Cahiers Africains de Rhétorique

ISSN 2790-6108 | E-ISSN 2790-6116

AVIS DE LICENCE / LICENCE NOTICE

Version accompagnée de cet avis : 3 octobre 2026

CC BY-NC-ND 4.0

Attribution - Pas d'utilisation commerciale - Pas de modification

Avec l'autorisation déclarée par la revue au nom des titulaires des droits, cette version est proposée sous la licence Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International.

Vous pouvez partager le document, sans usage commercial, en citant les auteurs et la revue, en indiquant la source et en fournissant un lien vers la licence. Cette licence ne permet pas de diffuser une version modifiée du document.

Les autorisations valablement accordées lors des diffusions antérieures, notamment sous CC BY-NC 4.0, restent applicables et ne sont pas retirées par cet avis. Les mentions antérieures figurant dans les pages originales ci-après sont conservées à titre historique.

Les auteurs conservent leurs droits. Le contenu scientifique et la pagination des pages originales sont intégralement préservés.

ENGLISH

With the journal's stated authorization from the rights holders, this version is offered under CC BY-NC-ND 4.0. You may share it for noncommercial purposes, crediting the authors and journal and linking to the licence. Distribution of modified versions is not permitted under this licence.

Permissions already validly granted for earlier distributions, including under CC BY-NC 4.0, remain in force. This notice does not revoke them. Earlier licence statements in the following original pages are retained as historical information. The original scientific content and printed pagination are preserved.

Texte de la licence / Licence terms

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

La communication managériale des MUCODEC : l'efficacité d'une stratégie

the MUCODECS'managerial communication : the effectiveness of a strategy

François Biyele,
Université Marien Ngouabi.
E-mail : kitoko2@yahoo.fr
https://doi.org/10.55595/FB2022
ISSN **: 2790 -6108,** EISSN **: 2790-6116**

Date de réception : 30/09/2022 **Date d'acceptation :** 26/11/AA **Date de publication :** 30/12/2022

Résumé : Les Mutuelles Congolaises d'Épargne et de Crédit (MUCODEC) sont un Établissement de Micro-finance (EMF) de 1ère catégorie. Le succès de cette entreprise privée ne s'est pas démenti depuis 38 ans. Aucune autre entreprise privée congolaise n'a réalisé un tel exploit. Sans un management efficace, un tel résultat n'aurait pas été possible. Alors comment les MUCODEC s'y prennent-elles ? Cet article se propose d'apporter des éléments de réponse à cette interrogation.

Mots clés : : MUCODEC, communication managériale, stratégie, succès.

Abstract: Congolese savings and credit mutuals are a first category microfinance institution. The success of this private entreprise did not deny in the last 38 years ago. No other congolese private entreprise did not realize such a feat. Whithout effective management, such a result would not have been possible. So how do Mucodecs do it ? This article aims to provide some answers to this question.

Keywords : MUCODECS, managerial communication, strategy, success.

Auteur correspondant(e): BIYELE François, **E-mail**: kitoko2@yahoo.fr

Introduction

Dans le monde de la finance, les MUCODEC sont classées depuis avril 2005, parmi les établissements de micro-finance de 1ère catégorie à caractère mutualiste et à but non lucratif régie par le règlement 01/02/CEMAC/UMAC/COBAC du 13 avril 2002 relatif aux conditions d'exercice et de contrôle de l'activité de micro-finance de la zone CEMAC. La CEMAC c'est la Communauté Économique et Monétaire de l'Afrique centrale. Elle regroupe six pays : le Cameroun, la République Centrafricaine, le Congo, le Gabon, la Guinée Équatoriale et le Tchad. Et la COBAC c'est la Commission Bancaire de l'Afrique Centrale. C'est l'institution qui gère l'activité bancaire en zone CEMAC. Quant à l'Union Monétaire de l'Afrique Centrale (UMAC), elle réunit les six pays susmentionnés.

