

Les deux mondes

Le conseil supérieur de de l'institut IMX était très désireux des programmes de développement du corps enseignant et le cas/le développement des supports de cours. Le conseil avait approuvé en perspective un plan similaire en 1992-93 cependant, ce dernier n'avait pas beaucoup progressé. Pendant l'an 2000, l'institut lançait le programme de Ph.D., mais il ne pouvait s'agrandir en 15 ans et jusqu'à 2015, à peine environ trois douzaines d'étudiants au doctorat ont reçu un diplôme. Rien, de durable cependant, ne pouvait se produire pour l'exercice à long terme du développement d'une manière concertée du corps enseignant à différents niveaux. Une allocation interne au corps enseignant fut implémentée pour les permettre de participer à des conférences dans le pays ainsi qu'à l'étranger mais elle était insuffisante, par conséquent disponible pour quelques jeunes membres du corps, de plus uniquement pour participer aux Conférences Internationales. La recherche indépendante par les enseignants expérimentés était très subtile et la plupart étaient tous satisfaits d'ajouter leur nom aux résultats des recherches préparés par les doctorants, exigé pour la publication. Concernant les supports de cours, il n'y avait eu presque aucune amélioration en dépit du fait qu'un bon nombre d'enseignants ait été envoyés à l'étranger pour assister à des ateliers et programme de développement. L'écriture des livres était rare et n'obtenait pas d'encouragements.

Tandis que le nouveau directeur qui arrivé en 1999 encourageait l'organisation des séminaires et des conférences nationales et internationaux, son successeur, Dr. Vikas, qui avait pris la relève en 2003 et régna pendant plus d'une décennie détestait cette approche car, pour lui c'était un gaspillage de temps et d'argent et soutenait que les enseignants utilisaient de l'argent pour des excursions au compte des conférences. Pour la préparation des enseignants d'autres écoles de gestion, bien que le conseil de direction était très désireux et souhaitait créer un centre pour le développement du corps enseignant, les efforts successifs en-vue d'émettre des suggestions au MDRH (ministère du développement des ressources humaines) avaient échoué car, ces suggestions recherchaient des investissements exceptionnels (qui avait une composante énorme pour les honoraires des enseignants en conformité avec le taux des programmes de formation sponsorisés (qui était traité comme consultation). Les MDP ouverts de l'institut boitaient avec un taux de participation pas assez impressionnante, mais la formation sponsorisée était un bon générateur de revenu et d'excédent. Le conseil de direction l'appréciait et était satisfaits du budget toujours bien que les formations soient parrainées ainsi que de l'augmentation des frais de formation de MBA (qui s'étaient multipliés par quatre en sept ans).

Une des raisons de l'échec du programme de développement libre du corps enseignant était le coût. Le directeur et les présidents successifs du

programme de développement de gestion (PDG) visaient des taux aussi élevés que ceux des PDGs sponsorisés qui étaient 5-10 fois plus élevés que ce dont les participants du FDP pouvaient supporter, bien que les frais que les participants au FDP libre étaient en mesure de supporter pouvaient couvrir toutes les charges, de plus une bonne partie des infrastructures étaient inexploitées (toutes les dépenses supplémentaires allaient dans l'entretien et le fonctionnement. Le coût du bâtiment était déjà couvert par le Ministère du Développement des Ressources Humaines (MDRH) ainsi aucune charge pour cela n'était nécessaire. L'institut pouvait accueillir entre 8-10 FDP à un coût réduit à la portée des participants du FDP.

L'autre problème majeur était la réticence du corps enseignant. Après avoir répondu aux exigences concernant la charge minimale de travail, plusieurs étaient désireux soit de faire des recherches qu'ils présenteront dans une Conférence Internationale ou gagnaient de somptueux honoraires en dispensant des cours dans des programmes de formation sponsorisés.

Les autres se contentaient de faire du commerce, de la politique et se querellant après avoir atteint la charge minimale de travail exigée, particulièrement les professeurs d'université, qui n'avaient plus rien à gagner (comme une promotion) ou pour perdre. Les postes d'administration académique n'étaient pas respectés car, ils étaient perçus comme attribués à ceux que le directeur a aimés.

Quelques optimistes tenaces qui essayaient de s'orienter ailleurs faisaient face à divers obstacles. L'organisation des conférences et des séminaires, des programmes de développement libre du corps enseignant, qui étaient des tâches plus exigeantes, n'avaient pas pu être insérées dans la charge de travail des enseignants, de surcroît il n'y avait aucune rémunération encore moins une appréciation ou encouragement du directeur. Lorsque quelqu'un se portait garant pour enseigner deux programmes, le directeur n'autorisait qu'un seul. Il n'avait jamais inauguré ou rencontré les participants du FDP libre.

Encouragé par une telle attitude du directeur, le personnel du bureau de MDP s'était également prêté au jeu en exigeant les approbations du Président/du directeur de MDP, malgré le fait que le directeur ait donné toutes les approbations nécessaires. Un assistant était allé plus loin en déclarant à un professeur senior que l'institut ne fournissait plus de supports de cours et le coordonnateur (professeur) devait obtenir une autorisation spéciale pour photocopier le support de cours/matériel de cas (des supports que les professeurs avaient déployés d'énormes efforts pour leur préparation) car le support était d'environ 200 pages. Le professeur répliqua qu'il ne demanderait pas une telle approbation, mais si le matériel n'était pas préparé pour des participants, il s'abstiendrait du programme car il ne pourrait dispenser un cours sans support qui était l'élément de base pour la discussion en classe.

