

L'ÈRE CORONAVIRUS ET "TÉLÉTRAVAIL" : LEÇONS FRANÇAISES POUR L'ADMINISTRATION (RD) CONGOLAISE

Phidias AHADI SENGE MILEMBA

Université de Goma-RD Congo

phidiasenge@gmail.com

Résumé : L'actuelle pandémie du coronavirus a révélé, à la face du monde, des fragilités de l'administration congolaise. Elle a accéléré ses problèmes de routine et révélé ses limites ainsi que ses fissures quant à l'usage des technologies avancées. Pour s'en tirer, il importe de réinventer une administration « multi-accès », avec toutes ses conditionnalités, dont un cadre législatif et réglementaire du « télétravail ». Cela passera conditionnellement par la réforme du Code du travail, en ce sens qu'on doit l'adapter à la conception moderne du travail, pour conduire à la flexibilité, à la sécurité et à lever la fracture numérique qui condamne l'administration congolaise à la paperasserie.

Mots-clés : Coronavirus, télétravail, administration, technologies avancées

Abstract: The nowadays coronavirus pandemic revealed to the world, the Congolese administration's weaknesses. It accelerated its routine problems and revealed its limits and its cracks about the using of advanced technologies. For getting out, it is necessary to reinvent a "multi-access" administration, with all its conditionalities, including a legislative and regulatory framework for "teleworking". This will be conditional on reforming the Labor Code, because it must lead to flexibility, security and to lift the digital divide which condemns the Congolese administration to red tape.

Key words: Coronavirus, teleworking, advanced technologies

Introduction

Le recours des services publics aux Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) est, aujourd'hui, la marque de la société de l'information. Cette société a affecté le système d'emploi et l'organisation du travail en ce siècle des Lumières. Actuellement, il est accéléré dans nombre de pays frappés par la sévérité de la pandémie de l'actuel coronavirus, aujourd'hui, au centre des désastres de notre quotidien. Des mesures de restriction des libertés, avec comme slogans grand public : « restez chez vous », « travaillez de chez vous », « confinez-vous », « gestes barrières », « distanciation sociale », « distanciation physique », « quarantaine », « quatorzaine » ... appellent à explorer des solutions innovantes, avec l'utilisation de technologies avancées. Au nombre de ces mesures : le drone, le système de traçage de proximité, l'enseignement télévisuel, la télé-didactique ou la classe télévisée, la Voda-Educ, l'application Stop-Covid, l'attestation numérique de

déplacement et le « télétravail » pour tous les postes qui le permettent. L'objectif de toutes ces mesures est de barrer la route à l'expansion de la pandémie actuelle et d'assurer la continuité de l'administration publique. Cette dernière mesure, un levier que nous livre la société de l'information, permettrait à l'appareil administratif de l'État et aux entreprises privées de rendre des services à distance temporelle et spatiale grâce aux outils numériques. Ainsi, par sa malléabilité et la distance qu'il crée, le « télétravail » remue les configurations traditionnelles de l'administration et heurte ses pratiques de routine.

Sachant que le système administratif congolais est figé dans ses méthodes et pratiques archaïques des années coloniales (Mengeli 2016) et que la crise sanitaire actuelle a mis en lumière ses limites et fractures tout en accélérant ses problèmes déjà connus quant à l'usage déficitaire des technologies avancées, il nous semble opportun de le questionner en reconsidérant l'expérience française de l'ère coronavirus et ses enseignements sur le « télétravail ». L'objectif est de permettre à l'administration congolaise de revoir son approche organisationnelle du travail et les pratiques de gestion, pour répondre aux exigences du « télétravail ». Ce levier conduirait le Congo à préserver son capital humain de l'hécatombe prédite par les « maîtres du monde » sur les États à « économie attardée » et très endettés, à assurer la protection de la productivité ainsi que la meilleure qualité de la vie privée des télétravailleurs. C'est à ce juste titre que ce papier, interrogeant le fonctionnement de l'administration publique congolaise de l'ère coronavirus en vue de son adaptation aux technologies avancées, répondra à deux questions principales : comment le cadre normatif de l'administration congolaise saura-t-elle migrer vers la conception moderne du travail ? Quels avantages va-t-elle tirer de l'opérationnalisation du « télétravail » en son sein ?