En tant qu'établissement de micro-finance de 1ère catégorie, les MUCODEC ont pour règles et obligations :

-L'épargne est collectée auprès des membres dits sociétaires. Aucune nécessité d'un capital ou d'une dotation minimum ;

-Il faut un minimum de 30 sociétaires pour les EMF indépendants, 15 pour les EMF en réseau ;

-Un sociétaire ne peut détenir directement ou par personne interposée plus de 20% des parts sociales ;

-Les crédits sont accordés uniquement aux sociétaires ;

-Il y a l'obligation de constituer un fonds de solidarité destiné à couvrir les pertes. Ce fonds doit être en permanence « au moins 40% du capital constitué après imputation des déficits » ;

-Il y a l'obligation de constituer une « réserve obligatoire de 20% de l'excédent d'exercice à affecter sans limitation de durée et de montant » ;

-S'il y a une ligne de financement extérieur, le rapport entre « ressources propres » sur « ligne de financement extérieur » doit être égal ou supérieur à 50%.

Depuis l'indépendance du Congo, le 15 août 1960, il n'y a pas une entreprise privée pérenne gérée par les nationaux. Les MUCODEC constituent de ce point de vue la seule société à tirer son épingle du jeu dans un environnement caractérisé par le « management zéro » (F. Biyele, 2022, p.436-437) et la « kakistocratie ». Le « management zéro » est un concept que nous avons forgé. Il ne s'agit pas d'une absence de management ; c'est le « degré zéro »[2] du management. Il n'est pas question d'un non-choix comme chez Roland Barthes avec le degré zéro de l'écriture. Il est question ici d'une incapacité à définir une stratégie managériale faute de compétence parce qu'on privilégie la gestion au jour le jour. Quant à la « kakistocratie », elle vient du grec : *kakistos* qui veut dire "pire'' et de *kratos* qui

[2] Ce terme que l'on doit à Roland Barthes n'a pas la même signification ici. En effet Roland Barthes désigne le "degré zéro'' de l'écriture dans un livre du même nom publié en 1953 aux éditions du Seuil. Pour lui le degré zéro de l'écriture est un non-choix entre les différentes formes d'écriture. Voilà pourquoi il l'assimile à une sorte d'innocence reconquise.

signifie "pouvoir''. Mme Isabelle Barth qui l'a forgée en donne trois explications. Ici, nous ne retiendrons que la première. Ainsi

> Une première explication de vouloir donner du pouvoir aux mauvais est de créer de la dette. En effet, quand vous récompensez un bon, en le promouvant ou en élargissant ses responsabilités, ou en le payant mieux, il estime que c'est une juste reconnaissance de ses talents et ne sera nullement enclin à la reconnaissance ou à la loyauté. Alors qu'en récompensant un mauvais, on crée une dette, qui garantit un ascendant sur le long terme à celui qui a fait ce choix. (I. Barth, 2019).

Et poursuit Isabelle Barth : « Ce type de démarche systématisée a aussi un effet important : montrer que l'on peut promouvoir l'incompétence est la démonstration qu'on ne peut rien sans le système. Les qualités individuelles ne sont pas prises en compte, au profit des relations, des services rendus et surtout des services à rendre ». Enfin, « ce qui est important est que l'ensemble tienne et se perpétue, même si c'est au détriment de la performance globale et du développement ». (I. Barth, idem). Comment dans un contexte aussi défavorable, les MUCODEC ont-elles pu réaliser d'excellents résultats ? Le Directeur général, porté par l'euphorie de ces résultats, a même organisé une conférence de presse le jeudi 14 avril 2022 sous le thème « Comment partager la performance exceptionnelle en 2021 des MUCODEC ? ». Il justifie cet acte en ces termes :

> Les MUCODEC existent depuis 1984, en 2024, elles auront atteint 40 années d'existence. Ce qui est un record dans le microcosme économique national où les entreprises ouvrent leurs portes et les referment en peu de temps d'existence. Avec près de 400000 sociétaires (*i.e*, 240046 sociétaires en 2010), notre rôle social et économique est capital à travers le pays. Nous avons le devoir de dire à tous que ça marche à la Fédération des MUCODEC.

En nous appuyant sur le concept de Peter Drucker, le management par objectifs, nous tenterons de démontrer que la direction des MUCODEC a su mettre en œuvre, avec succès, un concept sans jamais avoir lu son auteur. Méthodologiquement, en plus de la recherche documentaire, nous avons réalisé un entretien avec le Directeur Général des MUCODEC, Dieudonné Ndinga Moukala. Son agenda ne lui permettant de nous recevoir, nous lui avons adressé les questions par mail, auxquelles il a bien voulu répondre. Nous commencerons par retracer brièvement l'histoire de la micro-finance, ensuite nous définirons la communication managériale et nous exposerons le concept de Peter Drucker et nous montrerons comment les sociétaires des MUCODEC s'en sont appropriés.

