

CHEFS COUTUMIERS, ACTEURS DE DEVELOPPEMENT

Par le Professeur Abbé Louis MPALA Mbabula

Université de Lubumbashi

www.louis-mpala.com abbelouismpala@yahoo.fr



Nous remercions le Président de Sempya, l'Honorable Calixte MUKASA Kalembwe, pour nous avoir associé à cette manifestation et pour nous avoir confié un thème portant sur les chefs coutumiers comme acteurs de développement.

A dire vrai, ce thème rentre dans les préoccupations du Président Joseph Kabila Kabange, préoccupations exprimées lors de la 3^{ème} conférence des chefs traditionnels, tenue les 19 et 20 octobre 2011 à Kikwit, dans la province du Bandundu.

Dans le cadre de notre communication, nous parlerons d'abord du développement ; ensuite, nous nous appesantirons sur les chefs coutumiers comme acteurs de développement ; enfin, nous présenterons certaines recommandations.

1. DEVELOPPEMENT

Le concept de développement est défini de plusieurs façons et autour de lui il existe plusieurs théories, et ce, selon les époques, les écoles ou les idéologies. Ainsi, de nos jours, parle-t-on du développement durable ou soutenable qui met en exergue les générations présentes et futures et qui semble revaloriser les populations autochtones. A ce propos, l'on peut lire les 27 principes de la Déclaration de Rio et en particuliers les principes 1, 3 et 22¹.

¹ 1. « Les êtres humains sont au centre des préoccupations relatives au développement durable. Ils ont droit à une vie saine et productive en harmonie avec la nature ». 3. « Le droit au développement doit être réalisé de façon à satisfaire équitablement les besoins relatifs au développement et à l'environnement des générations présentes et futures ». 22. « Les populations et communautés autochtones et les autres collectivités locales ont un rôle vital à jouer dans la gestion de l'environnement et le développement du fait de leurs connaissances du milieu et de leurs pratiques traditionnelles. Les Etats devraient reconnaître leur identité,

Pour faire bref, nous dirons que le développement est un processus continu, dynamique permettant aux gens de passer d'une étape reconnue comme une situation existentielle médiocre et déshumanisante à une étape voulue et souhaitée comme étant celle de mieux-être et du bien-être. Voilà pourquoi, le développement embrasse plusieurs domaines comme la santé, l'éducation, l'infrastructure, l'habitat, l'agriculture, l'eau, l'énergie électrique, etc. Comme on peut le deviner, le développement concerne l'homme et tout l'homme. Celui-ci est pris dans toute son intégralité. En outre, le développement est par et pour l'homme. Ce dernier en est le sujet et le bénéficiaire ou la finalité.

Les notions de générations présentes, futures et de communautés autochtones nous permettent de parler des chefs coutumiers.

2. CHEFS COUTUMIERS COMME ACTEURS DE DEVELOPPEMENT

Toute personne qui regarde avec attention la carte d'électeur se rendra compte qu'une section est réservée à la question d'**ORIGINE**. C'est à ce niveau que les mots Secteur ou Chefferie apparaissent. En effet, on est toujours de quelque part et on est « **umwina kampana** ». Et personne ne peut être excusé s'il ne connaît pas son milieu d'origine.

Le procès ALI nous en dit plus. Tout congolais est sous la référence de son chef coutumier .

Dépositaires de la tradition et incarnant les aspirations du peuple pensant, agissant et aspirant au progrès tout en se référant à la coutume, les chefs coutumiers sont reconnus par l'Etat² et ainsi ils dépendent du Chef de l'Etat sur le plan administratif et par les populations qui se reconnaissent en eux, car ils le sont devenus de « par la procédure coutumière, dès la naissance et par la famille »³.

Nous pensons spécialement aux Chefs de Secteur ou de Chefferie et aux Chefs de Groupement, ces personnes dont l'accoutrement les séparait de tout autre sujet. A dire vrai, les Chefs coutumiers « demeurés : le trait d'union entre le passé et le présent, l'incarnation de l'identité originelle de leurs peuples respectifs, les dépositaires de leur mémoire collective, les garants des us, coutumes et traditions ; les répondants de l'unité de leur communauté, les ultimes référents pour la préservation de la paix, de la justice et de l'harmonie ; les comptables de la démographie, tant des points de vue qualitatif que quantitatif ainsi que les répondants des ressources humaines de leur juridiction, aussi bien des vivants que des morts ; les gardiens veillant sur les lois d'équilibre entre les mondes visible et invisible ...»⁴

² Cf. *Loi organique n°10/011 du 18 mai 2010 portant fixation des subdivisions territoriales à l'intérieur des provinces* et de l'article 207 de la Constitution de la République.

³ G. TSHIJUKA/MMC, *Mfumu Di Fima : « notre devoir est de ramener le peuple congolais à comprendre que le Congo est coutumier*[en ligne]<http://www.digitalcongo.net/article/77518> (page consultée le 30 janvier 2012).