1. Portée sémantique des termes « Télétravail » et « Coronavirus »

Inventé par le mathématicien américain Robert Wiener en 1950, le terme de « télétravail » est apparu en France au début des années 80 avec le développement des nouveaux services de télécommunication. Aujourd'hui, il vole la vedette de l'actualité mondiale. L'administration française y trouvait un moyen d'améliorer les conditions de vie des salariés en rapprochant le lieu de travail du domicile, ainsi qu'une réponse palliative aux problèmes d'aménagement du territoire (Lemesle et Marot, 1994). Le terme est entré dans le Code du travail français depuis mars 2012, désignant « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci » (Article L1222-9 du Code du travail français). Cette définition, inspirée de l'article 2 de l'Accord-cadre européen de 2002, fait appel à trois observations. D'abord, elle limite le « télétravail » contractualisé aux seuls salariés. Ensuite, l'usage des nouvelles technologies en est une exigence. Enfin, elle confère au

« télétravail » un caractère volontaire de la part du salarié (Hallépée et Mauroux, 2019 : 9). Cependant, le Code du travail français, modifié par l'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, y apporte un nouveau regard. Il définit le « télétravail » comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ». Cette nouvelle acception a le mérite de modifier les modalités de mise en place du « télétravail ». Elle a supprimé le critère de régularité ainsi que l'obligation de mentionner le « télétravail » dans le contrat de travail (ou un avenant). L'ordonnance prévoit que le « télétravail » soit formalisé par tout moyen par l'employeur et le salarié : accord collectif, charte d'entreprise, avenant au contrat de travail, et en cas de télétravail occasionnel et en l'absence d'accord collectif ou de charte, un accord écrit, même simplement par mail (Hallépée et Mauroux, 2019, p.10). Ainsi, le « télétravail » rime avec les transformations qui affectent le monde du travail. Il est un système de travail au loin du poste habituel du salarié qui dématérialise les procédures administratives. En ce contexte de percées technologiques et de crise sanitaire mondiale, il est perçu comme un nouveau mode de vie sociétale et un dispositif organisationnel barrière à l'avancée de la pandémie de coronavirus. Par la distance spatiale et temporelle qu'il crée, le « télétravail » bouleverse l'organisation du travail et les pratiques traditionnelles de gestion (Taskin et Tremblay 2010, p.74).

Les coronavirus quant à eux (du latin "corona"), sont une très large famille de virus qui doivent leur nom au fait qu'ils semblent dotés d'une couronne. Ce sont des virus très répandus qui atteignent aussi bien les oiseaux que les mammifères, et certains d'entre eux ont une transmission interhumaine (Raoult, 2020). D'après Didier Raoult, ces derniers sont fréquents, tuent de temps en temps, mais sont complètement ignorés de la presse et de la plupart des autorités sanitaires du monde. Ce qui est vraiment étrange, car les coronavirus constituent la troisième cause d'infection respiratoire virale. Ces virus ont la particularité d'être les plus grands des virus à ARN, et présentent donc de fréquentes mutations (Raoult 2020). Leur histoire commence en 1965 lorsque Tyrrel et Bynoe identifient un virus obtenu chez un enfant présentant un rhume. Ce virus a été appelé 229E. À peine, Macintosh, à l'occasion d'un prélèvement respiratoire, trouve un autre virus très proche qui, lui, s'appellera OC43, et peu de temps après, le nom coronavirus va être choisi pour nommer cette famille (Raoult 2020). Après cette époque, de nombreux coronavirus ont été retrouvés chez différents animaux. Le troisième à être découvert dans une pathologie humaine était le virus du SARS identifié en 2003 et qui aurait causé 880 morts avant de s'arrêter brutalement à l'été 2003 sans jamais plus réapparaître. Deux nouveaux virus respiratoires de la famille des coronavirus furent trouvés en 2004, NL63 et HKU1. Ces virus ou des virus proches ont été ensuite isolés chez des animaux. Le coronavirus d'Arabie Saoudite, MERS-corona, a été trouvé en 2012 quand un patient a été hospitalisé à Djeddah : un prélèvement envoyé à Osterhaus