1-Bref historique de la micro-finance

C'est à Frédéric Guillaume Raiffeisen que l'on doit, en 1849, la création de la première société coopérative d'épargne et de crédit en Rhénanie. Celle-ci offre des services d'épargne aux populations ouvrières pauvres qui sont exclues des banques classiques. La collecte de l'épargne et l'octroi des crédits à ses membres sera donc le *modus operandi* de ce genre de sociétés qui sont dites « mutualistes », car les crédits octroyés aux membres viennent de la mutualisation de leur épargne. À partir de 1950, des établissements vont se multiplier sur cette base en Europe, en Amérique du nord et dans l'hémisphère sud, quoiqu'ils restent encore centrés sur l'épargne et limités quant aux produits proposés relatifs au crédit.

Il a fallu attendre les années 1970, avec le travail de l'économiste et entrepreneur bangladais Muhammad Yunus, pour que la micro-finance prenne l'ampleur que nous connaissons aujourd'hui. Surnommé le « banquier des pauvres », Muhammad Yunus a démontré avec son institution la Grameen Bank créée en 1976 que les pauvres peuvent non seulement gérer et rembourser des crédits normalement, mais qu'ils peuvent aussi payer les intérêts élevés, prouvant ainsi la viabilité d'un tel établissement. Le retentissement de son travail sur le plan international est tel que M. Muhammad Yunus a reçu le Prix Nobel de la paix en 2006.

Au Congo-Brazzaville c'est en 1981 à l'initiative du Ministère du Développement Rural et du centre international du Crédit Mutuel que le premier établissement de micro-finance a vu le jour sous la dénomination : Coopérative d'Épargne et de Crédit (COOPEC). Toutefois les activités n'ont démarré qu'en 1984 par la création d'une caisse en milieu rural à Madingou. En 1986, intéressé par l'originalité du projet, la coopération française en devint le troisième partenaire. La création en même temps des Coopératives Populaires d'Épargne et de Crédit ayant le même sigle, jeta de la confusion dans l'esprit des Congolais, surtout au moment où ce deuxième établissement fit faillite. Ils ne savaient pas lesquelles des COOPEC avaient mis la clef sous le paillasson. S'ensuivra une période de disette pour la « vraie » COOPEC. Ainsi en 1987, un changement d'appellation est opéré. Les Mutuelles Congolaises d'Épargne et de Crédit (MUCODEC) étaient nées. Cette nouvelle structure n'est plus sous la tutelle du Ministère du Développement Rural. D'ailleurs l'année 1992 est marquée par la défonctionnalisation des agents des MUCODEC. Et en 1994, l'ouverture d'un compte dans les « Livres » de la Banque des États de l'Afrique Centrale (BEAC), sous la dénomination l'Association des MUCODEC, les consacre comme un établissement de micro-finance dans la zone CEMAC. En 1998, l'Association des MUCODEC devint Fédération des MUCODEC. Leur siège est à Brazzaville. Depuis lors le succès des MUCODEC ne s'est pas démenti, ce grâce un management efficace.

2-Définition de la communication managériale

Selon Maurice Imbert,

> La communication managériale est une communication de proximité portée par le manager pour favoriser l'appropriation par ses équipes de la stratégie de l'entreprise et pour contribuer à sa mise en œuvre : cela suppose l'implication de l'ensemble de la ligne managériale dans une communication ayant pour cible leurs équipes. (M. Imbert, 2015, p.7).

Nous partageons totalement cette vision de M. Imbert, car un management aussi efficient soit-il, s'il n'est pas partagé par l'ensemble des salariés est voué à l'échec. D'où le rôle central de la communication. En effet, si le manager ne communique pas étroitement avec ses équipes, il aura du mal à les faire adhérer à ses projets pour l'entreprise dont il a la charge. Pour cela tout le monde doit être impliqué au sein de l'entreprise. Voilà pourquoi M. Imbert ajoute :

> La communication managériale est une démarche construite d'informations, d'argumentations, d'écoute et de dialogue portée et animée par l'ensemble de la ligne managériale pour donner du sens aux décisions et mobiliser les équipes au service de la performance économique et sociale de l'entreprise. Elle se traduit en actes de management pour impliquer et faire s'engager les collaborateurs dans la mise œuvre des projets et décisions. (M. Imbert, 2015, p.8).