⁴ T.M.E., *Cinq questions à Bokomba Kassa-Kassa*, dans *Le Potentiel* (lundi 25 avril 2011) [en ligne] <http://www.lepotentiel.cd/2011/04/cinq-questions-a-bokomba-kassa-kassa.html>(page consultée le 30 janvier 2012).

Acteurs de développement, les chefs coutumiers n'ont qu'un souci, celui de voir leurs terres et leurs populations heureuses et en harmonie. Voilà pourquoi, de par le choix des collaborateurs, les chefs coutumiers ont partout des oreilles et des yeux. Ainsi sont-ils à même de traduire devant l'Etat et les ONG de développement les aspirations et les souffrances de leurs peuples. De ce fait, ils seront acteurs et agents de la construction des hôpitaux, des centres de santé, des écoles, des ponts, etc. et les populations autochtones auront l'occasion de se sentir chez soi et de voir leurs milieux changer de visage. En effet, le développement des chefferies et du Congo ne viendra pas d'ailleurs ; il dépendra des Congolais valorisant leur identité passant par la culture, la coutume incarnée par les chefs coutumiers.

Habitants dans un village planétaire, les chefs coutumiers peuvent réclamer des investisseurs certains services et actes dont les autochtones se réjouiront. Pensons aux infrastructures routières, aux écoles, aux hôpitaux, et à la création des emplois. **Voilà pourquoi dans l'octroi du travail, les autochtones sont les premiers à en bénéficier et les chefs coutumiers doivent se battre pour cela.**

L'on doit reconnaître que la Loi portant sur la **Décentralisation** est un atout devant renforcer les capacités d'action dans le chef des chefs coutumiers. Cependant le réalisme nous apprend que cette loi est timide et *ipso facto* stérilise les chefs coutumiers.

Ayant à cœur le bien-être de leurs populations, les chefs coutumiers assistent, avec la mort dans l'âme, à la destruction de leurs terres et de leurs habitants comme les

hommes, les animaux, les rivières, les poissons, etc. qui sont victimes de la **pollution**. De l'Etat, ils n'attendent rien, car c'est lui qui protège les pollueurs et qui flouent les chefs coutumiers qui souvent sont forcés à se **délocaliser et de ce fait même à n'être plus autochtones et à perdre les références identitaires comme certaines forêts, certaines montagnes et rivières**, et pour cause la **Loi Bakajika de 1973** aliène leurs terres et les neutralisent subrepticement.

Toutes les fois que les chefs coutumiers jouent le rôle de prévention et de gestion des conflits au sein de leurs communautés et gèrent avec sagesse les problèmes liés à la sorcellerie et aux conflits familiaux, ils se comportent en acteurs de développement.

De ce qui précède, l'on comprend que tout chef coutumier mérite le respect et de la part de l'Etat et de la population, étrangère soit-elle, car tout chef coutumier est une référence identitaire et il incarne les générations passées, présentes et futures.

Il sied de signaler, qu'à notre humble avis, ce n'est pas en ayant son domicile en ville ou en s'occupant des affaires politiques que les chefs coutumiers seront des acteurs de développement, mais en étant des hommes de **VISION**, en servant « à la fois d'autorité morale, de tour de garde et de contrôle ainsi que d'interface entre, d'un côté, l'Etat congolais, héritier d'une entité étatique qui mit fin à leur règne et, de l'autre, les descendants des peuples dont ils présidaient encore aux destinées il y a de cela [127] ans en cette année de grâce [2012] »⁵. Ainsi, leur VISION et celle du

⁵ T.M.E.,*a.c.*

Chef de l'Etat relèveront le **défi de la reconstruction et de la modernisation de notre pays**, et ce, en vue de **faire de notre pays une puissance régionale au cœur du continent africain** comme aime le répéter le Chef de l'Etat.

Oui, les chefs coutumiers sont et seront des véritables acteurs de développement à la base si et seulement s'ils n'oublent pas pourquoi ils sont chefs coutumiers et s'ils ne perdent pas leur identité en sombrant dans l'ivrognerie, la corruption, le détournement des deniers publics, et s'ils refusent de se délocaliser en ville en laissant les populations à leur propre sort. On n'est mieux que chez soi, dit-on.

Et nous voulons proposer la méthode **SWORT** comme instrument indispensable pour la réalisation du développement.

Le **SWOT**⁶ ou analyse de Bûcheur est une méthode d'analyse utilisée pour identifier et examiner **les forces** (Strength) et **les faiblesses** (Weaknesses) d'une organisation, aussi bien que **les opportunités** (Opportunities) et **les menaces** (Threats) liées à l'environnement externe. Elle s'utilise au moment de développer un plan stratégique ou en projetant une solution à un problème, afin de prendre en considération aussi bien des facteurs internes qu'externes, et maximiser ainsi le potentiel des forces et des opportunités tout en réduisant au minimum l'impact des faiblesses et des menaces.

