans appliquer la notion notre de leadership visionnaire.

## **MEFIANCE VIS-A-VIS DE LA POLITIQUE**

En fin de compte la majorité de la population de la commune Mangobo déçue des longues attentes vaines, a fini par tourner le dos à la politique pour tourner son regard vers la satisfaction des besoins du vécu quotidien.

Delà, le recours à des activités lucratives (boutiques : ventes des denrées alimentaires, agriculture), delà aussi, la dévotion à Dieu dans des groupes de prières organisées à travers des sectes et des religions en foisonnement : de là enfin les cotisations en nature ou numéraire organisées circonstanciellement de certains services jugés importants dans l'assurance du meilleur lendemain de la population mais négligé, soit bloqué par la conjoncture ou la mauvaise foi de la politique de la gestion.

Cette méfiance vis-à-vis de Bougmetre était essentiellement signe d'un refus comme il était la résultante d'un jugement d'inefficacité de chef de l'entité et de l'incompétence des politiciens eux-mêmes.

## **INEFFICACITE DU POLITICIEN**

En effet, contre les exactions dont certains groupes sociaux, ethnico-régionaux sont victime de se livrée à son propres sort, la majorité de la population se sente qu'il ne fallait rien attendre de consistant de la politique encore moins des dirigeants qui se reployaient aux postes de commandement avec le cœur soucieux de gonfler leurs poches, sachant que leurs jours étaient comptés inefficacités d'autant plus manifeste que la misère dont la population de mangobo est sérieusement victime, d'une manière ou d'une autre orchestrée par les hommes au pouvoir ou encore par leurs partisans. Ensuite, il y a les discours, programmes faits chaque fois des promesses lors des entrées en services qui ont armé la population des attentes multiples dans l'espoir des lendemains meilleurs.

Discours fait pour charmer et faire pleuvoir des applaudissements et ovations, se sont retournées contre ceux-là même qui les ont tenus pour n'avoir pas honoré les promesses, l'on voit dès lors que ce désintéressement de la population vis-à-vis de Bougmetre est une réaction à travers laquelle il fallait lire non pas la résignation, l'acceptation de la situation terrible que des structures politiques et certains de ses éléments ont fait subir à la paisible population. Il faut plutôt lire le refus, celui dont au s'installe la politique sans souci.

Le refus d'assister aux meetings, à l'accueil des leaders, contre l'ordre des choses existant en ce qui se manifestait à travers les phénomènes de rupture : ne pas respecter le mot d'ordre, la manque de conscience professionnelle, l'absentéisme, le gèle des dossiers ; l'institutionnalisation de la corruption ; le vol, le pillage, la haine ethnique. Bref, c'est la lutte pour la vie où l'autre (individu, tribu, région) est considéré comme la base de la misère, pour avoir prêté mainforte à la force du mal qui nous écrase, soit parce qu'il vient nous encombrer dans notre milieu où on aurait dû être heureux n'eût été sa présence.

## **CONCLUSION**

Depuis un certain temps le terme leadership trouve un sens très élevé dans le monde d'administration publique que privée, certaines documentations donnent la lumière à ce qui concerne le management classique qui confirme l'importance de ce concept, pour atteindre l'objectif, un bon leader fait participer ces collaborateurs dans l'esprit du travail en fin de réussir ensemble.

La commune de mangobo manque une personne qu'il faut à la place qu'il faut, car depuis 1971 à nos jours il y'a 52 ans passés un seul Bourgmestre qui a songé à la population pour la construction d'un bureau du quartier Limanga ce qui démontre la crise de la politique managériale, en regardant avec la lunette du séminaire de management approfondi il sied de signaler que dans tous les bourgmestres aucun d'eux avait un casque de leadership visionnaire.

Les conséquences de cette attitude ont été néfastes et dans une large mesure, au détriment de la population de mangobo : l'imposition a perduré les souffrances se sont multipliées, les jeunes ont trouvé une occasion de s'infiltrer et d'imposer leurs lois à l'intérieur de la commune qui se réclame président de groupe de pression. Bien sûr, les ambition personnelles trouvent leurs comptes bien réglées. Mais ce n'est pas pour toujours et pas pour tout le monde, c'est sur ce terrain de la

recherche du profit individuel que nous trouvons nombreuses les causes de la débâcle de la liberté dans la commune Mangobo.

Et les suites sont nombreuses : les différents groupes des bandits appelé communément EVAPRO, la violence ethnique, la culture des antivaleurs, la détérioration et la méfiance de la population vis-à-vis de l'autorité.

## BIBLIOGRAPHIE

- [1] **OTEMIKONGO** Mandefu Yahisule J, «Libre administration des provinces et des entités territoriales décentralisées en République Démocratique du Congo : entre gouvernance démocratique et souverainisme local » dans Revue de l'IRSA n°14, août 2009
- [2] **CONSTITUTION DE LA R.D.C** du 18 février 2006, L'autonomie est consacrée à l'alinéa 3
- [3] **Max Weber** dans son étude sur les rapports entre l'éthique protestante (particulièrement le puritanisme post calviniste et son affirmation que la réussite matérielle individuelle est un signe de prédestination et de la grâce divine)
- [4] **Max Weber**, les rapports entre l'éthique protestante les rapports entre l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme, XVII<sup>e</sup> et XIX<sup>e</sup> siècles
- [5] **Platon** , philosophe, œuvre, la théorie des traits
- [6] **OTEMIKONGO MANDEFU**, méthode de recherche en science politique, cours inédit, science politique, UNIKIS, 8FSSAP, 2017-2018
- [7] **SECRETARIAT COMMUNE MANGOBO**, rapport annuel, 2021-2022
- [8] **OTEMIKONGO MANDEFU**, Séminaire de management approfondi, D.E.A, UNIKIS, inédit, 2023-2024.
- [9] **DELAUBADERE** cité par DEGNI- SEGUI, op- cité, p41.
- [10] **C. DEBBASCH**, Science Administrative, Paris, Dalloz, 1980, p223