



**MIGRATIONS, LEADERSHIP
COMMUNAUTAIRE ET COHÉSION SOCIALE EN
CÔTE D'IVOIRE**

SUIVI DU

**GUIDE DE GESTION DE
LA DIVERSITÉ ET DE LA COHÉSION
SOCIALE**

ADJON GUY GHISLAIN DANHO

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	8
CHAPITRE I : MIGRATION ET MILIEU HUMAIN	10
1-Aperçu socioéconomique du milieu d'étude	11
1-1- Yamoussoukro	11
1-2- Rubino	12
1-3- Méagui	13
II- Migrants et autochtones : perceptions réciproques	14
2-1- Perception des migrants par les autochtones	14
2-2- Perception des communautés d'accueil par les migrants	18
CHAPITRE II : MIGRATIONS ET MUTATIONS DANS LE LEADERSHIP COMMUNAUTAIRE	20
1-Typologie des leaders communautaires	21
1-1- Les chefferies traditionnelles	21
1-2- Formes modernes de leadership communautaire	22
1-3- Nouvelles formes de représentations communautaires liées au contexte migratoire	23
1-3-1- Les chefferie communautaires	23
1-3-2- Les chefferies à notabilités multiethniques: un modèle de pouvoir pluraliste	24
2- Fonctions des leaders communautaires	25
2-1- Fonction de représentation et d'intermédiation communautaire	25
2-2- Fonction d'assistance et d'orientation des migrants	26
2-3- Fonction judiciaire	27
3-Profil des leaders communautaires	28
3-1- Aptitudes à la communication des leaders communautaires	28
3-2- Profession des leaders communautaires	29
3-3- Profil socio professionnel des leaders de communautés de migrants	30
CHAPITRE III : LEADERSHIP COMMUNAUTAIRE ET GESTION DES CONFLITS	31
1- Typologie des conflits	32
1-1- Les confits de proximité	32
1-2- Les confits de leaderships	32
1-3- Les conflits fonciers	33
1-4- Les conflits intracommunautaires	33
1-5- Les conflits intercommunautaires	34
2- Les mécanismes de gestions des conflits	35
2-1- Les mécanismes traditionnels	35
2-2- Les mécanismes administratifs	36
CHAPITRE IV : LA CONSTRUCTION IDENTITAIRE, LA LEGITIMITÉ, LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE : DEFIS MAJEURS DE COHÉSION POUR LES LEADERS COMMUNAUTAIRES	39
1- Les leaders communautaires dans la construction identitaire	40
2- Les leaders communautaires comme acteurs d'un pouvoir local plus légitime	41
3- Leadership communautaires et promotion de la solidarité sociale	42
4- L'insertion socio-professionnelle, un enjeu de cohésion sociale	43
CONCLUSION	45
PERSPECTIVES	46
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	47

LEADERSHIP



The background of the page is a light gray color with a repeating, intricate floral and scrollwork pattern. The pattern consists of stylized leaves, vines, and circular motifs, creating a classic, elegant aesthetic. The text is centered on a dark blue horizontal band that spans the width of the page.

MIGRATIONS, LEADERSHIP COMMUNAUTAIRE ET COHÉSION SOCIALE EN CÔTE D'IVOIRE

PRÉFACE

La gouvernance des migrations en Côte d'Ivoire est l'un des enjeux essentiels de cohésion sociale et de développement. Le socle d'une paix durable et d'un développement harmonieux, n'est-il pas le renforcement de la cohésion sociale ? L'importance des immigrations a créé une diversité sociale exceptionnelle porteuse de richesse, mais qui exige une gestion intelligemment organisée. La particularité de cette étude est de lever le voile sur le rôle de ces acteurs à la base que sont les leaders communautaires, ces personnages qui se retrouvent de manière souvent impromptue au cœur des défis les plus essentiels de notre société et doivent répondre efficacement aux défis sociaux, et même économiques.

Cela passe par deux chantiers majeurs, à savoir le renforcement de la gouvernance sous toutes ses formes ainsi que le développement constant du capital humain. Les problèmes de gouvernance sont un frein au développement et accentuent la fragilité de l'Etat, avec pour conséquence la mise à mal des rapports socioéconomiques et communautaires. Ces problèmes de gouvernance s'accompagnent inéluctablement de la montée de la corruption, d'un manque de justice et de transparence, dont les effets négatifs sur les inégalités de revenu et d'accès aux services publics sont criards. Il faut pouvoir interroger les problèmes sociaux et les problématiques communautaires qui freinent le développement, limitent les opportunités, accroissent la frustration, délitent la cohésion sociale, et de ce fait, constituent un terreau fertile à la violence et à l'insécurité.

Le second chantier est ce terreau fertile qui nous permet d'envisager un développement humain particulièrement axé sur les jeunes, les femmes, les pauvres et tous les cadets sociaux. Des millions de jeunes arrivent chaque année sur le marché du travail et très peu parviennent à s'insérer dans le secteur moderne du fait d'une croissance faiblement créatrice d'emplois et du manque de compétences ou de profils correspondant aux besoins du marché. Cette situation expose ces jeunes et leurs liens sociaux et communautaires avec, à une insécurité humaine qui les pousse parfois dans l'extrémisme violent et la criminalité ou à chercher un palliatif dans l'émigration.

Il est urgent d'inverser la dynamique actuelle. Ceci, pour éviter que les menaces sous-tendues ne remettent en cause la Côte d'Ivoire dans sa forme républicaine. Il faut pour cela, s'assurer d'une répartition équitable des ressources d'abord entre individus et ensuite entre communautés. Ce d'autant que la plupart des régions disposent de ressources naturelles pouvant soutenir un développement inclusif et durable. Cela passe par la mise en selle des leaders communautaires qui connaissent les problèmes des communautés à la base. S'ils ne sont pas toujours bien formés aux techniques modernes de gestion des hommes, ils recèlent un savoir-faire et une somme d'expérience dont l'on peut tirer le meilleur dans la perspective de la construction nationale.

En parcourant les pages qui vont suivre, l'on découvre avec étonnement que la société ivoirienne est en train de se transformer profondément. Les identités se renouvellent, les cultures s'imbriquent, les particularités ethniques, tout en ayant une forte emprise sur les individus, commencent à montrer des contours poreux du fait de l'introduction de nouvelles valeurs et pratiques. Il est urgent de mettre en œuvre le leadership collectif comme vecteur idéal de la réalisation de tous les plans d'action de renforcement de la cohésion sociale. Cet outil mérite une attention spéciale en raison de son acceptation favorable de la part des populations et de son efficacité dans la durée.

Cela nécessite une vision à long terme et une stratégie de transformation structurelle soutenue par l'industrialisation et une diversification économique mûrement réfléchie.

Dans cette perspective, un accent particulier devra être mis sur le développement du capital humain en favorisant une éducation de qualité et adaptée aux besoins du marché du travail. La forme actuelle de l'Etat devra être revisitée pour donner plus de place aux collectivités locales dans le cadre d'une décentralisation effective et accompagnée de modes plus efficaces de fourniture des services sociaux de base.

Bonne lecture !

Thilo SCHÖNE

Représentant Résident

INTRODUCTION

La cohésion sociale est considérée dans l’imaginaire africain comme l’absence de conflits. Quoi de plus normal quand dans les pays africains, les crises remettent constamment en cause les efforts de construction nationale et de développement. C’est le cas en Côte d’Ivoire. En deux décennies, le pays a connu quatre (4) crises majeures : le coup d’état de décembre 1999, la rébellion armée de septembre 2002, la crise post-électorale de novembre 2010 à avril 2011 et la crise pré-électorale d’août 2020. Il est donc légitime de rapprocher cohésion sociale et paix, les deux notions rappelant certainement les premières exigences de tout peuple qui a pour destination la société bien ordonnée.

En 2020, dix-neuf (19) conflits intercommunautaires ont été recensés. Ils ont causé 16 (seize) morts et ont eu pour théâtre les villages et les petites villes semi-urbanisées. (Coulibaly, 2020). Jean-Pierre Chauveau et Koffi Samuel Bobo (2003) parlent d’une crise de la ruralité, commune aux régions d’agriculture de plantation. Ces zones rurales et semi-urbaines ont pour points communs la forte influence des leaders communautaires, mais aussi, des forts taux d’immigration qui sont l’un des facteurs clés de la société ivoirienne. Ces migrations ont profondément marqué les activités économiques, la répartition de la population et l’occupation des espaces.

Aujourd’hui, la compétition pour le contrôle des secteurs d’activités économiques par les différentes communautés ivoiriennes ou allogènes font du monde rural et des zones semi-urbaines des zones stratégiques essentielles. Dans le secteur agricole en particulier, le contrôle des terres cultivables est au cœur de luttes qui engendrent souvent des confrontations armées, eu égard à la régulation insuffisante de l’État. Les rois, les chefs de cantons, les chefs de villages, les chefs de communauté, les leaders d’association de jeunes et de femmes qui sont au cœur des mécanismes formels et informels de gestion de la cohésion sociale, se retrouvent au premier plan dans un contexte où migrations, leadership communautaire et cohésion sociale sont intimement liés.

Cette étude va tenter de répondre à la question suivante : Comment et avec quelle efficacité les leaders communautaires essayent-ils de promouvoir la cohésion sociale dans les zones rurales et semi-urbaines de Côte d’Ivoire marquées par des immigrations massives ?

L’objectif principal est de faire le diagnostic du rôle et de l’impact des leaders communautaires dans la gouvernance des migrations en Côte d’Ivoire. De manière plus spécifique, l’étude va permettre de :

- Évaluer les mécanismes formels et informels de veille et de gestion de la cohésion sociale impliquant les leaders communautaires dans les zones de forte immigration ;
- analyser les perceptions réciproques qu'ont les communautés les unes des autres;
- dresser le profil des chefs de communautés dans les zones d'étude et analyser leur impact sur la cohésion sociale;
- analyser le niveau d'intégration des populations peuls allogènes.

Dans un souci de clarté, il convient d'exposer clairement la définition de la cohésion sociale qui a été retenue. La définition traditionnelle d'Émile Durkheim conçoit la cohésion sociale comme un processus qui vise à renforcer les liens entre des individus dans une société principalement à travers la solidarité mécanique ou organique. (Forsé et Parodi, 2010) Elle reste très générale. Michel Forsé et Maxime Parodi retiennent la définition du Conseil de l'Europe, qui tout en étant très détaillée offre des orientations aux acteurs de la cohésion sociale : *«La capacité d'une société à assurer le bien-être de tous ses membres, en réduisant les disparités et en évitant la marginalisation... Pour y parvenir, elle doit pouvoir maîtriser ou réguler les différences et divisions qui la traversent, tout en restant dans le cadre d'une citoyenneté démocratique»*. (Forsé et Parodi, 2010 : 9). Ainsi, la cohésion sociale se mesure-t-elle non seulement à la capacité des sociétés à réguler les conflits, mais aussi à assurer l'épanouissement socioéconomique de tous ses membres dans des conditions démocratiques.

Ce travail repose sur une méthode qualitative. Deux types de données ont permis de former le corpus d'étude. Ce sont les données primaires qui sont issues d'entretiens semi-directifs, de focus-groupes, de l'observation directe et des données secondaires issues d'une étude documentaire et d'une revue de littérature. Des entretiens semi-directifs ont été menés avec onze (11) leaders communautaires dont trois femmes dans la région de Rubino (commune de Rubino, villages de Kamabroux et Allany plus 2 campements les 14 et 15 août 2021) tandis que deux groupes de discussion à Yamoussoukro (11 juillet 2021) et Méagui (5 août 2021) ont impliqué vingt-sept (27) personnes, treize (13) à Yamoussoukro dont cinq (5) femmes et quatorze (14) à Méagui. Ces zones d'étude ont été choisies pour des motifs divers. Une zone de conflit récent qui n'est pas directement lié à un événement politique : Rubino. Une zone de conflit récent lié directement à un événement politique, en l'occurrence la crise pré-électorale d'Août 2020: Yamoussoukro. Enfin, une zone de très forte migration réputée pour sa stabilité: Méagui. De manière exceptionnelle, trois pasteurs nomades ont été également interrogés dans la zone de Songon dans la banlieue d'Abidjan.

La première partie de l'étude donne un aperçu socioéconomique des différents milieux d'étude et une idée des perceptions qu'ont les groupes de migrants et d'autochtones les uns des autres. Ensuite, les mutations dans le leadership local dans le contexte migratoire ont été présentées. Un accent particulier a été ensuite mis sur le rôle des leaders communautaires dans la gestion des conflits. Enfin, la cohésion sociale a été analysée selon quatre critères supplémentaires, à savoir la construction identitaire, la légitimité, la solidarité sociale et l'insertion.

CHAPITRE I

MIGRATION ET MILIEU HUMAIN

*Yamoussoukro, Rubino et Méagui,
villes du centre, du Sud-est et du Sud-ouest,
offrent un aperçu saisissant des réalités socio-économiques
et démographiques des zones rurales et semi-Urbaines de
la Côte d'Ivoire.*

Côte d'Ivoire



1-APERÇU SOCIO-ÉCONOMIQUE

DU MILIEU D'ÉTUDE

1-1- Yamoussoukro

La ville de Yamoussoukro, chef-lieu du District autonome de Yamoussoukro est la capitale administrative de la Côte d'Ivoire. Dans les faits, le pays attend toujours le transfert des institutions politiques et administratives telles que la Présidence de la République, l'Assemblée Nationale alors que le sénat a été installé depuis le 18 décembre 2019.

Foyer des tribus Nanafouè et Akouè, la population globale de Yamoussoukro est estimée à 355 573 habitants dont 212 670 habitants pour la ville selon le Recensement Général de la Population et de l'Habitat, RGPH 2014 avec un taux d'environ 18% d'étrangers. C'est une ville de taille moyenne toujours en cours d'urbanisation qui allie caractéristiques urbaines et rurales. Certains quartiers de la ville sont des villages (Morofé, Logbakro, Nanafouè...) où les us et coutumes sont encore vivaces.