a permis d'isoler ce nouveau coronavirus. Le coronavirus chinois, lui, a fait son apparition en décembre 2019 à Wuhan où une épidémie de pneumonie a été mise en évidence (Raoult 2020). L'Organisation Mondiale de la Santé a annoncé le nom officiel de la maladie causée par ce dernier coronavirus et qu'elle considère, aujourd'hui, comme une « très grande menace pour le monde ». Son nom provisoire était 2019-nCov ; il faudra désormais l'appeler Covid-19. Le nom de l'agent étiologique est SARS-CoV2. D'après Tedros Adhanom Ghebreyesus, le nom a été choisi pour être « facile à prononcer », tout en restant sans référence « stigmatisante » à un pays ou une population particulière. Covid-19 est l'acronyme de Corona *Virus Disease* 2019 (Kern 2020).

Avec cette pandémie mortelle, l'histoire de l'humanité bascule de façon imprédictible. Des gestes barrières et restrictions des libertés modifient nos pratiques culturelles : les stades réduits au silence ; les écoles, universités, églises et mosquées fermées ; les plages et piscines devenues désertes ; les marchés ne s'ouvrent plus au grand public ; les hôtels, restaurants et bars ne sont plus à la portée du public ; les diplomates ne peuvent plus se mouvoir au gré des relations diplomatiques ; les avions cloués au sol dans les aéroports ; les bateaux ne flottent plus ; les travailleurs forcés au chômage technique, etc. Voilà un monde qu'on prétendait connaître qui plonge dans l'inconnu, un monde qu'on croyait prévisible devenir soudainement imprévisible, un ordre qu'on croyait maîtrisé qui disparaît avec une précipitation insaisissable. En tout, « rien ne va plus. De quelque côté que l'on regarde le monde, c'est le même sentiment de stupeur et d'incrédulité qui s'impose » (Ramy, Gnesotto et Baer 2017, p.4). Comme si tout s'arrêtait, et plus rien ne sera comme avant. Toutes les mesures urgentes arrêtées n'ont point empêché le coronavirus de laisser son empreinte funeste à notre temps, et l'humanité ne peut pas s'empêcher « de ne pas voir dans tout cela la fin d'un monde » (Reynié, 2010).

2. Vous avez dit « télétravail » au Congo ?

Dans son allocution du 18 mars 2020, le Président de la République Démocratique du Congo a décrété l'État d'urgence sanitaire pour combattre la pandémie de coronavirus. Des mesures urgentes d'exécution n'ont pas tardé d'être prises par d'autres instances institutionnelles, dont la note circulaire du Ministre de l'emploi, du travail et prévoyance sociale du 23 mars 2020, recommandant de privilégier, dans la mesure du possible, le travail à distance (le télétravail) dans le souci de la protection de la productivité des entreprises. Les Exécutifs provinciaux, potentiellement aux prises avec cette pandémie mondiale, n'ont pas été en reste. Par la faculté de s'adapter au changement et de se projeter vers l'avenir qui définit l'essence et l'histoire de l'homme, celui-ci en tant qu'étant est poussé au changement des habitudes de vie, des us et coutumes administratives, et à imaginer un dispositif de résilience qui puisse privilégier la sécurité de la santé de tous.