En d'autres termes, on ne peut pas construire une stratégie de management efficace sans communication, car communication veut dire échange, dialogue, écoute et considération des propos tenus par les uns et les autres dans un souci de co-construction de la politique de l'entreprise qui doit refléter les aspirations de tous. Chacun est appelé à jouer sa partition à quelque niveau que ce soit pour la bonne marche de l'entreprise. Comment cela se traduit-il au sein de la fédération des MUCODEC ?

2.1-La communication managériale des MUCODEC

Comme nous l'avons susmentionné, nous tenterons de montrer que la communication managériale mise en œuvre au sein des MUCODEC est en fait la traduction en actes du concept de Peter Drucker, le management par objectifs. En voici la définition : « Le management par objectifs (MPO) est le processus par lequel un responsable hiérarchique et ses collaborateurs définissent des objectifs et négocient les moyens et les détails requis pour les atteindre » (R. De Harlez, 2014, p.6). Plus explicitement,

> Le MPO est un outil à dispositions des managers qui leur permet de fixer un cadre de négociation avec le salarié. Il est mis en place afin d'accroître

> les performances d'une organisation en transformant des objectifs collectifs en objectifs spécifiques et précis, tant pour les unités organisationnelles que pour les individus. Les résultats sont régulièrement analysés et des récompenses sont attribuées en conséquence. Seul processus de management permettant une véritable responsabilisation des individus, le MPO permet à ces derniers de se prendre en charge et d'organiser leur travail comme ils le souhaitent. Ainsi, puisqu'ils ont pris part à la définition des objectifs, ils sont plus motivés et veillent à remplir leur(s) mission (s). R. De Harlez, *op. cit.*).

Or en observant l'organisation des MUCODEC dont le leitmotiv est « faire un peu plus que l'année dernière », nous nous rendons compte que cela correspond à ce que préconisait Peter Drucker. Les MUCODEC est un réseau de 45 CLM (Caisses Locales des MUCODEC) à travers tout le territoire congolais. Comment sont-elles organisées ? Dans chaque CLM on retrouve les organes suivants :
-l'Assemblée générale
-le Conseil d'Administration
-le Comité local de crédit
-la Gérance.
Au niveau de la Fédération des MUCODEC, organe faîtier des MUCODEC qui regroupe l'ensemble des CLM, l'organisation est pratiquement la même. Il y a :
-l'Assemblée générale fédérale
-le Conseil d'Administration fédéral
-le Comité national de crédit
-la Direction générale.
En ce qui concerne les missions, celles de la fédération des MUCODEC sont définies dans l'article 14 de la loi 01/02/CEMAC/UMAC/COBAC. Ce sont :
-Élaborer les statuts types des caisses locales
-Faire valoir les droits et intérêts communs des caisses locales adhérentes et les représenter collectivement
-Assurer le bon fonctionnement et le développement du groupe régional
-Contrôler les caisses locales
-Certifier les comptes annuels des caisses locales
-Approuver les comptes consolidés
-Mettre en commun les moyens financiers
-Améliorer le fonctionnement technique et financier
-Gérer les disponibilités (gestion des liquidités, prestations des caisses financières)
-Gérer les excédents de trésorerie des caisses locales (placement auprès de la banque centrale ou sur d'autres marchés).
Quant aux missions des caisses locales, celles-ci sont définies par l'article 8 du statut des MUCODEC. Ce sont :
-Collecter et gérer l'épargne des sociétaires
-Prêter aux meilleures conditions possibles

-Offrir des services financiers adaptés aux besoins des sociétaires
-Dégager les excédents nécessaires à son développement.
Concrètement, comment cela fonctionne -t-il ?