L'économie de Yamoussoukro est basée sur l'agriculture qui occupe cinquante pour cent des actifs. Le binôme café-cacao qui employait 9.000 exploitants en 2009 est une activité majeure aux côtés de l'agriculture vivrière qui concerne principalement l'igname, le maïs et le riz. (Akmel, 2013) L'agriculture reste cependant extensive avec des rendements faibles dans l'ensemble. L'élevage est également en plein essor tandis que la pêche existe principalement grâce au barrage de Kossou. L'orpillage connaît par ailleurs un intérêt croissant, mais est exercé principalement de manière illégale.

Yamoussoukro est aussi connue pour son tourisme qui génère 35% des recettes fiscales et offre 1.000 emplois directs. (Akmel, 2013) Il repose principalement sur la promotion des monuments historiques qui sont parmi les plus impressionnants de l'Afrique de l'Ouest : la Basilique Notre Dame de la Paix, le plus grand édifice religieux catholique au monde, la Fondation Félix Houphouët-Boigny pour la recherche de la paix, mais aussi le palais Présidentiel, le lac aux sauriens et l'Institut National Polytechnique Houphouët-Boigny (INPHB). Le tourisme s'adosse à un secteur hôtelier exubérant. L'hôtel Président (5 étoiles) et HP Resort (l'hôtel des parlementaires, 4 étoiles) sont des établissements de référence dans le pays.

La politique de transfert effectif de la capitale débutée à l'entame des années 2000, si elle n'a pas atteint les résultats escomptés, a eu le mérite de remettre en selle le processus d'urbanisation, suscitant un engouement pour les opérations foncières et immobilières qui entraînent souvent des conflits. Sans doute l'une des cités les plus paisibles du pays, Yamoussoukro n'a pourtant pas été épargnée par les violences de la crise préélectorale d'Août 2020 qui ont débordé le cadre politique pour se propager au cœur des communautés. Cela a été une page très sombre dans l'histoire de la ville et a beaucoup impacté la cohésion de la cité.

¹http://www.ins.ci/documents/RGPH2014_expo_dg.pdf

1-2- Rubino

Rubino est une petite bourgade du Sud-Est de la Côte d'Ivoire dans la Région de l'Agnéby-Tiassa, à environ 15 kilomètres d'Agboville le chef-lieu. La sous-préfecture de Rubino compte, en 2014, 35.553 habitants dont 14025 dans la ville. Kamabrou et Allany, qui sont concernés par l'étude, comptent respectivement 797 et 4575 habitants. Rubino reste une zone très peu urbanisée avec toutes les caractéristiques économiques et sociales d'un grand village. L'agriculture et l'exploitation du bois sont les activités principales de la ville. L'hévéa, le cacao, le café, le palmier à huile, le manioc et le riz sont les principales cultures agricoles et l'élevage itinérant de bovins est en développement dans la région.

Rubino est une vieille cité qui occupe une place de choix dans l'histoire de la Côte d'Ivoire. Elle a été l'un des épiciontres de la révolte des Abbey dès janvier 1910 contre les travaux forcés liés au chemin de fer et a été baptisée du nom de Rubino, un négociant français qui y a été assassiné pendant cette guerre. Plus de 500 autochtones avaient perdu la vie dans cette guerre disproportionnée. (Vitti, 2016) Le chemin de fer a été quand même implanté et Rubino est devenue une escale de choix. Très vite, les migrants en quête de terres cultivables ont essaimé la région où ils ont acquis des terrains pour la création de plantations et offert leurs services en tant que métayers ou manœuvres. D'autres encore ont créé des commerces florissants ou se sont investis dans le transport.

La chefferie centrale de Rubino détient l'essentiel du pouvoir traditionnel qu'elle partage avec les chefs des villages satellites et campements. Le bitumage de l'axe Agboville-Séchi donne à Rubino des atouts économiques intéressants dans le cadre du projet du Grand Abidjan. Les opérations foncières sont en pleine expansion dans la localité. En juin 2020, Rubino a été secouée par de violents affrontements intercommunautaires que les uns et les autres mettent au compte de débordements de jeunes voyous. Ces affrontements entre jeunes de différentes communautés sont monnaie courante dans la ville d'Agboville, chef-lieu de région, et ont souvent pour point de départ des règlements de compte entre bandes rivales.

1-3- Méagui

Méagui est la ville phare des autochtones Bakwés, une tribu Krou proche des Bhétés, Wês et Kroumens. La région de Méagui, à l'image de toute la zone du Sud-ouest était une zone de forêts primaires qui abritaient une très faible densité de population jusqu'au début des années 70 où, à la faveur de l'intensification de la politique cacaoyère, le gouvernement avait entrepris une vaste stratégie de peuplement. L'État ivoirien a alors favorisé l'installation de migrants en vue de la création de nouvelles plantations. Des ivoiriens du Nord, mais aussi et surtout des Baoulés et des Burkinabès ont immigré en masse dans les forêts du Sud-ouest notamment à Méagui, et ce, de façon discontinue. (Kipré 2006) La ville de Méagui a tout de même une histoire particulière rapportée par le président d'une association de jeunesse :

«Il y avait une scierie à Méagui qui a fait faillite. Les manœuvres étaient en majorité des Burkinabès. Le chef d'alors a souhaité qu'ils restent afin de permettre le développement de la nouvelle cité pour aboutir à la création d'une sous-préfecture. Il a donc facilité leur accès à la terre en leur offrant des parcelles afin qu'ils les cultivent».

La politique de peuplement initiée par le gouvernement et accaparée par les autochtones a été accompagnée par un plan d'aménagement du territoire en vue du désenclavement et du développement social des zones les plus reculées du pays. Comme ailleurs dans le pays, les populations de Méagui ont été encouragées à quitter les campements en vue de la création de grands villages pouvant bénéficier de l'électrification, d'écoles, de routes, d'hôpitaux et autres infrastructures de base. Dans cette dynamique, la ville de Méagui va naître presque ex nihilo. Ainsi de 1965 à 1998 la densité de la population du département va être multipliée par 100 pour atteindre 82 habitants au kilomètre carré. La population à Méagui est majoritairement constituée d'allochtones Baoulés et allogènes Burkinabès qui exercent dans l'agriculture. (Dagou 2009) En 2014, la population était estimée à 132 294 habitants .

L'agriculture est l'activité principale à Méagui avec naturellement le cacao (c'est la première zone cacaoyère du pays), l'hévéa et les vivriers. Elle occupe 37 % des actifs suivie par le commerce avec 25%. Le négoce de fèves de cacao ainsi que le transport et les petits commerces se sont, en effet, également bien développés dans le sillage de la cacaoculture.

Méagui, malgré sa position stratégique liée à la disponibilité des terres favorables à la cacaoculture et le fort taux d'immigration, reste un modèle de stabilité en Côte d'Ivoire. La ville a su se préserver des soubresauts politiques qui se sont mués en conflits intercommunautaires dans plusieurs zones du pays et en particulier dans le grand Ouest.

²<https://www.ins.ci/documents/rgph/NAWA.pdf>

2-MIGRANTS ET AUTOCHTONES

PERCEPTIONS RECIPROQUES

La perception qu'ont les hommes de leur milieu de vie et de ceux qui y vivent détermine les types de relations sociales qui se tissent. Dans les zones d'accueil des migrants, les modes de vie communautaristes ne constituent pas un frein aux brassages et à la coexistence harmonieuse. Les autochtones ont développé un arsenal de représentations positives du migrant tandis que les migrants ont aussi développé diverses perceptions des populations d'accueil.

2-1- Perception des migrants par les autochtones.

Pour les autochtones, le migrant est à la fois le frère, le partenaire économique, un modèle de réussite, mais aussi une source de compétition qui amène à le dépeindre sous des jours négatifs.

Le migrant est un frère

La légendaire hospitalité des ivoiriens ne s'arrête pas uniquement au discours politique. Elle est méritée et prend sa source dans les traditions africaines. Le migrant est perçu comme cet être qui apporte le bonheur. Chez les Bakwés de Méagui, par exemple, l'étranger n'est pas considéré comme un être poussé par le manque, mais plutôt par l'amour. Il est accueilli les bras ouverts et est confié à un tuteur « Opalégnon » qui assure sa protection. *«Je peux me battre contre mon propre frère s'il manque de respect à "mon étranger"»*, nous confiera un chef.

Cette tradition d'hospitalité est renforcée par les liens intercommunautaires qui se sont tissés au fil des années. Les mariages intercommunautaires ont favorisé un brassage interethnique, véritable terreau du vivre ensemble et de la fraternité. Malgré un mode de vie communautariste, tant chez les migrants que chez les autochtones dans les zones rurales et semi-urbaines, les marges ethniques ne sont pas hermétiques et les populations vivant sur un même territoire finissent par partager certaines pratiques sociales et adoptent des comportements mixtes.

Les liens de famille se sont créés au fil du temps entre les membres de différentes communautés qui s'entraident et s'assistent mutuellement pendant les moments heureux et difficiles. Le migrant est souvent le beau-frère, le beau-fils, le neveu, le cousin, etc.

Le migrant est un partenaire économique et une chance pour le développement

Les migrants s'inscrivent au cœur des stratégies de développement des autochtones. En tant que main d'œuvre, l'on a recours aux migrants pour les travaux agricoles. Les bergers peuhls constituent presque exclusivement le personnel sollicité pour la garde et le pâturage des bœufs et moutons dans les élevages itinérants. Les autochtones ou même des allochtones ou allogènes en profitent. *«Ils ne sont pas propriétaires, mais ils sont experts dans l'élevage donc ils s'en chargent»*, s'exprimera un chef de communauté.

La Côte d'Ivoire est avant tout une économie agricole qui a longtemps misé sur l'immigration des zones 'arides' des savanes en direction des zones 'riches' des forêts propices à la culture du café, du cacao et plus tard du palmier à huile puis de l'hévéa. (Kipré 2006) Dans le métayage, le migrant est un partenaire d'affaire respecté qui a la responsabilité de toutes les charges de création et d'entretien de la plantation jusqu'à la production, moment où intervient le partage de la parcelle cultivée. Il épargne le propriétaire non seulement des charges financières, mais aussi de temps de travail. En outre, comme l'affirme un notable de Rubino, les migrants sont incontournables pour ceux qui ont pour commerce la vente des terrains urbains. *« Ils représentent une importante contribution financière. Ils achètent beaucoup de terrains urbains »*.

Chez les Bakwé de Méagui, les migrants Burkinabès, Maliens, Guinéens et les migrants internes Baoulés, Sénoufos, Lobis, etc ont été considérés comme une chance de développement en vue de l'accroissement de la population et de l'agrandissement de la cité. Cela en vue de capter des investissements nationaux plus importants en termes d'infrastructures : routes, écoles, hôpitaux, administration.

Le migrant est un modèle de réussite

Le migrant est celui qui incarne la réussite et de nouvelles manières de faire, de nouvelles chances socioprofessionnelles *« Nous nous contentions du peu, car la nature nous a été favorable. On n'avait pas besoin de travailler dur. Aujourd'hui, nous voyons que les Baoulés et les Burkinabès travaillent beaucoup et nous faisons comme eux en nous mettant au travail. Grâce à eux, nous sommes devenus plus entrepreneurs»*. (Leader de jeunesse de Méagui)

En imitant le modèle économique des migrants, les jeunes adoptent systématiquement leur rapport au travail et se lancent dans la production agricole de rentes. C'est également valable pour le négoce des fèves de cacao bord-champ. Les communautés de migrants avaient le quasi-monopole de cette activité. Le succès des négociants a incité les membres des communautés allochtones et autochtones à s'y intéresser. *«Ça n'a pas été facile pour les ivoiriens d'entrer dans ce commerce. C'est un milieu très compliqué et l'insécurité pendant la traite ne facilite pas les choses. Mais les ivoiriens commencent peu à peu à se positionner»*, nous confiera un jeune leader de Méagui. Ce soupçon d'antagonismes entre migrants et autochtones semble révéler que l'image des premiers ne jouit pas toujours de représentations positives.

Le mode de vie communautariste des immigrants ne joue pas en faveur de leur image. Cela favorise la construction de représentations négatives à leur égard. *«Les tendances au « communautarisme » des immigrants, qui s'expriment à la fois dans leurs choix de résidence (regroupement dans des quartiers ou campements) et dans leurs modes de vie, ont renforcé leur statut « d'étranger » dans le pays d'accueil. »* (Kipré, 2006:124). Ces modes de vie amènent plusieurs chefs autochtones à dire que les migrants font preuve d'une trop grande indépendance à l'égard de leurs tuteurs autochtones. *«Ils ont créé leurs propres campements au lieu de venir nous aider à développer la ville»,* pense ce chef traditionnel de Méagui. Ce mode d'occupation de l'espace avait été analysé par Cris Beauchemin qui a remarqué que cela n'a jamais été un frein à la cohésion sociale.

«En milieu rural forestier, certains migrants s'installent en marge des villages autochtones, d'autres dans des campements isolés. En somme, la cohabitation spatiale des différentes populations a pris des formes plurielles, mais elle n'a jamais conduit à une stricte séparation des groupes».

(Beauchemin 2005 ; page 12)

En effet, À Méagui, le ressentiment est plutôt la résultante d'une stratégie qui n'a pas connu le succès escompté. Les chefs autochtones avaient tablé sur l'accueil des migrants en vue d'accroître la population de la petite bourgade d'alors et capter les investissements de l'État dans les infrastructures routières et sociales pour profiter au mieux de la politique de désenclavement et d'aménagement initiée dans les années 70. Il était recommandé aux migrants de construire une maison. Aussi, la tendance des migrants à s'installer systématiquement dans les campements est-elle vue comme un refus d'honorer une promesse, et même comme un mode de vie marginal. Dans les autres localités couvertes par l'étude, des griefs divers sont également exprimés contre les migrants à qui l'on reproche des comportements anarchistes.