Sachant que « la RDC revient d'une longue période dominée par une série d'instabilités politiques et de guerres qui ont eu pour effet l'anéantissement et

l'inefficacité de l'État et de son administration » (Otemikongo 2020, p.19), comment saura-t-elle repousser ses limites en « télétravail » dans un contexte explosif de la pandémie de coronavirus ? En réalité, les limites congolaises en ce domaine du numérique sont révélées et accélérées par ce « mal du temps ». Le Code du travail congolais est muet quant à la reconnaissance et la définition de la notion « télétravail ». Pourtant, elles sont une condition de fond de l'application de ce mode de travail aux circonstances exceptionnelles, telle la pandémie sanitaire actuelle. Il s'agirait, pour un œil exercé, de se rendre à l'évidence de l'archaïsme de l'appareil administratif congolais, plongé dans ses méthodes et procédures surannées, et de son tâtonnement ou hésitations à migrer vers l'organisation informatisée du travail, c'est-à-dire la conception moderne du travail. C'est aussi une question de limites des ressources de l'opérationnalité du « télétravail » au Congo, dont les raisons sont, aujourd'hui, déracinées et amplifiées par la pandémie de coronavirus. Fort de ces regards, cet actuel mode de travail souffrirait de deux limites majeures au Congo : l'absence d'un cadre législatif et réglementaire approprié, et le défaut d'un dispositif numérique du « télétravail ».

L'absence d'un cadre législatif et réglementaire approprié du « télétravail » que les pouvoirs publics congolais auraient dû mettre en place, crée un « espace "vide" de droit » (Ho 2007, p.419) : un espace de liberté où tout est permis puisque non contraint par une quelconque règle de droit formalisée. Cela étant, « le « télétravail » à domicile pose la question de son articulation à l'égard de la réglementation du travail » (Drolet et Lebnan 2013, p.305) au Congo. Son cadre normatif du travail est porté par la conception traditionnelle du travail. De ce fait, il privilégie une supervision directe de l'employeur sur l'employé. Ainsi entre-t-il en conflit avec la conception moderne du travail, marqué par la maîtrise des outils informatiques, l'autonomie professionnelle et la confiance mutuelle entre l'équipe de direction et les télétravailleurs. Dans cette vue, l'utilisation du « télétravail » demeurera minimale tant que durera ce vide législatif et réglementaire, exposant ainsi les agents à une gestion à la merci de leurs droits à ce sujet. Seules quelques bonnes initiatives des entreprises privées et services de l'État essaient de mobiliser le « télétravail », mais sans cadre légal défini. Cette limite, doublée de mesures exceptionnelles de fermeture des frontières terrestres, aquatiques et aériennes, explique, en partie, la récession grandissante de l'économie du pays. Elle est pour beaucoup à la demande de la Fédération des entreprises du Congo du déconfinement total de la Commune de la Gombe (FEC, 14 mai 2020), siège des institutions du pays et centre des affaires de la ville de Kinshasa. Cette inertie due aux mesures exceptionnelles impacte considérablement sur son économie, celle-ci étant fondamentalement extravertie. Rien de tel en France, qui offre à la RD Congo des enseignements à suivre en cette période où la courbe d'infection à la Covid-19 est en pleine croissance. L'article L1222-9 de son Code du travail (mars 2012) reconnaît et définit clairement le terme « télétravail ». Dans les entreprises comme

dans la fonction publique française, ce mode de travail à distance est encadré par des textes légaux et réglementaires.

Quant au dispositif numérique, il est aberrant de parler du « télétravail » et de son succès quand on a conscience du défaut de ses outils numériques au Congo. Ces outils permettent de mieux communiquer en équipe, d'organiser la gestion de projet à distance et des réunions en visio-conférence ainsi que faciliter le partage de fichiers. Certes, « dans le but de rendre les services publics plus accessibles à leurs usagers et d'en améliorer le fonctionnement interne » (Kodjo 2018), le « télétravail » exige de la part des employeurs, une mise à disposition d'outils appropriés pour que les employés puissent télétravailler de manière optimale. Il s'agit d'un haut débit de connexion Internet (connexion à distance au réseau de l'entreprise, services web sur ordinateur ou téléphone mobile) ; la messagerie en ligne pour rester au contact de son équipe ; la visio-conférence et le partage d'écrans ; le dropbox (un outil de partage et de travail collaboratif) ; le trello (un outil pour la gestion d'un projet à plusieurs ou des calendriers éditoriaux) ; le Google Driver, etc.