2.1.1-Au niveau local

-L'Assemblée générale
C'est la plus haute instance de décision des Caisses locales des MUCODEC. Composée de l'ensemble des sociétaires de la CLM, elle se réunit au moins une fois par an, dans les six mois qui suivent la clôture de l'exercice financier de l'année précédente, sur convocation du Conseil d'Administration qui en établit l'ordre du jour. (Cf. Art. 18 et 19 des statuts des CLM). L'exercice se déroule du 1er janvier au 31 décembre. Le premier exercice va de la date de création au 31 décembre de l'année en cours.
-l'Assemblée générale extraordinaire
Elle peut se réunir à la demande de la majorité des membres du conseil d'administration, des 2/3 des membres de la CLM, du conseil d'administration de la Fédération ou de la Direction Générale. (Cf. Art. 20 et 21 des statuts des CLM).
-Le Conseil d'Administration (C.A)
L'Assemblée Générale élit un conseil d'administration de 7 à 10 membres appelés administrateurs ou Élus, tous sociétaires de la caisse. Les administrateurs sont élus pour un mandant de trois ans renouvelables. Le C.A est renouvelable au tiers chaque année. Il a pour rôle de suivre et de contrôler la gestion de la caisse qu'il délègue au personnel salarié, professionnel, recruté à cet effet. Il met en place une politique interne de recouvrement des prêts pour éviter le risque d'immobilisation des capitaux prêtés.
Les membres du C.A sont tenus au secret professionnel et bancaire. Les fonctions d'administrateur sont bénévoles, gratuites et honorifiques, sous réserve de remboursement des frais occasionnés par l'exercice de ces fonctions.
-Le Comité local de crédit
Il compte quatre membres : Le Président (président du C.A), le Vice-président (Le Gérant), le Secrétaire (administrateur) et un membre (administrateur).
-La Gérance
La gérance de la CLM est assurée par un ou deux dirigeants agréés par la COBAC. Ils sont suppléés dans leurs tâches par d'autres agents. Le nombre de ces derniers dépend de la taille de la caisse. Agents de la Fédération, ils sont recrutés par la Direction Générale à la demande de la caisse.

2.1.2-Au niveau fédéral
-L'Assemblée Générale Fédérale
Elle représente l'ensemble des membres de la Fédération, c'est-à-dire les CLM représentées par leurs mandants. Elle se réunit au moins une fois par an avant le 30 juin suivant la clôture de l'exercice précédent sur initiative du président de la

Fédération ou du conseil d'administration qui en établit l'ordre du jour. (Cf. Art. 9 des statuts de la Fédération). Elle a compétence pour :

- Donner quitus au conseil d'administration pour sa gestion
- Voter le budget annuel de la Fédération
- Adopter les textes juridiques de la Fédération

-Le Conseil d'Administration fédéral

Il est composé de 15 membres élus en assemblé générale fédérale. Il forme en son sein un bureau de six membres. Présidé par le président de la Fédération, le bureau assiste la direction générale dans la gestion de la Fédération. Le Conseil d'administration se réunit au moins quatre fois par an sur convocation soit de son président, du vice-président ou sur demande du Directeur Général. Il exerce ses attributions conformément aux dispositions des articles 36 et 37 des statuts de la Fédération.

-Le Comité National de Crédit

Il se compose du Directeur Général et de trois élus dont le président de la Fédération. Les salariés du réseau peuvent prendre part aux réunions du comité national de crédit avec avis consultatif. Il se réunit une fois par semaine pour :

- Agréer, valider ou rejeter les demandes de crédits venant des CLM et présentées par le Directeur Général
- Instruire et valider les dossiers de crédits consentis par les CLM aux sociétaires lorsque le règlement de crédit le prévoit.

Les décisions du comité national de crédit sont prises à l'unanimité des membres présents à la réunion. Le comité national de crédit transmet son rapport d'activité au conseil d'administration qui le présente en assemblée générale.