Comment l'employer ?

⁶ Pour la méthode ou analyse SWORT et l'exemple donné plus le tableau, nous nous référons à *Rapport de Formation en Pastorale de développement* [en] ligne http://www.cipcre.org/cipcre/documents/Rapports_Pastoral-Developpement_Juin04.pdf (page consultée le 30 janvier 2012)

Analyse Interne: Examinez les possibilités de votre organisation. Ceci peut être fait en analysant les forces et les faiblesses de votre organisation.

Analyse Externe: Entrez une analyse de votre environnement et identifiez les points qui présentent des opportunités pour votre organisation, et ceux qui présentent des menaces ou des obstacles à l'exécution d'une solution.

Inscrivez les informations que vous avez rassemblées dans un tableau comme illustré ci-dessous:

	POSITIF	NEGATIF
INTERNE	Forces	Faiblesses
EXTERNE	Opportunités	Ménaces

Exemple : Dans un centre de santé, les utilisateurs sont obligés d'attendre trop longtemps. Puisqu'ils estiment perdre leur temps, la plupart d'entre eux décident d'employer les services du centre de santé moins régulièrement, ou pas du tout. Dans le but d'améliorer la qualité de ses services, l'équipe du centre de santé a analysé les forces et les faiblesses du centre de santé, les opportunités et les menaces de l'environnement externe, comme dans le diagramme suivant. La prochaine étape a alors consisté à développer des solutions de rechange, comme peut être vu dans le diagramme ci-dessous

--	--	--	--

		Forces (S) <ul style="list-style-type: none"> - Volonté élevée du personnel pour un changer - Bon emplacement du centre de santé - Perception de la qualité des services 	Faiblesses (W) <ul style="list-style-type: none"> - Manque de motivation de la part de l'équipe - Petit bâtiment - Paperasse et bureaucratie - Différences culturelles avec les utilisateurs
	Occasions (O) <ul style="list-style-type: none"> - Appui du gouvernement local. - Perception d'un besoin élevé des utilisateurs. - Peu de concurrence. - Projets soutenu internationalement 	Solutions de rechange (SO) <ul style="list-style-type: none"> - Formation du personnel dans des techniques interactives d'amélioration de la qualité. - Coordination avec d'autres fournisseurs pour couvrir tous les besoins des utilisateurs 	Solutions de rechange (WO) <ul style="list-style-type: none"> - transformer du service avec des fonds de gouvernement local et aide internationale
	Menaces (T) <ul style="list-style-type: none"> - Bas revenu des utilisateurs - Mauvaises routes - Bas salaires - Manque de budget - paradigmes des fournisseurs 	Solutions de rechange (ST) <ul style="list-style-type: none"> - Recouvrement des frais de médicaments et de matériel de laboratoires par les honoraires d'utilisateurs - paiement d'incitations au personnel basé sur le rendement 	Solutions de rechange (WT) <ul style="list-style-type: none"> - réexamen des procédures pour diminuer les coûts et le temps d'attente et augmenter la qualité perçue

Toutefois nous devons signaler que tout acteur de développement ne doit pas confondre **problème** et **besoin**. Le problème a trait aux difficultés et le besoin renvoie aux moyens à utiliser pour résoudre le problème. Exemple, quand on dit : « Nous avons besoin d'un dispensaire », cela signifie qu'il y a **un problème de santé** et que le **dispensaire** est des moyens pour résoudre ce problème de santé.

En dernière analyse, véritables acteurs de développement, les Chefs coutumiers sont des leaders.

3. RECOMMANDATIONS

Que nos chefs coutumiers soient traités dignement de la part de l'Etat, et ce, par une rémunération conséquente afin qu'ils soient à l'abri de la corruption et de la mendicité. Cela concrétisera l'effectivité du statut du Chef coutumier tel que prévu dans la Constitution de la République.

Que la Décentralisation soit effective afin de permettre aux autochtones et aux chefs coutumiers d'être des acteurs de développement dans leurs milieux.

Que l'Etat protège nos patrimoines en accordant aux chefs coutumiers le dernier mot quand il s'agit de l'exploitation minière dans leurs milieux coutumiers. Sachons que le sous-sol est une ressource non renouvelable.

Que l'Etat pratique le principe de précaution afin de protéger nos rivières et les autochtones contre la pollution.

Que l'Etat ou mieux Sempya organise des visites guidées à l'intention des Chefs coutumiers et ce, dans d'autres pays africains afin de voir comment vivent, ailleurs, des Chefs coutumiers, car « **umwana ushenda atasha ngina ukunaya** ».

Qu'à leur intention soient aussi organisés des séminaires portant sur la prévention et la résolution des conflits fonciers, sur le droit, etc. Pour ce faire, l'on doit créer une structure de réflexion au sein de Sempya, p.e.