À ce dispositif numérique, il faut ajouter la disponibilité du courant électrique et l'autorisation du « télétravail » sous condition de conformité de l'installation électrique. En France, pour accéder au « télétravail », l'agent doit fournir un certificat de conformité de l'installation électrique de son domicile. À défaut, il doit signer une attestation sur l'honneur, sans plus de précisions sur son contenu (cf. Diagnostic-Immobilier.Pro, 2007). Rien de tel au Congo, où les procédures de raccordement du courant électrique par le service public d'électricité sont brûlées et transformées en vache laitière par des agents en crise de conscience professionnelle. La conformité de l'installation électrique, l'avis de réception de l'installation, le schéma unifilaire de l'installation dûment approuvé par le service public d'électricité, etc. se passent, dans certains cas, dans un arrangement amical entre agent en crise d'éthique de son métier et client à la conscience morte. Aussi, la distribution et la consommation du courant électrique sont loin de satisfaire les besoins des ménages et industries, lesquels sont, régulièrement victimes de sous-tension et surtension électriques. Cet état porte à croire que le service public de l'électricité assuré par la Société Nationale d'Électricité (SNEL) est défaillant. Son offre est, depuis bien longtemps, inférieure à la demande sans cesse croissante des habitants et des industries du pays. Bien plus, sur l'ensemble du territoire national, « seulement 15% de la population congolaise a accès à l'électricité, mais avec délestage (coupures intempestives et desserte à tour de rôles), les 85% autres sont dans le noir total depuis la colonisation » (Mbala, 2016). Ces irrégularités constituent une barrière à l'adaptation du système administratif congolais à ce nouveau mode de travail à distance, qui nécessite une desserte régulière en électricité et une tension électrique stable. Dans ce contexte, le « télétravail » ne saurait ni être productif ni permettre la communication entre les employés, l'équipe et les usagers.

Par ailleurs, le « télétravail » exige un équipement bureautique approprié (ordinateur, imprimante, bureau, table, chaise, etc.) ; des outils de communication ;

des logiciels permettant à l'employé de travailler de chez lui ainsi, qu'un capital humain spécialisé et respectueux de la charte déontologique. L'équipement et le personnel en question devront cependant être à même de faire à ce qu'il y ait le moins de risque de piratage possible des données.

3. Ce que le « télétravail » aurait apporté à l'administration congolaise

Le travail à distance est à envisager comme une véritable approche réformatrice de l'administration, loin d'ignorer son côté sombre : l'isolation des collègues, problème de socialisation professionnelle, etc. Il est susceptible de lui procurer, en ce contexte explosif de la pandémie de coronavirus, une gamme de facultés pour sa continuité. Bien qu'elles soient nombreuses selon le degré atteint dans chaque administration des États, cette réflexion en retient essentiellement cinq. Il s'agit d'(e) : être à l'abri du risque de contagion et efficace aux tâches professionnelles ; gain d'« autonomie » professionnelle ; présentisme ; dématérialisation des procédures administratives ; preuve de souplesse et fiabilité de l'administration.

Être à l'abri du risque de contagion et efficace aux tâches professionnelles. Travailler de chez soi permettrait, dans le contexte de la pandémie de coronavirus, de se mettre à l'abri de risques potentiels de contagion sur le site du travail, dans les transports en commun sans respect des mesures de distanciation physique et d'hygiène, dans le milieu des embouteillages intenses qui, parfois, durent des heures. Bien plus, il permettrait une concentration maximale pour effectuer efficacement une tâche professionnelle dans le site aménagé pour le « télétravail ». Les humeurs des collègues à rire et à faire rire, les divers divertissements dus à sa vie privée sont vaincus par l'exigence de la discipline due au « télétravail » à domicile.