-La Direction Générale

La direction générale est assurée par deux dirigeants nommés par le conseil d'administration et agréés par l'Autorité Monétaire. Elle fonctionne conformément au règlement intérieur et à l'accord collectif d'établissement du personnel des MUCODEC. Ses pouvoirs sont contenus dans les dispositions de l'article 40 des statuts de la Fédération. Cette présentation de la structuration des MUCODEC nous permet de montrer sa concordance avec le management par objectifs préconisé par Peter Drucker. En effet, qu'il s'agisse du niveau local ou fédéral (national), chaque acteur est responsabilisé. Il sait ce qu'il doit faire. Et son action est évalué tant au niveau local que national. Cela apporte une certaine souplesse, puisque chacun sait à quoi s'en tenir pour avoir participé à la définition des objectifs collectifs ; il peut donc les décliner au niveau local en connaissance de cause. Or c'est exactement ce que nous donne à voir le management par objectifs. « Seul processus de management permettant une véritable responsabilisation des individus, le MPO permet à ces derniers de se prendre en charge et d'organiser leur

travail comme ils le souhaitent. Ainsi, puisqu'ils ont pris part à la définition des objectifs, ils sont plus motivés et veillent à remplir leur (s) mission (s) ». Et cela n'est pas le fait du hasard, car même si l'actuel Directeur Général n'a jamais lu Peter Drucker, c'est non seulement un économiste de formation, mais il est titulaire aussi d'un master en management. En plus c'est une personne qui a fait toute sa carrière au sein des MUCODEC. Il a commencé dans une caisse locale en 1993, puis il a intégré la structure nationale comme directeur des ressources humaines de 2003 à 2008, ensuite il a occupé le poste de directeur général adjoint de 2008 à 2013. Et depuis avril 2014, il est le Directeur Général des MUCODEC. Comme il le décrit lui-même c'est « un général sac au dos », car il a « gravi progressivement les grades du plus bas au plus haut sommet de l'échelle de l'organigramme ». Connaissant bien tous les rouages de son entreprise, il a su en améliorer le fonctionnement pour booster la productivité. D'où le résultat exceptionnel réalisé au cours de l'exercice 2021 avec six milliards et demi de francs CFA de chiffre d'affaires. Ce résultat a été salué par ses pairs invités à la conférence de presse du jeudi 14 avril 2022 dont l'Administrateur Directeur Général de la LCB Bank, Mohamed Essaid Benjelloun Touimi : « C'est une performance extraordinaire. Le manager a mis en place une politique sociétale et sociale excellente qui a permis aujourd'hui d'avoir ce résultat magnifique, surtout en ce temps de crise. Atteindre 6 milliards aujourd'hui pour un micro crédit, c'est extraordinaire. On ne peut que le féliciter ». Rappelons que pour être sociétaire, il faut débourser 5000 francs CFA et les salariés bénéficient d'une part variable dans leur rémunération annuelle liée à la performance de leur caisse. Cependant, pour que tout cela fonctionne, il a fallu mettre en place des moyens de communication efficients.

2.2-Les moyens de communication

Pour faire fonctionner les 45 caisses locales sur toute l'étendue du territoire national congolais (*i.e*, le Congo a une superficie de 342000 km2), des modalités d'échange d'informations, du sommet vers la base et de la base vers le sommet, ont été mises en place.

2.2.1-La radio MUCODEC

Cette radiodiffusion a été créée avec l'aide de l'association française Radio Sans Frontière qui œuvre, non seulement dans la création des radiodiffusions, mais aussi à la formation des équipes et l'installation technique. La première antenne fut installée à Brazzaville, la capitale politique du Congo, en 2010 et la deuxième à Pointe-Noire, la capitale économique du pays, en 2011. La radio émet en modulation de fréquence 100.3. Faut-il le rappeler la radio est de loin le moyen d'information le plus répandu au Congo. Son prix est abordable (entre 5000 et 10000 FCFA). Il est simple d'utilisation. Les piles peuvent se trouver partout sur l'ensemble du territoire. C'est le seul établissement a disposé d'une station de radio. Elle utilise les trois langues du pays : le français, la langue officielle ; le kituba, la

langue nationale la plus parlée dans la partie méridionale du pays ; le lingala, la langue nationale la plus parlée dans la partie septentrionale. Et puis, étant donné que les caisses locales sont souvent implantées dans les chefs-lieux des départements, à travers la radio, les Mucodec peuvent maintenir le contact avec des sociétaires où qu'ils se trouvent. Mais la radio ne s'adresse pas uniquement aux sociétaires. L'émission « Le monde des femmes », par exemple, donne la parole à toutes les femmes congolaises. Et pendant la période de la Covid-19, le ministre de la communication et porte-parole du gouvernement, Thierry Moungalla, a utilisé les antennes de cette radio pour sensibiliser les Congolais (ses) à la nécessité de se faire vacciner en milieu professionnel.