Les plaintes de ce notable de Yamoussoukro illustrent parfaitement ces ressentiments exacerbés par la résurgence de certains faits :

«Les étrangers occupent des forêts sans aucun respect des procédures légales et traditionnelles...Il y a des conflits permanents en ville comme dans les villages. Certains tuteurs sont agressés pour leurs terres. Avec l'urbanisation, il y a des quartiers entiers qui sont bradés par les étrangers.

Ce n'est pas parce que tu as fait 100 ans en un lieu que tu es au-dessus des autochtones».

Les plaintes de ce chef autochtone traduisent une réalité en Côte d'Ivoire.

C'est l'épuisement des terres de culture et la pression trop forte sur les terres dans un contexte où des migrants allogènes occupent plus efficacement des réserves autochtones et infiltrent même les aires nationales protégées grâce au perfectionnement de leurs réseaux de recrutement de main d'œuvre depuis le pays de départ.

Certains actes de corruption sont en outre attribués à des allogènes et sont perçus comme l'expression pure et simple de l'ingratitude et du mépris de la part de ceux qui ont été accueillis.

« Les allogènes recourent à la corruption et traînent les ivoiriens devant la police parce qu'ils ont l'argent et se croient tout permis ».

Des griefs sont également formulés à l'endroit des migrants peuhls dont les activités causent des désagréments à celles des autres communautés. En effet, l'élevage itinérant gagne en importance dans toutes les villes de Côte d'Ivoire, et même celle du Sud du fait des évolutions techniques qui permettent de contrôler les maladies endémiques des zones forestières. *« Les bœufs détruisent nos plantations. Nous avons plusieurs fois interpellé les éleveurs, mais ils nous ont fait savoir que les bêtes meurent quand on les parque. Les peuhls ne sont pas propriétaires des animaux. Ils ont des protecteurs »*, nous confiera un leader communautaire.

À Yamoussoukro, comme à Rubino ou Méagui, les destructions de plantations vivrières sont également monnaie courante et les chefs affirment recevoir beaucoup de plaintes. Mais ils soulèvent une autre inquiétude liée au mode de migrations des éleveurs peuhls qui s'apparente à un trafic d'êtres humains :

« Ils arrivent comme convoyeurs de bétails dans les camions de transport d'animaux. Quand les camions repartent, huit auront disparu sur 10.

Où vont-ils ? ». (Chef de communauté)

De leur côté, les migrants ont également développé un arsenal de perceptions positives et négatives à l'endroit de leurs hôtes.

2-2- Perception des communautés d'accueil par les migrants

Les migrants internes et les immigrés partagent plusieurs perceptions de leurs communautés d'accueil.

La Côte d'Ivoire est notre pays et les ivoiriens, nos frères

Les migrants ne considèrent pas la Côte d'Ivoire seulement en termes d'opportunités économiques, bien au contraire, ils s'inscrivent dans un projet de vie dans un pays qu'ils ont adopté et auquel ils sont intégrés. Les liens affectifs sont très forts et renforcent les intérêts économiques. Plusieurs leaders de communauté, à l'instar de leurs compatriotes affirment avoir épousé une femme ivoirienne et ont donc des enfants ivoiriens. *«L'une de mes quatre femmes est Bhété et elle m'a donné quatre enfants».* Ou encore : *«Je mourrai ici. Mes enfants sont ivoiriens».* L'un des répondants dira : *«Nous sommes devenus ivoiriens... Nous sommes mélangés. Ma sœur a épousé un ivoirien. Ses enfants sont ivoiriens et travaillent tous dans l'administration ivoirienne».* Les liens à la terre d'accueil sont très forts, car l'on s'y est réalisé, mais aussi parce qu'on y a fondé sa famille ou intégré d'une manière ou d'une autre la localité d'accueil. *« Tout le monde se connaît ici (à Méagui). Nous sommes une famille ».* Et ce leader lancera ce cri pathétique : *«Même si on devait nous chasser, nous n'irions nulle part»* ; pour signifier que les liens avec la Côte d'Ivoire sont irremplaçables.

Les ivoiriens / autochtones sont accueillants

Les communautés autochtones sont jugées très accueillantes. Être accueillant ne se limite pas seulement au niveau symbolique constitué de rituels de bienvenue. À Rubino, Chez les Abbeys réputés hermétiques, le recueil des témoignages basés sur les expériences de vie et la visite de terrain dans le campement autochtone d'Amiripoh (trois kilomètres de Rubino) et les campements d'allogènes qui y sont rattachés ont été édifiants. Tous les allogènes rencontrés parlent abbey et ont une parfaite connaissance des coutumes et rituels traditionnels du terroir comme le service de la boisson et la demande des nouvelles. Un chef de communauté allogène de Rubino a dépeint les Abbey comme des gens accueillants et prompts au pardon : *« L'Abbey est gentille. Quand tu lui dis 'donne-moi à manger', il te donne à manger. Il aime qu'on le respecte sur ses terres...Une fois qu'on lui dit 'pardon', il accepte ».*

À Rubino comme à Méagui ou à Yamoussoukro, les migrants allochtones ou allogènes s'accordent sur la bienveillance de ceux qu'ils appellent leurs 'tuteurs'. Le chef de la communauté ghanéenne de Yamoussoukro rend le même témoignage. Arrivé très jeune en Côte d'Ivoire, il a intégré une famille au sein de laquelle il fait figure d'ancien et a même épousé une ivoirienne.

« Je suis venu en Côte d'Ivoire en 1967. J'ai été intégré à ma famille d'accueil. Je vis toujours dans la cours familiale ».

'Souvent nous sommes exclus et dépossédés'

Certaines situations donnent l'impression aux migrants qu'ils ne pourront jamais être acceptés dans les sociétés qui les accueillent. Comme ce leader communautaire originaire de la Cedeao, un commerçant qui a migré avant l'indépendance et qui se considère comme fils de Méagui, mais fustige l'ingratitude de l'Etat. *« Nous n'avons pas reçu de primes Covid parce que nous sommes étrangers tandis que des personnes de passage et sans liens avec notre ville ont été recensées et subventionnées ».*

Plusieurs allogènes interrogés ont affirmé être au fait des procédures de naturalisation, mais préféreraient garder leur nationalité d'origine par fierté. Ils n'en mesurent certainement pas les conséquences et certains croient par simples préjugés que les privilèges de la nationalité ivoirienne leur sont refusés de mauvaise foi.

L'impossibilité pour l'État à mettre en application les textes de loi ou les décisions de justice dans le domaine du foncier rural sont une source de frustrations supplémentaires pour les migrants. Voici le témoignage d'un chef allochtone de Yamoussoukro.

« Mes grands-parents avaient un campement à Agboville. Avec le décès des deux premières générations et la pression foncière, les autochtones ont réclamé les terres. Mes parents ont porté plainte et ont gagné leur procès, mais ils sont menacés et ne peuvent exploiter les terres. On leur a dit de déterrer leurs pieds de cacaoyers pour aller les planter à l'ouest. Sans solution, ils ont cédé les terres et sont retournés à l'ouest ». Ce genre de situations contribue à construire une image très négative de l'autochtone et de l'État ivoirien.

CHAPITRE II

MIGRATIONS ET MUTATIONS DANS LE LEADERSHIP COMMUNAUTAIRE

Les migrations ont induit un nouvel ordre social et le souci d'équilibre modifie les modes de gestion des pouvoirs communautaires qui connaissent des mutations dans le fond et dans la forme.

1-T Y P O L O G I E D E S L E A D E R S

COMMUNAUTAIRES

Il existe plusieurs types de pouvoirs communautaires. Principalement, l'on peut distinguer les chefferies traditionnelles, les formes modernes de leadership communautaire et les nouvelles formes de leadership communautaire liées au contexte migratoire.

1-1-Les chefferies traditionnelles

Les chefs traditionnels comme leur nom l'indique tirent leur pouvoir des institutions traditionnelles. Les pouvoirs traditionnels obéissent à une certaine hiérarchie.

Les rois, chefs de tribus et chefs de cantons

Les rois, chefs de canton et chefs de tribus sont des autorités morales et spirituelles très respectées. Ils coiffent des entités constituées de plusieurs villes ou villages.

Leur pouvoir est teinté d'un fort accent symbolique qui assure l'unité de leurs sujets ou membres, mais ils ont également un pouvoir judiciaire et spirituel avéré. À Yamoussoukro, comme à Méagui, il existe des chefs de canton. À Yamoussoukro les cantons Nanafouè et Akouè sont présidés par des chefs de canton dont la fonction est dévolue à un clan. Seul un membre du clan régnant peut-être désigné et la filiation au clan est matrilineaire.

À Méagui dans le Sud-ouest, la fonction de chef de canton n'obéit pas au mode de transmission lignagère. Néanmoins, le chef du village de Téréadji dont le village a une préséance au niveau du canton du fait de son ancienneté est d'emblée le chef de canton.

Les chefs de village

Le chef du village est l'autorité morale et administrative du village. Bien que son pouvoir émane de la tradition, il est placé sous l'autorité directe du sous-préfet et constitue le premier maillon dans la hiérarchie de l'administration territoriale. Les chefs sont assistés dans leurs tâches par des notables désignés au sein des différents clans du village.

Les chefs de village sont désignés à la tête des communautés ethniques par élection au suffrage indirect chez les Akans (Baoulés de Yamoussoukro) et les lagunaires (Abbeys de Rubino). Le chef est désigné par un collège d'anciens représentant le village tout entier ou le clan fondateur. À Rubino, les trois clans fondateurs sont les Djéi, Mpodji et Ogborou. La fonction de chef de village est exercée de manière tournante par les familles Djéi et Ogborou.

Chez les Bakwés, comme chez la plupart des Krous, le consensus est promu comme mode de désignation tel qu'en témoignent ces propos :

« J'ai été désigné comme chef. Tout petit que je suis, j'ai été fait grand. Toutefois, lorsqu'il y a un aîné plus expérimenté, il vaut mieux travailler avec lui et continuer d'apprendre. J'avais ainsi été choisi par la communauté pour être le chef au détriment d'un vieux. J'ai préféré lui céder la place par respect pour son expérience et son âge. Il m'a automatiquement désigné comme son adjoint ».

Il arrive aussi que le chef soit désigné au suffrage universel direct.

Les électeurs désignent librement les candidats au poste.

Les chefs de terres et chefs de familles

Les chefs de terre et de familles sont des leaders très influents. Chez les Abbeys de Rubino, le chef de terre est toujours issu du clan M'Podi. Il veille à l'occupation des terres selon le droit traditionnel et conseille le chef de village dans le règlement des litiges fonciers. Les chefs de clans ou de familles sont aussi très influents et sont des notables d'office qui conseillent le chef tout en veillant aux intérêts du groupe qu'ils représentent. Ils sont en outre des dépositaires de l'histoire, des us et coutumes.

À Rubino, Yamoussoukro ou Méagui, les chefs de terres ont également la responsabilité des libations car ils incarnent la légitimité du droit foncier des autochtones.

1-2-Formes modernes de leadership communautaire

Les associations féminines, les ONG et les associations communales de jeunes sont très actives dans leurs localités respectives. Elles travaillent de concert avec les autorités locales pour la promotion des cadets sociaux que sont les femmes et les jeunes.

Les leaders de jeunesse

En Côte d'Ivoire les jeunes sont la tranche d'âge comprise entre 18 et 35 ans, d'un point de vue légal, mais il n'est pas rare de voir des personnes avoisinant le troisième âge être considérées comme jeunes.

L'étude a permis de répertorier deux types de leaders de jeunesse : les leaders territoriaux (jeunes communales, jeunes de quartier, jeunes de village) et les leaders de communautés (jeunesse Bakoué de Méagui, jeunesse Malinké et jeunesse du Grand Nord de Rubino et Yamoussoukro).

Les leaders territoriaux représentent les jeunes de leurs territoires respectifs tels que les villes ou les quartiers. Ils sont élus selon les textes qui régissent leur organisation. Dans les villages, ces jeunes leaders émanent de la communauté ethnique dominante et travaillent de concert avec les chefferies traditionnelles (Lobakro à Yamoussoukro, Kamabroux à Rubino, Méagui ...). Dans les villes secondaires (semi-urbaines), la configuration ethnique de certains quartiers (Dioulakro à Rubino ou Dioulabougou à Yamoussoukro) donne une coloration ethnique à cette fonction. L'association de la jeunesse des Savanes à Yamoussoukro évoque par exemple l'importance de la migration du Nord vers le Centre du pays.

Les leaders émanant de communautés ethniques révèlent aussi la diversité ethnique des zones semi-urbaines. À Méagui, il existe un président de la jeunesse Bakoué, à Rubino un président de la jeunesse Baoulé. Le besoin de se regrouper selon le groupe ethnique incarne le désir de perpétuer la culture tribale.

Les associations féminines

Les associations féminines sont très actives. Elles ont principalement pour objectif l'autonomisation financière des femmes. A Rubino, les femmes de l'Association des Femmes de Rubino ont affirmé qu'elles se sont constituées en association pour faire face principalement à des besoins économiques : « *Nous regroupons plusieurs femmes qui sont des commerçantes et des agricultrices. Le travail de la terre est devenu très difficile...Nous avons besoin de matériels agricoles, d'un véhicule de transport pour mieux vendre et surtout, nous avons besoin de nous constituer en coopérative pour être plus fortes et vendre à des prix concurrentiels* ». Ceci est valable pour les associations féminines de Yamoussoukro qui ambitionnent de développer leurs activités commerciales et agricoles, envisageant même la transformation de leurs productions.

1-3- Nouvelles formes de représentations communautaires liées au contexte migratoire

Les migrations ont engendré de nouvelles formes de représentations communautaires qui obéissent au désir de sécurité des migrants mais, aussi au souci d'équilibre sociétal.