Gain d'« autonomie » professionnelle. Le travail à distance a l'avantage de permettre un aménagement plus souple des horaires de travail. Il laisse plus de temps au télétravailleur dans sa journée et dans sa semaine à se concentrer sur sa vie privée (vie de famille, ses passions, ses loisirs...) et « pousse les collaborateurs à gagner en autonomie. Ces derniers deviennent responsables de la gestion de leur temps et de leurs missions » (Tiz conseil 2020). Travailler à distance c'est donc laisser les mains libres aux télétravailleurs pour qu'ils s'auto-régulent et qu'ils s'auto-responsabilisent. Ce mode de travail est fondé sur une confiance totale de l'employeur en ses collaborateurs, ces derniers organisant eux-mêmes leur emploi du temps. « Cette indépendance ne peut que leur être bénéfique, puisqu'un travailleur autonome est un travailleur plus organisé et par conséquent, plus efficace » (Tiz conseil 2020). Cependant, il faut garder à l'esprit que le télétravailleur n'est pas un électron libre, qu'il n'est soumis à aucune autorité de son employeur. Il doit rendre compte de sa subordination qui s'opère à distance par le truchement des outils informatiques. C'est ce que Fernand Morin nomme la « télé-subordination » (Drolet et Lebnan 2013, p.310). Vues sous cet angle, l'« autonomie » professionnelle et la liberté d'initiative garanties aux télétravailleurs ne sont guère totales. Certes,

elles redoublent leur motivation et rendement, mais restent portées par la gestion hiérarchisée du travail et du contrôle à distance des résultats au moyen des appareils informatiques et de télécommunication.

Le présentéisme. Opérationnaliser le « télétravail » au Congo de l'ère coronavirus est susceptible de réduire le taux d'absentéisme et de retard dans son administration. Bien plus, il accroîtrait considérablement le présentéisme des salariés. Cependant, le présentéisme des salariés n'est toujours pas synonyme de performance. Il est possible d'être présent à un poste, mais sans productivité. C'est une présence qui ne garantit pas le rendement, d'où le « présentéisme improductif ». À ce titre, le salarié est beaucoup plus attaché à sa vie privée qu'aux tâches professionnelles. Et dans certains cas, même malade ou démotivé, c'est la présence qui compte. En revanche, avec le « présentéisme productif », le salarié est alors plus concentré et plus dévoué à ses tâches professionnelles. À cet effet, il aménage convenablement son espace de travail à distance (le domicile, un centre ou un site de bureaux partagés, un tiers-lieu, etc.), respecte la durée du travail et impose la discipline à son entourage immédiat afin d'éviter de se laisser absorber par les récréations.

Dématérialisation des procédures administratives. C'est l'émergence de technologies avancées comme levier de modernisation de l'appareil administratif. Elle rend l'information publique accessible sur Internet et vise à dématérialiser les procédures publiques en permettant aux usagers de les effectuer sur Internet (les téléprocédures) (Ossama 2001, p.51). Les usagers pourront, de ce fait, accéder directement à leurs dossiers administratifs en ligne, remplir des formulaires intelligents ou, « faire leur déclaration de revenus, obtenir un registre de commerce ou même demander une aide sociale à l'État » (Kombo 2012), etc. Les technologies avancées apportent donc un souffle nouveau à l'appareil administratif, celui-ci devenant « multi-accès », en ce que « la levée des contraintes géographiques et d'horaires pour l'utilisateur est renforcée puisqu'il peut désormais faire des démarches complètes en ligne » (Roux 2010). Cette dématérialisation des procédures administratives offre une possibilité sérieuse de lutter contre la propagation des maladies comme la Covid-19. Grâce à elle, la paperasserie est éliminée ; les « aérosols » présents sur les surfaces comme les poignées de porte, les boutons d'ascenseur ou encore les bureaux des services et entreprises ainsi que les fournitures des bureaux, deviennent évitables.