2.2.2-Les Technologies de l'Information et de la Communication (T.I.C)

Avec le développement d'Internet qui allie les technologies de l'informatique et des télécommunications, l'échange d'informations est devenu plus facile et plus rapide. Ainsi la radio qui n'était qu'un moyen d'information est devenue aussi un moyen de communication à travers la radio en ligne et les podcasts. Radio Mucodec a un compte *Facebook* et est accessible sur *Liveonlineradio*. Les MUCODEC se sont dotées aussi d'un système intranet pour l'échange des données en interne entre les différentes caisses. Et grâce aux Distributeurs Automatiques des Billets (DAB), les sociétaires peuvent effectuer des retraits d'argent avec leurs cartes monétiques et accéder aux informations concernant leur compte.

Enfin grâce un partenariat conclu avec Congo Telecom, l'opérateur public de télécommunications, les sociétaires ont la possibilité de bénéficier d'un prêt à taux zéro allant jusqu'à 2000000 de francs CFA pour financer leur abonnement Internet fibre optique, remboursable en douze mois. Et ils peuvent également avoir des réductions de 10% sur l'ensemble des forfaits Internet illimités SPEED, proposés par Congo Telecom. En plus l'installation est gratuite.

Le seul hic est que les caisses sont obligées de se doter en groupes électrogènes pour pallier les délestages électriques qui sont fréquents au Congo, car sans électricité il n'y a pas de T.I.C.

Conclusion

Le succès des MUCODEC, nous venons de le constater, n'est pas dû au hasard. Tout a été mis en œuvre pour la fluidité de la communication, gage d'un management efficace. C'est parce que cet établissement a placé à sa tête l'homme qu'il faut à la place qu'il faut, qu'il peut aujourd'hui engranger des résultats excellents salués par l'ensemble de la profession. En communiquant sur ses résultats exceptionnels, le Directeur Général des MUCODEC montre la voie à suivre aux autres managers tant du secteur public qui sont des véritables tonneaux des Danaïdes à cause de la kakistocratie que du privé qui se caractérise par un manque de management éclairé d'où des faillites en cascade. M. Dieudonné Ndinga Moukala est la preuve que l'école congolaise peut former des cadres compétents

capables de relever les défis managériaux qui se posent à nos entreprises tant publiques que privées, pour peu que nous tournions le dos à la kakistocratie.

BIBLIOGRAPHIE

ADEKPEDJOU Afissatou Bintou, 2009, *Analyse descriptive et critique des services offerts par les MUCODEC*, Rapport de stage, Brevet de Technicien Supérieur, Centre de Formation et de Perfectionnement des Professionnels, Chambre de Commerce, d'Industrie, d'Agriculture et des Métiers de Brazzaville, 43 p.

BARTH Isabelle, 2019, « La promotion par l'incompétence : la kakistocratie », *in* www.xerficanal.com/strategie-management. du 21 janvier 2019. Site consulté le 15 octobre 2020.

BIYELE François, 2022, « Le management zéro : causes et conséquences au Congo-Brazzaville », *in Revue Conjonctures de communication*, Vol. 1, N°1, novembre 2022, pp.424-444.

CROZIER Michel et FRIEDBERG Erhard, 1977, *L'acteur et le système*, Paris, Editions du Seuil, 436 p.

DE HARLEZ Renaud, 2014, *Le management par objectifs de Peter Drucker. Comment fixer des objectifs pour booster la productivité ?*, Namur, 50 MINUTES, 27 p.

DRUCKER F. Peter, 1945, *The Practice of management*, New York, Éd. Harper & Row, 416 p.

IMBERT Maurice, 2015, *La communication managériale : méthodes et bonnes pratiques*, Paris, Dunod, 272 p.

IPEMBA KAMA Pierre Évariste, 2011, *L'impact du risque client sur la performance des établissements de micro-finance : cas des MUCODEC*, Mémoire de master professionnel en Sciences économiques, option : monnaie, finance, banque, Faculté des Sciences Économiques, Université Marien Ngouabi, 67 p.

Les MUCODEC : un modèle de protection de l'épargne et d'accès au crédit, cg.ambafrance.org, Archives 2011. Site consulté le 08 décembre 2022.