1-3-1- Les chefferies communautaires

Les chefs de communautés allochtones qui représentent des migrants internes d'une localité donnée ou les membres d'une communauté ethnique dans une localité et les chefs de communautés allogènes qui représentent les communautés de migrants, ont acquis une grande influence au point de se faire une place dans les instances traditionnelles des autochtones. Les migrants allogènes et allochtones se regroupent parfois en communautés d'allochtones de plusieurs départements ou régions voisins (Communauté des ressortissants du Grand Nord de Rubino).

Les leaders communautaires sont pour la plupart du temps désignés de manière démocratique grâce à un savant mélange de valeurs traditionnelles et de pragmatisme. Les critères ethniques liés à la lignée sont d'emblée ignorés au profit de certaines valeurs cardinales partagées par les membres de la communauté. C'est le cas de la communauté Ahali de Yamoussoukro dont le chef est choisi principalement pour sa sagesse. Le chef de la communauté Burkinabè de Rubino dira ceci concernant le mode de désignation : « *Le chef est choisi par les sages qui sont les doyens de la communauté. Il doit être impartial, avoir le sens de l'écoute, être un rassembleur et un modèle de courage et de réussite économique* ». La notion de sage renvoie indubitablement à l'âge avancé. Dans ces deux communautés précitées, le choix est donc consensuel.

Dans la communauté Bhété de Méagui, le chef a été élu au suffrage universel direct par les membres de la communauté au cours d'un scrutin qui a opposé plusieurs candidats. Les élections ont été supervisées par le chef central Bakwé et la gendarmerie. Ce mode de désignation est d'ailleurs celui en vigueur dans plusieurs localités chez les Krous.

1-3-2- Les chefferies à notabilités multiethniques : un modèle de pouvoir pluraliste

Le modèle des chefferies à notabilités multiethniques a émergé sous l'impulsion de certaines ONG comme le font remarquer Bagayoko et Koné (2017). Ce modèle est incarné par les chefferies centrales de Méagui et de Yamoussoukro. Ces chefferies centrales, coiffées par des chefs autochtones, sont l'émanation de toutes les communautés ethniques qui y sont représentées. Ce modèle est une forme évoluée des chefferies traditionnelles en ce sens qu'il allie de manière pragmatique les réalités traditionnelles autochtones et les mutations sociologiques du milieu en tenant compte des enjeux de pouvoir économiques, démographiques et sociologiques.

Il faut noter que les migrants sont numériquement très importants dans les localités d'étude. À Méagui, ils supplantent largement les autochtones qui ne représentent guère plus de 10% de la population totale. (Dagou 2009) Secundo, les migrants détiennent une part importante du pouvoir économique. Plusieurs sont propriétaires de terres rurales et urbaines. Ils excellent dans l'agriculture, l'élevage, le commerce, le négoce de cacao, etc. Le rayonnement des millionnaires Burkinabès du cacao dans la région de Méagui est de grande notoriété.

En achetant les terrains urbains, les migrants participent au renflouement des caisses des villages qui prélèvent des taxes comme l'a fait remarquer un notable de Rubino. Enfin il y a l'évidence que l'intégration harmonieuse des migrants est un gage de cohésion et de développement local d'autant plus que les brassages intercommunautaires sont des indices de justice sociale (notamment par la réduction des discriminations) et de bonne gestion de la diversité ethnique dans les sphères culturelles.

Les notabilités multiethniques sont donc une réponse claire au besoin d'équilibre et d'équité dans une société très diversifiée où les communautés sont des entités économiques qui contrôlent les secteurs d'activité. Les migrants contrôlent les secteurs informels, le fret routier, le négoce du cacao, et une grande partie de l'activité agricole tant vivrière que de rente. (Koué 2014)

2-F O N C T I O N S D E S L E A D E R S C O M M U N A U T A I R E S

Les leaders communautaires ont trois fonctions essentielles. Ils représentent leurs communautés auprès des autorités locales, ils assistent leurs membres et président au règlement des litiges. En travaillant pour leur collectivité locale, leur communauté ethnique ou nationale, ils participent au maintien de l'équilibre social et facilitent les relations entre différents groupes. Ils contribuent ainsi au bien-être communautaire et luttent contre la marginalisation.

2-1- Fonction de représentation et d'intermédiation communautaires

Les leaders communautaires sont les représentants de leurs populations auprès des autorités administratives. À ce titre, ils sont une courroie de transmission de l'information officielle entre les autorités locales (maires, sous-préfets, préfet) et les populations. Ils informent à leur tour les autorités locales de la situation dans leurs communautés et transmettent à leurs communautés les directives de l'administration. *« Dès qu'il y a un problème, le sous-préfet ou le préfet m'appellent directement pour savoir ce qui se passe. Ils me donnent des consignes ».* (Chef traditionnel de Rubino)

Dans le village de Kamabroux à trois kilomètres de Rubino, pendant l'enquête sur le terrain, un huissier est arrivé avec des convocations de la justice et a demandé à ce que la chefferie lui indique les lieux de résidence des concernés. Un notable lui a fait savoir qu'il était de la responsabilité du chef de recevoir les convocations, produire des décharges puis les adresser aux concernés. L'huissier s'est exécuté et a remis les convocations au notable en vue de les transmettre à qui de droit.

Le leader communautaire représente aussi les membres de la communauté auprès d'autres communautés. C'est le cas pour les mariages. Plusieurs migrants ne peuvent faire intervenir leurs parents absents pour plusieurs raisons dont l'éloignement géographique. Le leader communautaire fait figure de parent et assure les charges symboliques afférentes à cette responsabilité.

Au cours des transactions foncières ou des contrats de bail, le chef peut se porter garant de ses membres. Le chef de la communauté du Grand Ouest de Rubino en donne un exemple édifiant : *« Je trouve des terres pour ceux de ma communauté qui se proposent au métayage. Je négocie les conditions et me porte caution dans les transactions. Si on ne te connaît pas on ne peut pas te donner la forêt. C'est moi que les gens connaissent. Souvent, le propriétaire terrien demande une caution. Je négocie pour que mon filleul entre d'abord en possession de la terre et commence à la travailler. Au bout d'un an, avec les fruits de son travail il arrive à payer cette caution ».*

2-2- Fonction d'assistance et d'orientation des migrants

Le leader communautaire a l'obligation morale de porter assistance aux membres de sa communauté dans les situations d'imprévis, les accidents, les maladies et les funérailles. Dans un contexte où les populations en zones rurales en général et celles exerçant dans les secteurs agricole et informel en particulier ne bénéficient d'aucune assurance ou assistance légale, les leaders communautaires jouent un rôle crucial.

Le chef de la communauté Burkinabè de Yamoussoukro explique ceci :

« Le chef doit être impartial, disponible, accueillant et assister les autres. À longueur de journée, je reçois des étrangers en provenance du Burkina qui ne connaissent personne. Je les accueille, je fais une expertise pour savoir de quelle région du Burkina ils viennent avec l'aide des notables de chaque région du Burkina. Ils sont pris en charge par les notables de leur communauté d'origine. S'ils sont en transit et qu'il se pose un problème de transport ou tout autre problème, le notable, ne pouvant pas subvenir au besoin, fait appel à toute la communauté. S'il y a un décès, c'est pareil. Parce que Yamoussoukro est un carrefour, des personnes en transit vers le Burkina peuvent décéder ou être victimes d'accident. On fait appel au chef et l'inhumation ou les soins sont à la charge de la communauté ».

Les funérailles étant un moment clé de la vie communautaire en Afrique, les chefs de communautés sont sollicités pour en assurer l'organisation en cas d'absence des membres de la famille. C'est aussi un moment de solidarité intercommunautaire. Le chef des ressortissants du grand ouest de Rubino témoigne : *« Je viens de perdre mon fils (un membre de la communauté). Les frais ont été pris en charge par les Abbeyes ».*

Les chefs de la communauté accueillent les nouveaux membres et les orientent pour un accès à l'emploi et une intégration harmonieuse. Voici les propos d'un chef de communauté de migrants : *« Quand ils arrivent, je leur donne des conseils. Ils doivent aimer le travail, car c'est par le travail qu'on peut nous respecter. S'ils veulent être manœuvres, je leur trouve un patron. Ceux qui veulent acheter la terre passent par moi, car je reçois des gens qui veulent vendre un ou deux hectares ».* L'assistance et l'orientation des chefs est un gage d'intégration réussie pour les migrants.

Orienter la communauté peut aussi signifier lui donner une vision. Les leaders communautaires s'attèlent à véhiculer des attitudes de paix et de cohabitation harmonieuse à leurs membres. L'exemple a été donné à Rubino au lendemain de la fête de Tabaski avec la cérémonie de partage initiée par la communauté musulmane à majorité allogène et allochtone. Cette communauté a reçu de l'ambassade de Turquie une cinquantaine de bœufs à l'occasion de la fête. Elle en a remis deux têtes aux communautés Abbey et non-musulmane en signe de fraternité. Un geste qui a été salué à sa juste valeur par l'ensemble des communautés.

2-3- Fonction judiciaire

Les chefs de communauté ont une fonction judiciaire très importante. Ils rendent justice à travers un ensemble d'instruments traditionnels et les populations leur font confiance. En effet, les populations se représentent la justice moderne comme une porte d'entrée de la prison et porter plainte contre un membre de la société est perçu comme un acte de méchanceté.

À Yamoussoukro, par exemple, il n'y a pas de palais de justice. Le tribunal traditionnel est directement placé sous la juridiction du tribunal de première instance de Toumodi et règle efficacement les litiges et plusieurs types d'infractions. Ce tribunal traditionnel tient ses audiences les mercredis et ses sentences sont retransmises par procès-verbal à l'instance supérieure. *« Vous ne pouvez pas aller porter directement plainte à la justice sans passer par le tribunal traditionnel. Vous pouvez aller porter plainte à Toumodi seulement lorsque le tribunal traditionnel se déclare incompetent »*, confiera un notable.

À Méagui, plusieurs niveaux de règlement de conflits ont été mis en exergue. Au plan intracommunautaire, il existe deux niveaux : le chef de communauté puis le chef central. Au niveau intercommunautaire, trois niveaux hiérarchique : la chefferie centrale ou intervient le collectif des chefs ; il est coiffé par les autorités cantonales qui elles sont soumises à l'autorité morale des tribus alliées.

La plupart des litiges sont réglés par les leaders communautaires. En 2020, un crime ayant entraîné une perte en vie humaine avait mis à mal la cohésion de Méagui. La question a été efficacement circonscrite par la chefferie centrale qui a invité les différentes communautés à la palabre, nous a-t-on rapporté.

3-PROFIL DES LEADERS COMMUNAUTAIRES

Une analyse des aptitudes à la communication et de la profession des leaders communautaires ainsi que des expériences de vie des leaders des migrants, peuvent donner un aperçu des caractéristiques principales qui ont milité en faveur de leur désignation. En outre, une analyse de leurs profils peut favoriser un meilleur accompagnement de leurs actions. Les données de ces tableaux sont des données issues des entretiens et focus-groupes.

3-1-Aptitudes à la communication des leaders communautaires

Tableau 1

RUBRIQUES	NOTES sur 5					Total de répondants	Note moyenne
	1	2	3	4	5		
Sens de la formule		5	11	14	5	35	3,54
Courtoisie				30	5	35	4,14
Sens de l'humour			11	15	9	35	3,94
Maîtrise des codes locaux		5	8	9	13	35	3,85
Compréhension de la langue locale		7	7	5	16	35	3,85
Pratique de la langue française		7	12	7	9	35	3,11
Nombre total de répondants						35	

Données collectées par l'auteur

L'aptitude à la communication des différents leaders a été évaluée sur la base de leurs capacités de communication interpersonnelle et/ou de groupe. La plus grande moyenne a été attribuée à la courtoisie tandis que la plus basse est la maîtrise de la langue française qui enregistre aussi le plus grand nombre de personnes ayant le score le plus bas. La rubrique ayant enregistré le plus grand nombre de personnes possédant le score le plus élevé (5) est la compréhension de la langue locale.

Dans l'ensemble, les données révèlent de très bonnes aptitudes de communication des leaders dont l'ancrage dans les mœurs locales est évident eu égard aux aptitudes dans la langue locale et la maîtrise des codes locaux. Les carences en langue française de certains leaders qui se comptent parmi les plus âgés ne sauraient être un handicap. Ils ont la capacité de s'exprimer en français Moussa, un argot ivoirien, et parlent les langues des terroirs qui les ont hébergés. Ensuite, ils prennent la précaution de se faire entourer ou représenter par des conseillers qui font souvent aussi office d'interprètes. Le sens de la formule marque l'encrage des leaders dans la culture africaine.

La connaissance des codes diplomatiques et de communication africains assure aux leaders un grand respect. C'est la marque évidente de leur grande expérience et de leur sagesse. Il est aussi épatant de découvrir leur sens de l'humour qui permet de dédramatiser certaines situations ambiguës.

3-2- Profession des leaders communautaires

Tableau 2

PROFESSION	NOMBRE
Econome	1
Agent de santé communautaire	1
Commerçant	4
Photographe	1
Enseignant	4
Chauffeur	3
Agriculteur	11
Couturier	1
Entrepreneur	1
Étudiant	3
Comédien	1
Cadre de l'administration	3
Technicien agricole	1
TOTAL	35

Données collectées par l'auteur

Le profil professionnel des leaders communautaires montre une prédominance du secteur agricole. Un trait essentiel des zones rurales et semi-urbaines. Le secteur agricole qui enregistre onze (11) personnes est suivi du secteur informel avec six (6) représentants. D'ailleurs, plusieurs leaders ont une double casquette professionnelle. Tous les enseignants possèdent une exploitation agricole et les trois chauffeurs se sont reconvertis à l'agriculture après la retraite. De même un ancien agriculteur s'est reconverti au commerce.