Preuve de souplesse et fiabilité de l'administration. Dans le souci de la modernisation de l'administration congolaise, le « télétravail » offrirait l'avantage de souplesse administrative et de fiabilité. *Souplesse*, parce que les processus, reposant sur des documents papier et menant à bien des gâchis, auront cédé aux procédures numériques. Ces téléprocédures sont donc un remède de taille au manque de promptitude de l'administration, de rapidité à répondre dans le délai à divers *inputs*. Elles portent donc l'avantage de simplification des procédures administratives à effectuer et de réduction du délai administratif au strict nécessaire.

Il s'ensuit une prise en charge d'un flux de demandes en lieu et place de longs fils d'attente devant les bureaux ou devant les guichets, de longs formulaires et le temps perdu en déplacement deviennent évitables. Quant à la fiabilité, « les services électroniques d'aujourd'hui répondent aux standards internationaux de sécurité. En plus, ce type de services sont protégés par une multitude de mécanismes d'authentification fiables » (Cf. Kratos Technology 2014).

Conclusion

Ce n'est plus un secret pour personne, la crise sanitaire actuelle a dévoilé, à la face du monde, des fragilités de l'administration congolaise. Elle a agi comme accélérateur de ses problèmes de routine et révélateur de ses limites et fissures. En raison de sa sévérité et insaisissabilité, cette crise a brouillé l'organisation classique du travail ainsi que ses pratiques de gestion. Elle a influé sur les conditions et procédures administratives, dont elle met en évidence l'inadéquation avec les technologies avancées. Pour s'en tirer, il importe de réinventer une administration « multi-accès », en remplacement de cette administration « mono-accès » et anachronique, privilégiant la paperasserie, et manifestant des incongruités à articuler les services guichet, les nouvelles technologies (ordinateur portable, tablette, smartphone) et l'Internet en ce XXI^e siècle. Cette réinvention nécessite l'implication d'une intelligence innovée du Congolais pour rebâtir une administration numérisée, qui puisse s'adapter et résister aux menaces d'interruption que lui oppose la courbe d'infection de l'actuelle maladie de coronavirus en pleine croissance au Congo. Pour ce faire, le besoin de loi pour télétravailler en sécurité en est une exigence fondamentale. Un cadre législatif et réglementaire de « télétravail » établissant des règles claires et satisfaisantes pour les employeurs, employés et usagers de l'administration méritent d'être privilégié. Cela passera conditionnellement par la réforme du Code du travail congolais, en ce sens qu'il doit conduire à la flexibilité, à la sécurité et à lever la fracture numérique qui condamne l'administration congolaise à la paperasserie, pour ainsi adapter le droit du travail aux enjeux de la société de l'information.

Références bibliographiques

- DIAGNOSTIC-IMMOBILIER.PRO. 2007. « L'autorisation de télétravail sous condition de conformité de l'installation électrique », (En ligne), consulté le 15 mai 2020, URL : <http://www.diagnostic-immobilier.pro/non-classe/autorisation-teletravail-condition-conformite-installation-electricite/>
- DROLET Johanne et LEBNAN Karim. 2013. « Les défis du télétravail à l'égard de la vie privée du télétravailleur », *Les Cahiers de droit*, 54 (2-3), pp. 303-336. URL : <https://doi.org/10.7202/1017615ar>, consulté le 22 juin 2020.
- HALLÉPÉE Sébastien et MAUROUX Amélie, Novembre 2019. « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? », in *DARES Analyse*, n° 051.
- HO DINH Anne-Marie. 2007. « Le « vide juridique » et le « besoin de loi ». Pour un recours à l'hypothèse du non-droit », in *L'année sociologique*, vol. 57, n°2, pp.419-453, (En