Le coordonnateur de temps en temps avait dû soit pris en charge les frais de déplacement des professeurs invités pour dispenser certains cours ou demandé au visiteur de supporter ces charges eux-mêmes, car l'assistant créait des tracasseries lors du règlement de ces frais. Il fut une fois, un membre du conseil de direction de l'IMX est venu pour une conférence et donna la note réclamant le remboursement de ses frais de déplacement environ 600/- Roupies. L'assistant plus tard avait demandé au coordonnateur d'obtenir la signature de l'invité sur la note, ce qui impliquait une dépense équivalente des poches du coordonnateur pour envoyer une personne en taxi prendre cette signature. Le professeur avait réglé la facture de ses poches afin clôturer la dispute.

Les choses n'avaient pas beaucoup changé même après que le directeur Dr. Vikas ait abandonné le bureau. Le directeur intérimaire (D.I.), Dr. Nagendra, une fois sollicité par professeur Abhimanyu en octobre 2014 (qui était le seul enseignant conduisant un FDP libre chaque année même après la retraite depuis trois ans et gratuitement), le C.A. avait proposé que puisqu'il était maintenant retraite, un autre enseignant régulièrement en service à l'institut devrait prendre en charge le programme. La question était maintenant de savoir d'où il viendra. Si un ou plusieurs des 7 enseignants réguliers de l'institut étaient désireux de le faire, prof. Abhimanyu n'aurait pas continué après sa retraite. Prof. Abhimanyu avait d'une certaine manière convaincu un jeune assistant Dr. Virendra de coordonner formellement le programme.

Dr. Virendra avait accepté la demande et la proposition fut envoyée au Directeur par Interin (DI) pour approbation. Le directeur ne souhaitant pas employer sa discrétion personnelle et voulant suivre le protocole du système référa la proposition au Président du MDP (un autre professeur assistant) qui décida de discuter de cela avec le comité de direction du MDP et formuler une politique pour le FDP avant de prendre une décision sur question.

Après 3 mois, le Président du MDP faisait savoir que les frais de formation du FDP sélevraient a 15000/- roupies. Une somme au-dessus des 10,000/- Roupies que le programme était autorisé à appliquer par le Conseil d'Administration d'un organisme professionnel sous l'égide duquel le programme se déroulait. Dans le passé le directeur s'était conformé aux frais uniformes, abordable proposés par l'organisme professionnel. D'autres établissements d'associé, qui conduisaient également le FDP avaient accepté d'appliquer des frais uniformes. c'étaient des établissements soeur, toutes dépendant elles aussi du Ministère du développement des ressources humaines MDRH et appliquais des frais abordables comme cause nationale, car le programme était dans une discipline où il y avait pénurie aiguë pour dans le corps enseignant. IMX était siège central de l'organisme professionnel et le conseil de direction avait accordé l'autorisation d'avoir le siège central de l'organisme dans son campus. Deux membres du Conseil

d'Administration de l'IMX étaient également des membres du Conseil d'Administration de l'organisme professionnel.

Des mois se sont écoulés. Entre temps, le Directeur intérimaire disait à Dr. Virendra que puisque le programme devait être conduit au deuxième campus, l'approbation du Président de MDP de l'autre campus était également nécessaire. L'autre Président du MDP avait dit qu'il était d'accord avec le Président du MDP du campus principal. Cependant, il proposait qu'au cas où les participants pourraient être maintenus dans les résidences estudiantines, il plaiderait en faveur des frais abordables. L'idée fut enterrée cependant, quand le coordonnateur précisa que de nombreux participants membres du corps enseignant venant de divers instituts de gestion pourraient être leurs supérieurs hiérarchiques. Il fut donc décidé d'essayer la suggestion quand le nouveau directeur prendra fonction.

Professeur Abhimanyu se demandait pourquoi la conduite du FDP à l'IMX allait mal en dépit d'enthousiasme et de l'appui clair du conseil supérieur. Quand il fut délégué dans une institution soeur, qui était 12 ans plus jeune, il faisait face à tous les problèmes d'infrastructure (manque de salles de classe, de résidences universitaires, de salle à manger etc.) mais, l'institut était toujours en mesure de conduire chaque année entre 6 à 8 FDP. Présentement, elle conduisait plus d'une douzaine de programmes chaque année. En une décennie à partir de 2004, elle avait conduit plus de 100 programmes d'une durée d'une semaine, de plus de 650 jours, qui ont vu la participation de plus de 2200 membres du corps enseignant, alors que l'IMX avait été incapable de conduire 10 FDPs au cours de la période.

La seule chose qu'il avait faite était la création d'infrastructure improvisée, avait fait d'un membre du corps enseignant (était fidèle au FDP) comme Président du FDP (séparant les rôles de FDP et Président du MDP) et avait accordé 0,5 crédits pour le FDP dans la charge de travail annuel d'un corps enseignant, qui était des six crédits minimum. Il ne manquait également pas, s'il était en ville l'inauguration d'un FDP ou de prononcer le discours d'adieu. Il avait accentué l'importance du FDP (dans le plan de perspective qu'il avait présenté au corps enseignant, au personnel et aux membres du conseil de direction lors de sa prise de fonction, comme une contribution indirecte à l'éducation de gestion, puisque 40 professeurs qualifiés dans un programme pouvaient bénéficier entre 2000-4000 étudiants, année après année. Il pensait qu'aucun accent et clarification pareille n'existait à l'IMX. En dépit de ses meilleurs efforts il n'avait pas pu donner une impulsion aux activités pendant plus de vingt ans passé à l'IMX en tant que professeur supérieur et ayant été même doyen plus d'une fois.

« Peut-être même le moule dans lequel les deux établissements sont moulés maintenant sont différents » pensait-il.

« Peut-être IMX s'engageait plus dans des activités commerciales, mais pas dans des activités de développement comme FDP ».

« Comment le briser le taraude toujours, le 7ème directeur et les membres du conseil ».