Il apparaît que les leaders sont très représentatifs des communautés qu'ils sont censés représenter. Les enseignants et les agents de l'administration se comptent uniquement chez les leaders ivoiriens. Plusieurs chefs de villages sont ainsi des intellectuels, confirmant une certaine tendance à la modernisation de l'administration villageoise. Les données collectées dans le cadre de cette étude ne permettent pas cependant d'affirmer que les chefs de village intellectuels ont une meilleure efficacité. Par contre il est évident que les leaders ont dans l'ensemble une parfaite connaissance des réalités de leurs milieux.

3-3-Profil socioprofessionnel des leaders de communautés de migrants

Tableau 3

	Localité de résidence	Lieu de naissance	Année d'arrivée dans la localité	Tranche d'âge	Profession
1	Yakro	Burkina	1986	55-60 ans	Chauffeur
2	Yakro	Ghana	1967	65-70 ans	Photographe
3	Rubino	Burkina	1963	75-80 ans	Agriculteur
4	Rubino	Rubino, Côte d'Ivoire	Père installé à Rubino depuis 1928	55-60 ans	Planteur
5	Rubino	Côte d'Ivoire	1985	65-70 ans	Fonctionnaire à la retraite.
6	Rubino	Côte d'Ivoire	2007	65-70 ans	Technicien agricole
7	Rubino	Côte d'Ivoire Rubino	Depuis la naissance	35-40 ans	
8	Méagui	Côte d'Ivoire	Année 70	45- 50 ans	Planteur
9	Méagui	Burkina	1968	75-80	Planteur
10	Méagui	Mali	1955	80-85 ans	Planteur puis commerçant
11	Méagui	Côte d'Ivoire		65-70 ans	Enseignant
12	Méagui	Sénégal	1990 à Méagui/ en CI depuis 1979	65-70 ans	Commerçant
13	Méagui	Côte d'Ivoire	CI Années 70	65-70 ans	Planteur

Données collectées par l'auteur

Deux caractéristiques essentielles se dégagent. D'abord il n'y a aucune femme leader communautaire. Ensuite il y a une quasi-totalité de personnes de plus de 50 ans. Un seul leader est jeune (entre 35 et 40 ans) et il est d'ailleurs représentant de jeunes. Les leaders de jeunesse ne sont pas systématiquement des leaders de groupes ethniques mais souvent des leaders de quartiers où leur communauté ethnique peut représenter une majorité. Pour ce qui est des femmes, l'on remarque que les femmes issues de la migration ne se regroupent pas spontanément dans des groupes formels. Dans la plupart des communautés d'origine, les femmes ont une très faible influence sociopolitique.

Le tableau révèle également que tous les représentants des migrants ont passé plus de la moitié de leur vie dans la localité d'accueil. Deux leaders allochtones sont de seconde génération et sont nés dans la localité d'accueil de leurs parents. Le chef de la communauté malienne de Méagui s'est même installé en Côte d'Ivoire avant l'indépendance. Dans l'ensemble tous les leaders ont une longue durée de séjour dans la région. Ce qui fait d'eux des représentants bien outillés. Les résultats de ce tableau viennent confirmer ceux du premier tableau et permettent de comprendre pourquoi les leaders en général ont une bonne connaissance des langues locales et des codes.

CHAPITRE III

LEADERSHIP COMMUNAUTAIRE ET GESTION DES CONFLITS

Les conflits peuvent se définir comme une opposition d'idées, de sentiments ou de valeurs entre des personnes ou groupes de personnes sur des intérêts communs. Ils sont les principales menaces à la cohésion sociale. Il en existe cinq types principaux qui sont liés à une multitude de causes souvent complexes qui peuvent entraîner des crises graves. Il est impossible de parler de cohésion sociale en Côte d'Ivoire sans parler des conflits et leur mode de résolution par les leaders communautaires.

1-T Y P O L O G I E D E S C O N F L I T S

Niagalé Bagayoko et Fahiraman Rodrigue Koné (2017) ont identifié cinq types principaux de conflits dans le contexte traditionnel africain qui est celui des villages et petites villes : les conflits de proximité, les conflits de leaderships, les conflits fonciers, les conflits intracommunautaires et les conflits intercommunautaires. Cette typologie permet de décrire l'expérience de terrain dans le cadre de cette étude.

1-1-Les confits de proximité

«Le plus souvent, sont d'ordre familial ou de voisinage ou bien sont consécutifs à des atteintes aux biens et aux personnes.» (Bagayoko et Koné, 2017 : 12) Des polémiques banales peuvent cristalliser les positions politiques et dégénérer comme le confiera un leader de jeunesse de Yamoussoukro : *«Souvent des discussions sur des sujets religieux ou politiques dégènèrent en palabres»*. Quelques fois encore, ce sont des questions de la vie ordinaire. Et cette responsable d'association féminine de renchérir : *«Les questions de femmes, d'adultère... Je suis témoin d'un cas où les parents du jeune dioula et ceux de la jeune fille baoulé se sont opposés à leur mariage. La jeune fille a été mise dehors par ses parents»*. Les conflits de proximités sont nombreux et anodins mais peuvent facilement dégénérer dans le contexte ivoirien comme à Rubino en juin 2020 où une bagarre au cours d'un match de football s'est muée en affrontements intercommunautaires.

1-2-Les confits de leaderships

Les conflits de chefferie sont le prototype de conflit de leadership. Les positionnements de pouvoir et la légitimité des acteurs en sont les moteurs. Les conflits de chefferie peuvent être très violents quand les enjeux financiers sont énormes.

Dans la région de Rubino, un chef de village nous a fait savoir que son propre clan contestait sa légitimité malgré le choix consensuel de sa personne, car il n'aurait pas la préséance du moment où ses oncles sont encore en vie. L'immixtion des allogènes et allochtones dans ce genre de conflit n'est pas très apprécié. Le chef affirme avoir ramené à l'ordre un chef de communauté allogène qui prenait parti.

Souvent des chefs pas très au fait des traditions ou trop inaccessibles attisent l'incompréhension des administrés et sèment des germes de conflits. Cette femme leader, à Yamoussoukro ne manquera pas d'affirmer : *« Nous avons un chef inaccessible...Quand un chef est trop "blanc" (ignorant de la tradition), il divise la société. Il doit écouter tout le monde. Il ne doit rien banaliser »*.

1-3-Les conflits fonciers

Les conflits fonciers concernent la compétition pour l'accès à la terre. Ils surviennent sous plusieurs formes. À la mort d'un propriétaire ou d'un exploitant agricole, à l'expiration d'une cession dans le cadre d'un métayage ou lorsqu'un acquéreur outrepassé les limites de la parcelle qui lui a été cédée, des conflits fonciers peuvent survenir.

Le chef d'un village de Rubino a témoigné qu'il doit régler plusieurs litiges fonciers.

«Il arrive que des planteurs à qui l'on a loué des terres les vendent au moment de quitter la région.

Les nouveaux acquéreurs rentrent en conflit avec les propriétaires terriens».

Ce chef de communauté allochtone de Yamoussoukro fait ce diagnostic cinglant sur les causes des conflits fonciers : *«L'État et nos gouvernants semblent débordés. Aujourd'hui il n'y a plus d'enquête de commodo et incommodo en cas de vente de terres. C'est l'argent qui détermine tout. Il y a des forêts classées qui sont occupées au vu et su de l'administration. Certaines de nos terres ont été occupées par la force des armes et les propriétaires ont fui».* Un état des lieux très réaliste qui dépeint l'ampleur des conflits fonciers.

Il y a aussi la compétition pour l'accès aux ressources par des corporations différentes qui dégènèrent en conflits ; généralement entre éleveurs et agriculteurs :

« Les éleveurs peuhls font paître leurs animaux n'importe comment. À partir de la rue adjacente, vous pouvez voir des bœufs en train de paître sur le plateau. Ils détruisent nos plants de manioc. Ils broutent tout. Ce sont des problèmes à n'en point finir. Nous ne voulons plus avoir à faire à cette question, car les éleveurs ne respectent pas mes décisions. Ils ont des parrains puissants qui les défendent, car en fait, ils ne sont pas les propriétaires des bêtes ». (Chef autochtone de Yamoussoukro)

1-4-Les conflits intracommunautaires

«Impliquant des lignages (tels les conflits au sein d'un même lignage, comme par exemple, suite à la révolte d'un cadet social, ou encore, entre lignages comme par exemple, les conflits d'autorité entre lignages de poids démographique différents) ou bien les conflits opposant différentes castes».

(Bakayoko et Koné, 2017 : 12) Aucun conflit intracommunautaire n'a été documenté dans le cadre de cette étude.

1-5-Les conflits intercommunautaires

Les conflits intercommunautaires sont souvent les plus violents car ils mettent en scène des luttes identitaires sur un territoire donné. Le contexte politique des deux dernières décennies a fait le lit de conflits intercommunautaires aux coûts humains et socioéconomiques dévastateurs.

En juin 2020, la ville de Rubino a enregistré un conflit très violent entre les communautés autochtones et Malinkés. Ce conflit qui a causé d'importants dégâts matériels, a beaucoup marqué les esprits. Selon les témoignages, tout est parti d'un match de football au sein d'une école. Il y a eu une bagarre qui s'est vite propagée et les rumeurs ont fait virer les choses en de violents affrontements intercommunautaires. L'ampleur des rumeurs est telle qu'il existe même plusieurs versions sur les causes du conflit.

Alors que certaines versions font état de jeunes de la communauté Malinké qui revenaient ivres d'une fête et ont provoqué un jeune autochtone, déclenchant une bagarre qui s'est vite généralisée, des investigations plus poussées ont montré que les personnes impliquées (des élèves) dans le déclenchement de la bagarre seraient des jeunes voyous qui se réglaient des comptes. L'argument ethnique a été exploité à des fins purement égoïstes.

Les rumeurs ont également été à la base des affrontements intercommunautaires de Yamoussoukro pendant la crise préélectorale d'août 2021. Les crises ont des causes différentes, mais sont souvent amplifiées par les rumeurs qui créent la suspicion, la peur et des réactions illégitimes d'auto-défense.

2-LES MÉCANISMES DE GESTION DES CONFLITS

La gestion des conflits dans les espaces ruraux et semi-urbains fait intervenir des mécanismes traditionnels et des mécanismes administratifs au sein desquels les leaders communautaires sont très actifs. Ces mécanismes sont efficaces pour prévenir et régler les conflits, mais aussi réparer et consolider le corps social après une période de conflit.

2-1-Les mécanismes traditionnels

La modernisation de la société ivoirienne n'a pas détruit les modes de régulation sociale issus des pratiques ancestrales. Ils sont même très vivaces et sont crédités d'une remarquable efficacité.

Les tribunaux traditionnels

Comme le fait remarquer N'Dri Kouadio (N'Dri Kouadio 2001), les populations rurales sont très attachées aux pouvoirs traditionnels. Ce qui explique la vivacité des systèmes de justice traditionnels.

«La population rurale obéit plus au pouvoir traditionnel. L'exemple, entre autres, de l'administration de justice traditionnelle est aujourd'hui l'une des caractéristiques de cette survivance des structures traditionnelles. Le recours aux juridictions modernes n'est pas encore entré dans les mœurs de la population rurale. En milieu rural, les antagonistes dans les litiges fonciers ont toujours préféré saisir d'abord les tribunaux coutumiers. Et c'est lorsque les structures traditionnelles n'arrivent pas à régler le litige, que l'affaire est portée devant les structures modernes».

(N'dri KOUADIO, 2001 :10)

Les leaders traditionnels dans les zones d'études ont conscience de leur emprise sociale en matière de justice que ce soit pour le règlement de conflits internes intracommunautaires ou intercommunautaires. Porter plainte sans passer par eux est considéré comme un outrage. « Quel que soit le problème, il faut passer par le chef de communauté. S'il ne peut pas, il sollicite quelqu'un de plus expérimenté où un chef placé plus haut dans la hiérarchie ». Les tribunaux traditionnels obéissent à une certaine hiérarchie : le tribunal de la communauté, le tribunal villageois, le tribunal du canton.

Les structures modernes leur reconnaissent la capacité à régler les conflits. Il existe une collaboration entre les autorités de police judiciaire, les tribunaux et les tribunaux traditionnels. Que ce soit à Rubino, Méagui ou Yamoussoukro, les tribunaux traditionnels sont présents et actifs. Le cas du tribunal traditionnel de Yamoussoukro évoqué plus haut en est l'exemple le plus abouti.

Les règlements intracommunautaires

Au niveau de la prévention des conflits, les chefs de communauté mettent en place des stratégies contraignantes pour leurs membres en vue d'accroître leur discipline. L'exemple de la communauté ghanéenne de Yamoussoukro expliqué par son chef est éloquent.

«Il y avait toujours des problèmes entre les membres de ma communauté et les autochtones. Il y avait des palabres. J'ai donc pris une mesure qui a force de loi. Celui qui va au commissariat sans mon avis se verra infliger une amende. Celui qui entre en palabre avec un ivoirien et le convoque à la police devra payer un mouton. J'ai appliqué ces mesures avec rigueur et cela a fait baisser les palabres. Depuis plus de dix ans, je n'ai pas été au commissariat pour une question de palabre». Les amendes sont des sanctions très efficaces dans les communautés africaines, car celui qui s'y dérobe est marginalisé et perd le privilège de participer aux activités sociales ou d'être assisté en cas de problème.

Les alliances interethniques

Les alliances interethniques sont très populaires en Côte d'Ivoire et dans la sous-région ouest-africaine. Ce sont des pactes sociaux de non-agression, de collaboration et d'assistance mutuelle entre castes et communautés ethniques. Les alliances à plaisanterie ou toukpê visent à désacraliser les rapports hiérarchiques entre castes, réduire la position marginale du migrant et lui accorder une liberté d'expression.

De manière pratique, les alliances interethniques permettent de prévenir les conflits, car l'allier est tabou, on ne peut en aucun cas l'agresser physiquement. À Méagui, plusieurs chefs autochtones ont fait savoir que le recours aux alliés est une option décisive dans le règlement des conflits. « Quand le chef de canton n'arrive pas à régler un problème, il fait appel à nos alliés (les alliés des Bakoués). La décision des alliés est sacrée. Si vous rejetez les décisions d'un allié, c'est un outrage ». On peut affirmer que le jugement de l'allié est semblable à une sentence de la cour suprême dans les juridictions modernes.