- ligne), consulté le 18 mai 2020, URL : <https://www.cairn.info/revue-l-annee-sociologique-2007-2pages-419.htm>
- KERN Julie. 2020. « Ne l'appellez plus 2019-nCoV, son nom officiel est Covid-19 », Publié le 11/02/2020 à 16h45, modifié le 14/02/2020 à 09 :19, (En ligne), consulté le 22 mai 2020, URL : <https://www.futura-sciences.com/sante/breves/coronavirus-ne-appellez-plus-2019-ncov-son-nom-officiel-covid-19-1947/>
- KODJO Ndukuma-Adjayi. 2018. « L'état des initiatives d'administration électronique en République Démocratique du Congo (1940-2018) », in *International Journal of Digital and Data Law*, Vol 4, pp.129-139, (En ligne), consulté le 15 mai 2020, URL : <http://ojs.imodev.org/index.php/RIDDN>
- KOMBO Yetilo Jéthro. 2018. « L'administration publique congolaise aux prises avec les TIC : innovations, défis et perspectives. Le cas de la publication des résultats des examens d'État ». *Télescope*, 18 (1-2), pp. 84-101, (En ligne), consulté le 15 mai 2020, URL : <https://doi.org/10.7202/1009256ar>
- KRATOS TECHNOLOGY. 2014. « Quels sont les avantages que l'administration électronique propose aux citoyens ? », (En ligne), consulté le 9 juin 2020, URL : <https://es.slideshare.net/eMunicipality/quels-sont-les-avantages-que-l-administration-lectronique-propose-aux-citoyens?nomobile=true>
- LEMESLE Raymond-Marin et MAROT Jean-Claude. 1994. *Le télétravail*, Que sais-je, Paris, PUF.
- MBALA Eric. 2016, a livré ces statistiques vendredi 8 juillet 2016, (En ligne), consulté le 14 mai 2020, URL : <https://www.radiookapi.net/2016/07/09/actualite/societe/rdc-15-de-la-population-acces-lelectricite-avec-delestage>
- MENGELI Longomo Marius. 2016. *Les problèmes de l'administration publique congolaise*, Paris, L'Harmattan.
- OSSAMA François. 2001. *Les nouvelles technologies de l'information : enjeux pour l'Afrique subsaharienne*, Paris, L'Harmattan.
- OTEMIKONGO Mandefu Yahisule, Jean. 2020. *RDC : administrer l'État selon les règles de l'art. Impératif pour une administration publique congolaise du développement*, Paris, L'Harmattan.
- RAMY Pascal, GNESOTTO, Nicole et BAER, Jean-Michel. 2017. *Où va le monde ?* Paris, Éditions Odile Jacob.
- RAOULT Didier. 2020. *Épidémies. Vrais dangers et fausses alertes. De la grippe aviaire au Covid-19*, Neuilly-sur-Seine, Éditions Michel Lafon.
- REYNIE Dominique. 2010. « Les valeurs : le retour du conflit » in REYNIE, Dominique, (Dir.), *Valeurs partagées. Face au bouleversement des valeurs, la recherche d'un nouveau consensus*, Paris, Presses Universitaires de France.
- ROUX Laëtitia. 2010. « L'administration électronique : un vecteur de qualité de service pour les usagers ? », *Informations sociales*, 2010/2 n° 158 | pp. 20 à 29, (En ligne), consulté le 20 mai 2020, URL : <https://www.cairn.info/revue-informations-soc-iales-2010-2-page-20.htm>
- TASKIN Laurent et TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 2010. « Introduction du dossier : télétravail », in *Gestion* 2010/1 (Vol. 35), pp. 74-75.
- TIZ conseils, « Télétravail occasionnel en entreprise : avantages et bonnes pratiques », (En ligne), consulté le 14 mai 2020, URL : <https://www.tiz.fr/teletravail-occasionnel-avantages-bonnes-pratiques/>