2-2-Les mécanismes administratifs

Les chefs de village participent à plusieurs mécanismes au niveau local en vue de la gestion et de la prévention des conflits. Sous l'autorité des préfets et sous-préfets, mais aussi de la grande médiation, ils mettent leur temps et leur expertise au service de la communauté à travers les plateformes de cohésion sociale, les comités civilo-militaires et les comités de veille et de cohésion sociale. L'une des conséquences de ces mécanismes est le contrôle des rumeurs grâce à une meilleure coordination avec les autorités, comme l'affirme ce chef allochtone de Yamoussoukro :

«La communication est devenue facile aujourd'hui ; les chefs appellent directement le sous-préfet. Le sous-préfet appelle également les chefs dès qu'il est informé de rumeurs».

Les comités de veille et de cohésion sociale

Les comités de veille et de cohésion sociale sont des organes de la Grande Médiature de la République. Ils sont chapotés par les préfets et sous-préfets. Les chefs de communauté y jouent un rôle prépondérant en tant qu'intermédiaires entre l'administration et les populations, mais aussi en tant qu'agent de sensibilisation qui ont pour tâche de réguler les tensions communautaires à la base.

Ces comités existent dans les trois villes où s'est déroulée l'étude.

Dans la ville de Yamoussoukro, les leaders communautaires (chefs traditionnels, chefs de communautés, associations de femmes et de jeunes) affirment avoir participé à des séances de travail avec le Grand Médiateur de la République en vue de rétablir la paix après la crise préélectorale d'août 2020.

«Nous avons plusieurs rencontres les vendredis. À la suite du dernier conflit, le médiateur a rencontré les jeunes et les leaders communautaires à la fondation». (Chef de communauté allogène).

«Les jeunes ont signé une charte de la paix comprenant dix articles. Ils doivent éviter les palabres et les rumeurs». (Leader de jeunesse).

À Agboville, les jeunes ont également expliqué qu'ils jouent un rôle actif au sein du comité de veille et de cohésion sociale. *«Les comités de veille passent de quartier en quartier, rencontrent les jeunes et les familles et nous faisons le point en réunion»*, dira un jeune leader allochtone.

Les plateformes préfectorales

À Rubino, il a été fait mention d'une plateforme de réconciliation mise en place par le sous-préfet en vue de juguler efficacement les crises et créer la concertation entre les différents leaders.

«Le sous-préfet a mis en place une plateforme qui règle tous les litiges. Lorsqu'il y a un litige qui se généralise à toute la ville, il nous fait appel et il nous donne des directives pour le règlement». (Chef allochtone de Rubino)

Les circonstances de la création de la plateforme ainsi que ses objectifs sont explicités par les propos de ce jeune leader allochtone :

«Des jeunes allogènes sous l'effet de l'alcool ont fait de la provocation et cela a conduit à des affrontements à la machette. Le sous-préfet a réuni tout le monde et des excuses ont été présentées aux Abbeyes qui n'ont pas été très intransigeants. C'est à la suite de cela que le sous-préfet a mis en place la plateforme de réconciliation en place avec pour rôle de régler les problèmes avant l'intervention des autorités».

Cette plateforme est chapotée par le chef de Rubino qui en est le président. Les chefs des communautés allochtones et allogènes en sont les membres et ils se réunissent fréquemment.

Les cellules civilo-militaires

Les cellules civilo-militaires mobilisent également les leaders communautaires. Ce leader allochtone de Rubino explique les fonctions de la cellule.

«La cellule vise la cohésion et la promotion de la bonne compréhension entre les forces de l'ordre et les populations. La cellule est toujours fonctionnelle et j'en fais partie. Nous avons reçu plusieurs formations»

De l'avis de tous, ces mécanismes de veille et de gestion des conflits sont efficaces. Cependant, les participants déplorent le manque de moyens pour mettre en œuvre les directives. Les leaders ont reçu des formations dans le cadre de ces diverses organisations, mais les moyens ne sont pas mis à leur disposition pour une sensibilisation durable au cœur des populations.

CHAPITRE IV

LA CONSTRUCTION IDENTITAIRE, LA LEGITIMITÉ, LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE : DÉFIS MAJEURS DE COHÉSION SOCIALE POUR LES LEADERS COMMUNAUTAIRES

Les leaders communautaires luttent contre la marginalisation des cadets sociaux au sein de leurs communautés. Les chefs autochtones veillent à la cohésion de leurs groupes et à l'intégration harmonieuse des migrants. Les chefs allochtones et allogènes veillent au respect des droits de leurs membres, mais aussi à la bonne entente avec les autres communautés et les communautés d'accueil. La grande réussite de la société ivoirienne est de promouvoir l'intégration des migrants. Le migrant est promu avec toute sa richesse culturelle et il lui est demandé d'intégrer une société dont il doit respecter les valeurs. Tout le travail de cohésion sociale en Côte d'Ivoire effectué par les leaders communautaires peut être évalué à quatre niveaux : la construction identitaire, la légitimité, la solidarité sociale, l'insertion socioprofessionnelle.

1-LES LEADERS COMMUNAUTAIRES DANS LA CONSTRUCTION IDENTITAIRE

Les leaders communautaires aident à construire le mode d'appartenance à la communauté, à l'espace géographique, mais aussi à la nation. Chez les nationaux, autochtones ou migrants, l'appartenance à la communauté ethnique est essentielle, car le groupe ethnique est un creuset culturel qui détermine de manière significative le mode de pensée et de vie. Le national s'identifie aux groupes Abbey, Sénoufo, Baoulé, Bakoué, Bhété, Lobi... Les chefs autochtones sont les garants des valeurs ancestrales, du droit coutumier et de la cohésion du groupe ethnique. Mais en même temps, en tant que représentant de l'administration, ils incarnent l'appartenance à la nation, d'autant plus qu'en Côte d'Ivoire, l'appartenance nationale est perçue comme un corolaire de l'appartenance ethnique : être ivoirien, c'est aussi appartenir à l'une des 60 tribus du pays.

Si l'autochtone de Rubino, Yamoussoukro ou Méagui s'identifie d'emblée à son terroir, l'allogène s'identifie d'abord au terroir d'origine puis à sa ville d'accueil. Les leaders des associations de Malinkés, des ressortissants du grand Nord, de Guéré ou Walèbos dans les milieux d'étude ont témoigné de l'attachement à leurs origines ethniques et à l'importance qu'ils accordent à reconstituer le lien socio-culturel originel. La cohésion interne de leurs communautés d'allochtones se construit à travers l'attachement à l'histoire, aux liens familiaux mais également aux intérêts économiques qui les lient à leurs villes d'accueil. Plusieurs ont bâti une maison, symbole de leur intégration et de leur volonté de se sédentariser. D'autres comme le chef Malinké de Rubino constatent que leurs descendants ont adopté la langue et plusieurs valeurs autochtones tandis qu'ils ont perdu certaines valeurs liées à leurs origines. Les leaders orientent les actions de leurs communautés dans le sens d'une cohabitation durable et d'une intégration harmonieuse conformément aux principes nationaux. Entre ivoiriens, la capacité à prouver son origine ethnique est la preuve d'une communauté de destin.

Chez l'allogène, la logique d'appartenance au groupe est la même mais, l'ordre d'importance est inversé. L'identification à la nation d'origine dans un contexte de diaspora prime l'appartenance ethnique. Les migrants se définissent prioritairement comme burkinabès, maliens, guinéens, ghanéens ou sénégalais dans la mesure où leur citoyenneté est plus apte à assurer l'unité et la sécurité loin du terroir d'origine. Les Mossi, Gourounsis, Loby, Sénoufos ou Bobo du Burkina, par exemple, se reconnaissent tous en la communauté Burkinabè et en son chef. Les leaders communautaires veillent à la cohésion interne de leurs groupes qu'ils rendent plus identifiables. Cela facilite la communication avec les autres communautés et permet de déterminer ensemble les intérêts communs. Ce faisant, les communautés de migrants aident à construire un attachement très fort à l'espace de vie et portent un intérêt particulier à la paix sociale, gage de leur succès économique. Le plus souvent, leurs descendants n'ont aucun lien avec la terre d'origine.

Ces derniers se considèrent, comme ressortissants de la terre qui les a vus naître : Rubino, Méagui, Yamoussoukro, etc... A Méagui, le doyen des chefs de communauté est un allogène qui est considéré par tous comme l'un des dépositaires de l'histoire de la ville à laquelle il s'identifie fièrement.

Les jeunes sont particulièrement très actifs dans la vie de leurs cités respectives car ils y sont souvent nés et ont grandi ensemble. Ils s'impliquent dans la vie d'associations locales. Les jeunes des quartiers, les jeunes des communautés allogènes et allochtones ainsi que les jeunes des communautés autochtones ont des représentants qui fusionnent au sein des bureaux de jeunesses communales. Leurs actions participent non seulement à construire l'unité et la cohésion de leurs groupes respectifs, mais ils mettent aussi en avant la communauté de destin avec les autres jeunes qui partagent leur espace de vie.

2-LES LEADERS COMMUNAUTAIRES COMME ACTEURS D'UN POUVOIR LOCAL PLUS LÉGITIME

Les zones d'étude sont marquées par une très grande diversité ethnique. Cependant, le pouvoir local est, en général, incarné par les chefferies traditionnelles mono-ethniques. Il y a donc une communauté autochtone détentrice du pouvoir coutumier symbolisé par un chef de village ou de canton. Pourtant, au niveau économique, le partage du pouvoir est beaucoup plus complexe. La lutte pour le contrôle des filières, du foncier et des moyens de production révèle que chaque communauté détient une parcelle de pouvoir économique qu'elle s'attèle à défendre.

Mais la réalité évolue et les évolutions démographiques et sociologiques amènent progressivement à des formes de représentations qui tiennent compte des différentes couches sociales. Allochtones ou autochtones, ont acquis le droit de se choisir des représentants qui défendent leurs causes. De même, les cadets sociaux tels que les jeunes et les femmes ont de plus en plus droit de cité et se font entendre à travers des associations diverses.

La légitimité des pouvoirs locaux est encore plus renforcée par les approches consensuelles du pouvoir comme à Méagui où les représentants des migrants font partie de la notabilité. À Rubino, le chef du village consulte de plus en plus les chefs de communautés allochtones avant toute prise de décision importante. Ce mode de fonctionnement qui tient compte de la diversité rehausse l'image de la chefferie locale, renforce son emprise et en fait l'émanation de toutes les composantes de la société. Il mérite d'être promu, car il renforce le sentiment d'appartenance des populations à leur lieu de vie, réduit la marginalisation des cadets sociaux et renforce leur confiance en l'autorité en permettant aux populations à la base de s'impliquer dans la gestion de la diversité.

Cependant, les élans restent faibles. La participation des migrants reste fondamentalement modeste et les cadets sociaux ne prennent pas effectivement part au pouvoir local. Soit ils sont absents des instances de décision, soit ils ne sont pas consultés. Dans aucune zone d'étude, nous n'avons constaté la représentation des femmes et des jeunes dans les chefferies. La quasi-totalité des représentants de jeunes qu'ils soient autochtones ou allochtones sont des hommes. Il en est de même dans la représentation des migrants qui est dominée par les hommes. Les femmes représentent la moitié de la population ivoirienne et une part très importante des migrants. Leur absence dans les cercles du pouvoir local est une plaie pour la cohésion et une faiblesse pour la diversité.

3-LEADERSHIP COMMUNAUTAIRE ET PROMOTION DE **LA SOLIDARITÉ SOCIALE**

Il paraît évident que les leaders communautaires jouent un rôle essentiel pour la promotion de la solidarité intracommunautaire et intercommunautaire. Mais ils font face à de nombreux défis. En tant que garants de la solidarité au sein de la communauté, les leaders jouent un rôle d'assistance. En tant que représentants de migrants, ils accueillent, orientent et soutiennent financièrement tous les membres de leur communauté qui sont en difficulté. En tant que leaders autochtones, ils veillent à l'intégration des migrants et à leur sécurité. Accueillir des migrants et leur permettre d'exercer leurs activités sont des preuves de solidarité. Il en va de même des dons entre communautés. Cependant, il faut dépasser le cadre de la solidarité mécanique pour une solidarité organique. Une meilleure formation peut susciter des initiatives dont certaines pourraient s'avérer lumineuses.

Dans le Sud-Ouest, le Centre où le Sud lagunaire, les leaders communautaires ne sont pas préparés à s'adapter aux mutations. Les chefs de village et de communauté ont exprimé leurs besoins en formation en vue de développer et accroître leur vision. S'ils jugent le concours des ONG et organismes internationaux très bénéfique pour répondre aux problématiques liées au travail des enfants, aux viols, à l'apatridie ou à la Couverture maladie Universelle (CMU), ils estiment qu'il n'y a pas de régularité dans les formations. En outre, les cadres de travail créés par l'état ne bénéficient pas toujours de financement et de suivi. « *On nous envoie en mission sans moyens. Que pouvons-nous faire ?* » (Chef de communauté allochtone de Yamoussoukro).

La promotion de l'intégration des migrants pose également des questions de solidarité vis-à-vis des autochtones. Favoriser l'installation de migrants, souvent en vue de la satisfaction d'enjeux économiques nationaux, impose des responsabilités vis-à-vis de ces derniers. La notion de solidarité invite aussi à se pencher sur les réalités des populations autochtones dont l'accaparement des terres a été encouragé par l'Etat sans autres mesures d'accompagnements que les promesses de développement.

Par ailleurs, l'urbanisation galopante a déjà commencé à transformer des centaines d'hectares de plantations et fermes en terrains urbains occasionnant des pertes d'emplois et augmentant les pressions sur les parcelles de terres encore vacantes. Cela fait craindre des menaces sur la cohésion sociale.

4-L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE, UN ENJEU DE COHÉSION SOCIALE

L'emprise du leadership communautaire sur l'insertion socioprofessionnelle est très faible. Et ce domaine reste un maillon faible de la cohésion sociale. Dans les trois zones d'étude, les leaders communautaires ont tenté d'expliquer l'implication des jeunes dans les actes de violence par le fait qu'ils sont désœuvrés, vivent dans les marges sociales et sont manipulables. Les leaders demandent l'industrialisation de leurs régions respectives. *«Comment comprendre qu'il n'y ait pas une seule usine de transformation de cacao à Méagui. Nous produisons beaucoup de cacao et pourtant, nos jeunes se droguent et s'adonnent à l'alcool par manque de travail. Certains vont mourir en mer. Ce n'est pas bien».* (Leader communautaire de Méagui).

La question de l'insertion socioprofessionnelle est clairement une question de sécurité et de cohésion. Le retour à la terre reste certes l'une des alternatives principales au chômage et au sous-emploi, mais la terre ne fascine plus les jeunes qui ont une représentation très négative du travail agricole à cause de l'usage d'outils archaïques. Un leader de jeunesse à Agboville nous faisait savoir que son activité de riziculture rapporte peu parce qu'il n'a pas accès à des machines agricoles. Certains métiers causent la marginalisation de ceux qui les exercent. C'est le cas de l'élevage itinérant qui implique majoritairement les éleveurs peuhls. Ces éleveurs nomades exercent leurs activités tant dans les zones rurales qu'urbaines. Dans le nord du pays où certains peuhls se sont fixés, ils entrent souvent en conflit avec les agriculteurs, et sont sous la menace d'apatridie. Dans les zones urbaines, ils sont également très stigmatisés.

Les conflits entre éleveurs et agriculteurs sont avant tout un problème de choix économiques. Comment promouvoir l'intégration des éleveurs par une adaptation de leurs activités en milieu rural et urbain ? Répondre à cette équation peut permettre de limiter la part de l'élevage itinérant. Pour Affesi et Gacha (2016) qui ont mené une étude sur la question dans la région de Bouaké, les reproches faits aux peuhls sont légitimes mais ne sont pas liées à une mauvaise foi de ces derniers mais plutôt un déficit d'information : *«Les peuhls n'ont aucune connaissance des normes de leur nouvel habitat, sont livrés à eux-mêmes comme des orphelins et mènent leurs activités comme ils l'entendent. Or, il y a des interdits qui sont le fondement de la société Baoulé ».* (Affesi et Gacha 2016 : 5)

Les éleveurs peuhls que nous avons approchés ont démontré une grande maîtrise de leur profession et expliqué les problèmes auxquels ils sont confrontés en zone urbaine : *« Je suis agriculteur à Grand-Lahou. J'ai dû quitter ma plantation d'hévéa parce qu'elle n'est pas encore rentable. J'ai une femme et trois enfants dont l'un est inscrit à l'école primaire. Le métier de berger me rapporte 50 mille francs par mois. C'est très fatigant. Je dors dans des conditions difficiles dans une baraque où je dois passer la nuit avec les bœufs. Il n'y a plus de pâturages parce que la ville s'agrandit. De Songon à Dabou, il n'y a plus que des maisons et des champs de manioc. Si les bœufs détruisent des plants de manioc, c'est très grave. Et cela arrive souvent. Si j'ai un autre emploi, je laisse tomber l'élevage »*. (Mamoud, éleveur à Songon)

Le problème que posent les éleveurs peuhls est d'ordre social et économique. Le succès de l'élevage en zone forestière en Côte d'Ivoire est la combinaison de plusieurs efforts stratégiques et scientifiques. Malheureusement, l'urbanisation se fait sans tenir compte de cette activité essentielle.

Les leaders communautaires sont certes conscients des problèmes mais semblent dépassés. Il s'agit d'une faiblesse stratégique puisque la tradition ivoirienne a consacré une forme de franchise pour les chefferies traditionnelles qui sont la clé de voûte du leadership communautaire. Plusieurs villages ont pu développer des projets communautaires, des coopératives, des projets d'équipements et possèdent même des biens. Le village d'Abobo-Baoulé, certifié ISO 9001 pour son mode de gestion et celui de Yacolidabouo à Soubré qualifié de village-école en sont les exemples parfaits.

Visiblement, il existe des possibilités, mais encore faut-il que les leaders aient les formations adéquates en vue de devenir des agents de développements efficaces. Très souvent le profil des chefs traditionnels et autres leaders communautaires joue en faveur de leur cantonnement dans des rôles secondaires.

CONCLUSION

Cette étude a révélé le rôle clé des leaders communautaire dans l'équilibre social. Elle est en même temps l'occasion de réfléchir sur des enjeux stratégiques liés à la migration et au développement.

SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE

Les migrations en Côte d'Ivoire ont profondément modifié les zones d'accueil. Venus en Côte d'Ivoire en quête de bien-être, les migrants ont décidé de se fixer pour y vivre avec leurs descendants. Les migrants internes, venus principalement des régions de savanes ont également développé la même logique. Au niveau économique, la présence des migrants dans les régions de Rubino, Yamoussoukro et Méagui a participé au développement de l'agriculture, du commerce, du transport et de tout le secteur informel.

L'influence des migrations dans les zones d'études a généré des perceptions réciproques entre autochtones et migrants. Dans l'ensemble, les effets positifs des migrants sur la vie économique et sociale engendrent une image globalement positive de ceux-ci qui est malheureusement mise à mal par les effets pervers de la compétition économique notamment le contrôle des terres cultivables dans un contexte où la régulation de l'Etat n'est pas toujours efficace. En retour, les migrants qui se sentent adoptés par les ivoiriens et sont conscients d'avoir prospéré, se sentent souvent menacés par des comportements hostiles liés à la compétition économique et à l'insuffisance de régulation juridique.

La cohésion sociale dans les zones rurales et semi-urbaines impactées par les migrations peut reposer sur la tradition d'hospitalité des ivoiriens, l'intégration des migrants et le développement de liens familiaux entre migrants et autochtones, mais aussi une certaine efficacité des leaders communautaires qui reflètent de plus en plus la diversité sociale et les valeurs démocratiques. Si, à court terme, la mise en scelle de leaders communautaires de plus en plus légitimes par les autorités préfectorales et les mécanismes nationaux permet de résorber les crises et même de les prévenir, à moyen et à long terme, une vision plus variée et équilibrée de la cohésion sociale révèle que les leaders communautaires ont des limites. En effet, ils ne possèdent pas tous les leviers pour développer des communautés plus solidaires et promouvoir l'insertion socioéconomique.

Il convient donc de réfléchir à des mécanismes à même d'autonomiser les leaders communautaires, accroître leurs pouvoirs démocratiques, rendre leurs fonctions moins informelles pour en faire les véritables agents du développement local. Par ailleurs, les enjeux de la diversité invitent à développer une nouvelle vision de l'intégration des migrants à même de garantir une paix sociale plus durable.

PERSPECTIVES :

DÉPASSER LA NORME MYTHIQUE ET ALLER VERS L'INTÉGRATION DES MIGRANTS DANS LA NATION

Il est temps que la Côte d'Ivoire abandonne la vision obsolète de la citoyenneté nationale en dépassant la norme mythique. Cette norme mythique a pour épine dorsale la conception d'une Côte d'Ivoire composée de quatre (4) grands groupes culturels qui sont les mandés, les Voltaïques ou Gours, les Akans et les Krous. A ces quatre (4) grands groupes, sont rattachées une soixantaine de groupes ethniques. Cette vision erronée a traversé le temps et résiste à la réalité qui est bien plus complexe et dynamique. D'un point de vue juridique, la nationalité ivoirienne ne tient pas compte de l'origine ethnique, mais de la citoyenneté des parents. Du point de vue socio-historique, plusieurs groupes d'ivoiriens sont rattachés à des entités socio-ethniques qui ne sont pas considérées comme ivoiriennes. C'est le cas de milliers de migrants de seconde, troisième ou même quatrième génération dont les parents ont émigré avant l'indépendance.

Cette étude a également démontré qu'il y a chez les migrants une grande méconnaissance de l'affiliation nationale ; même chez les migrants internes, il y a toujours le sentiment d'être étranger dès que l'on vit en dehors du terroir d'origine et la perception d'un certain ordre protocolaire qui place l'autochtone avant. Il convient de réadapter le discours sur l'appartenance nationale. La réalité ivoirienne est très dynamique et se présente comme un terreau de brassage unique qui a su profiter des alluvions culturelles fertiles apportées par ces migrations qui ont débuté dans la nuit des temps et se poursuivent de nos jours pour des raisons qui se ressemblent.

La société ivoirienne a l'opportunité de bénéficier d'une formidable diversité qui fonde sa richesse culturelle, et même économique. Le travail de développement à la base, au cœur des populations, avec les leaders communautaires peut-être le point de départ d'une formidable synergie des forces sociales pour un développement réel et durable.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Aka, Koffi Sosthène (2017) « Conflits autour de l'exploitation halieutique du fleuve comoé et de ses affluents », en ligne, consulté le 09 juillet 2021, <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2017.v13n5p317>
- AKMEL, Jean- Martial « Étude de faisabilité de la mise en place du réseau d'information économique du tourisme pour la ville de Yamoussoukro en Côte d'Ivoire », Institut national polytechnique Félix Houphouët- Boigny - Côte d'Ivoire - Diplôme d'ingénieur des techniques du tourisme 2013 https://www.memoireonline.com/12/13/8109/m_etude-de-faisabilite-de-la-mise-en-place-du-reseau-d-information-economique-du-tourisme-pour-la8.html
- Bagayoko, Niagalé ; Koné, Fahiraman Rodrigue (2017) « Les mécanismes traditionnels de gestion des conflits en Afrique subsaharienne », en ligne , consulté le 13 mars 2021, https://dandurand.uqam.ca/wpcontent/uploads/2017/06/Rapport_Recherche_2_FrancoPaix.pdf
- Beauchemin, Cris (2005) « Les migrations et l'effritement du modèle ivoirien : chronique d'une guerre annoncée ? », en ligne, consulté le 10 mars 2021 sur <https://www.cairn.info/revue-critique-internationale-2005-3-page-19.htm>
- Catholic Relief service (2012) « Les liens qui unissent. La reconstruction de la cohésion sociale dans les communautés divisées », Guide de formation, en ligne, consulté le 13 Août 2021 sur https://www.crs.org/sites/default/files/tools-research/crs_ties_fr_final_web.pdf
- Chauveau, Jean-Pierre ; Bobo, Koffi Samuel (2003) « La situation de guerre dans l'arène villageoise. Un exemple dans le Centre-ouest ivoirien », in politique Africaine no 89, Paris : Editions Karthala, 223 p.
- Coulibaly, Zoumana (2020) « Conflits intercommunautaires. Ces morts qu'on peut éviter », Abidjan : Vitrine Afrique, 87 pages.
- Daft, Richard L. (2003) « Management », Vanderbilt University: Thomson, sixième édition, 468 P
- Dagou, Hermann Dagou (2009) « Méagui, une zone de production et de commercialisation des produits vivriers », Université de Cocody/Abidjan - Institut de Géographie Tropicale - Maitrise de Géographie, en ligne, consulté le 10 mars 2021 sur https://www.memoireonline.com/06/11/4550/m_Meagui-une-zone-de-production-et-de-commercialisation-des-produits-vivriers6.html
- Forsé, Michel ; Parodi, Maxime (2009) « Une théorie de la cohésion sociale », La revue Tocqueville, The Tocqueville Society / University of Toronto Press, 30 (2), pp.9--35.

- Kipré, Pierre (2006) « Migrations et construction nationale en Afrique noire : le cas de la côte d’ivoire depuis le milieu du xxe siècle », en ligne, consulté le 12 août 2021. URL: <https://www.cairn.info/revue-outre-terre1-2006-4-page-313.htm>
- Kohlhagen, Dominik (1998) « Gestion foncière et conflits entre agriculteurs et éleveurs, autochtones et étrangers dans la région de Korhogo (Côte d’Ivoire) », en ligne, consulté le 25 Août 2021 sur <http://www.dhdi.free.fr/recherches/environnement/articlesohlhagenfoncier.pdf>
- Kouadio, N’dri (2001) « Recherche sur l’Exercice du Pouvoir Local en Côte d’Ivoire », C.A.F.R.A.D. Centre Africain de Formation et de Recherche Administrative pour le Développement, en ligne, consulté le 25 août sur, <http://knowledge.uclga.org/IMG/pdf/recherchesurlexercicedupouvoirlocalencotedivoire.pdf>
- Koué, M.-D. (2014) « Le modèle Dioula. Quels enseignements pour la création de richesse », Abidjan : Editions CCDE, 282 p.
- Ministère d’État, Ministère du Plan et du Développement(2006) « Rapport national sur l’état et le devenir de la population de la cote d’ivoire (REPCI 2006) », en ligne, consulté le 8 juillet 2021 sur www.plan.gouv.ci/assets/fichier/rapport.pdf
- Mounkaila, Harouna (2004) « Migration, chefferie et accès aux ressources foncières dans le canton de Torodi (Ouest du Niger) », Les Cahiers d’Outre-Mer, en ligne, 226-227 | Avril-Septembre 2004, mis en ligne le 13 février 2008, consulté le 01 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/com/517>
- Viti, Fabio (2016) « Les quatre morts du colon Rubino (Côte d’Ivoire, janvier 1910) », Journal des africanistes ,En ligne, 86-1 | 2016, mis en ligne le 12 avril 2018, consulté le 21 janvier 2022. URL : <http://journals.openedition.org/africanistes/5020>; DOI : <https://doi.org/10.4000/africanistes.5020>

GUIDE DE GESTION DE LA DIVERSITÉ ET DE LA COHÉSION SOCIALE

MANUEL À L'USAGE DES LEADERS COMMUNAUTAIRES

INTRODUCTION

Les leaders communautaires tels que les chefs traditionnels, les chefs de communautés autochtones et allochtones, les leaders des associations de jeunesse ou les leaders d'associations féminines, sont des acteurs incontournables de la cohésion sociale. Pour mener à bien leurs tâches, ils ont besoin d'un minimum d'orientation qui pourra renforcer leurs capacités, mais surtout leur permettre de développer leur vision et leur savoir-faire en tant que meneurs d'hommes.

Pour gérer les communautés aujourd'hui, les hommes et les femmes qui travaillent au cœur des populations doivent comprendre leur mission d'agents du développement. Pour ce faire, ils doivent être adéquatement formés en vue de découvrir et de transformer les opportunités qui s'offrent à eux et surtout apprendre à gérer la diversité sociale comme une force. Comment mieux aborder les défis liés à la diversité dans une société marquée par de fortes immigrations ? Comment promouvoir la cohésion sociale par le changement ? Par quels mécanismes fédérer les forces sociales pour l'avancement professionnel des jeunes ? Ce manuel, sans répondre à ces questions, donne la possibilité à chaque acteur de commencer la réflexion, mais aussi et surtout d'agir.

Ce guide n'a pas la prétention de donner des recettes aux leaders communautaires ni de leur prescrire un ensemble d'actions à même de changer radicalement leurs communautés. Il a pour but de les aider à mieux cerner certaines réalités sociales et à affiner leur vision pour une meilleure gestion des hommes dans un contexte de diversité. Certains leaders communautaires sont des meneurs d'hommes aguerris, rompus à la palabre traditionnelle et armés de bonne foi en vue de l'avancement de leurs communautés. Ce manuel leur sera un complément efficace, mais, surtout ils pourront le vulgariser et s'en servir pour former leurs populations à une meilleure compréhension de leur rôle et du vivre ensemble.

A- QUELQUES DEFINITIONS UTILES

Qu'est-ce que le leadership ?

Le mot leadership vient de l'anglais « LEADER » qui signifie une personne qui a la capacité de conduire les hommes. Le LEADERSHIP c'est donc la capacité à influencer et à mener des hommes en vue d'atteindre des objectifs. Le leadership est une activité pour les gens et avec les gens. Cela nécessite la capacité à créer de la motivation et amener les autres à travailler selon des valeurs.

Les qualités du leader

Le leader doit être :

- ▣ Visionnaire
- ▣ Créatif
- ▣ Innovateur
- ▣ Passionné
- ▣ Inspirant
- ▣ Courageux
- ▣ Imaginatif
- ▣ Flexible
- ▣ Détenteur d'un pouvoir personnel
- ▣ Pratique
- ▣ Capable d'initier le changement

À votre avis, quels sont les défauts d'un leader ?

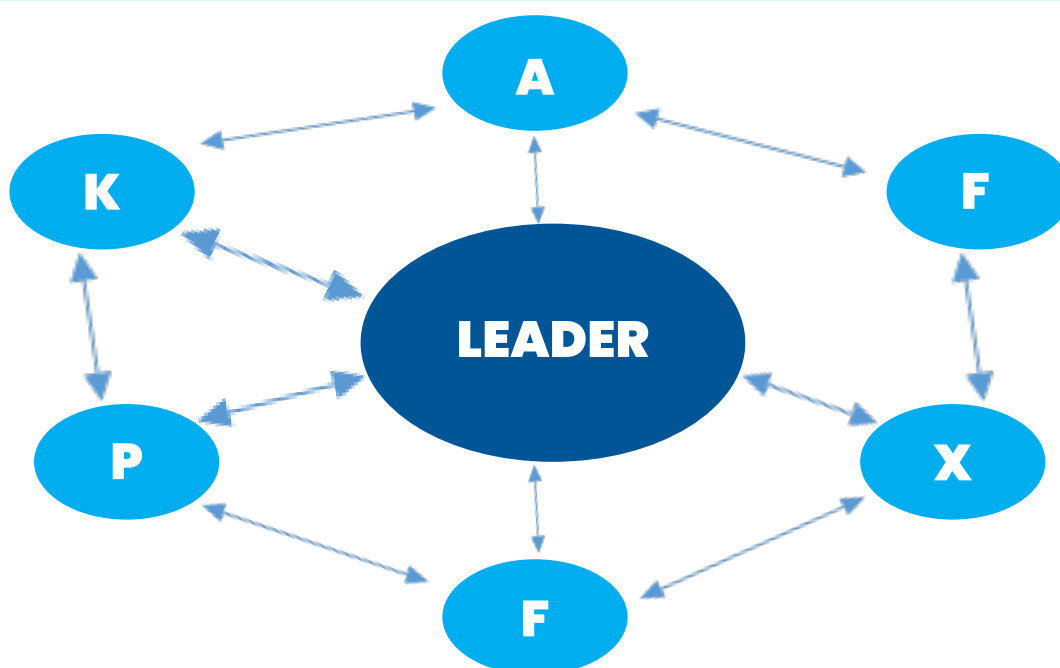
Qui sont les leaders communautaires ?

Toute personne ayant une responsabilité dans la conduite des hommes au niveau local, au sein d'un village, une communauté, une association, un groupe religieux. Ce sont les chefs traditionnels, les chefs de quartier, les chefs de communauté, les présidents de jeunes, les responsables d'associations de femmes ou encore les pasteurs, les prêtres et les imams.

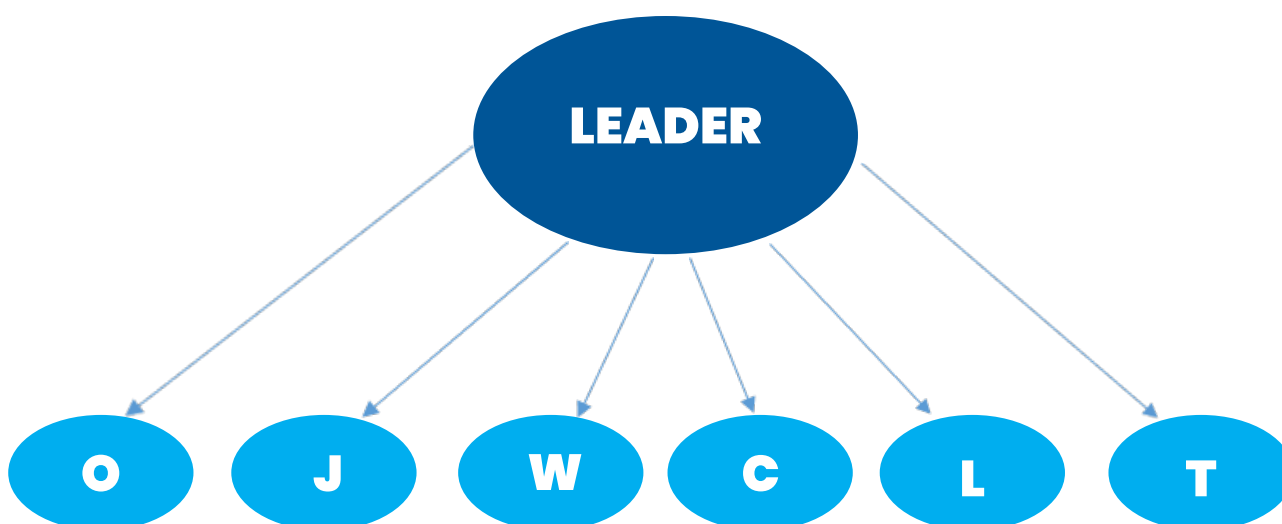
Quelques formes de leaderships

Il existe trois types principaux de leadership. Ce sont le leadership démocratique, le leadership directif ou autocratique et le leadership laisser-faire ou non-directif.

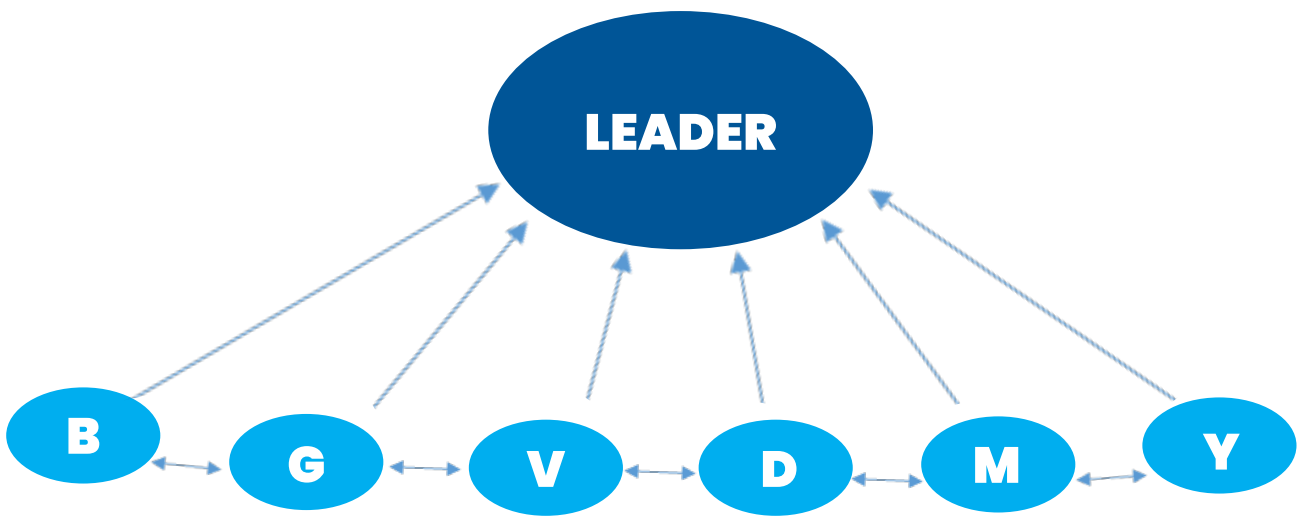
Le leadership démocratique est basé sur deux niveaux de dialogue. Le dialogue entre le leader et son groupe puis le dialogue entre les membres du groupe. Ce modèle est considéré comme le meilleur.



Le leadership directif ou autocratique. Dans ce modèle, le leader prend seul les décisions et impose son point de vue.



Le leadership 'laisser-faire' ou non-directif. Le leader laisse la totale liberté à ses subordonnées pour prendre des décisions. Ce modèle est considéré comme le moins intéressant.



*Quel genre de leader êtes-vous ?
Qu'est-ce que vous devez améliorer chez vous ?*

Qu'est-ce que la diversité ?



La diversité est l'ensemble des personnes de différentes origines géographiques, socio-culturelles ou religieuses, de différents âges ou sexe qui vivent dans un même pays, une même région, une même ville ou un même village. Cela veut dire que sur le sol ivoirien vivent des personnes différentes mais unies par le même destin.

Dans notre cité (ville, village), la population n'est pas homogène, c'est-à-dire que ceux qui y vivent ont des nationalités différentes, des origines différentes, des religions différentes. Elles appartiennent à des groupes ethniques différents. Il y a des autochtones appartenant à la culture du terroir, les allochtones qui sont de même nationalité que les autochtones, mais proviennent d'autres régions et des allogènes qui tirent leurs origines d'un autre pays.

Être conscient de la différence de l'autre

Tous les hommes sont différents. Même au sein d'une même famille, les hommes ne portent pas le même nom, n'ont pas les mêmes goûts, ne vivent pas toujours au même endroit. Être conscient de la différence de l'autre me permet de bien le traiter en tenant compte de ce qu'il a de particulier, de spécial. Cela suppose le respect de ses croyances religieuses, ses interdits, ses valeurs. J'attends que lui aussi me respecte.

Le migrant (allochtone ou allogène) vit sur le même territoire que moi. Nous partageons le même espace, ce qui crée une très grande proximité. Souvent, nous avons les mêmes difficultés, les mêmes besoins. Il est souvent un partenaire, mais quelques fois il peut y avoir des malentendus. Il est parfois né dans la localité autant que moi et peut, même s'il vient d'un autre pays, posséder la nationalité. J'ai toujours quelque chose de commun avec l'autre.

La diversité est une richesse. Il y a de la place pour tous dans ma cité. Une société plus inclusive est un gage de paix et de stabilité pour tous. Toutes les activités du village ou de la ville doivent tenir compte de toutes les sensibilités ethniques et nationales. Les leaders des différentes communautés doivent participer au développement et impliquer leurs communautés respectives. Le pouvoir local (chefferie) et les organisations (mutuelles, ONG, associations) doivent refléter la diversité.

**La Côte d'Ivoire,
ce n'est pas que 60 ethnies**



Croire que la Côte d'Ivoire possède 60 ethnies n'est pas tout à fait vrai. Le pays est culturellement bien plus riche que cela. Il y a des Mossis ivoiriens, des Ashantis ivoiriens, des Peuhls ivoiriens, des Libanais ivoiriens, et même plus. Il y a aussi des ivoiriens qui appartiennent à deux ou plusieurs groupes ethniques nationaux ou étrangers à la fois. Par exemple, Koffi qui a pour père un Agni et pour mère une Bobo ou Demba qui a pour père un sénégalais et pour mère une ivoirienne. Depuis l'indépendance, la Côte d'Ivoire ne cesse de changer. La société se transforme et des mélanges se créent. Il faut en être conscient pour ne pas être dépassé par la réalité.

**Quels sont les différents groupes de votre ville ou village ?
Quelles sont les forces de chaque groupe ? En quoi chaque groupe est-il utile à la ville ou au village ?**

Qu'est-ce que la cohésion sociale ?



Une société doit avoir pour objectif le bonheur de tous ses membres et faciliter la vie à tous en réduisant les écarts entre riches et pauvres, vieux et jeunes, femmes et hommes, immigrés et autochtones : cela s'appelle la cohésion sociale. La cohésion sociale désigne la situation d'une société, d'une communauté ou d'un groupe où les membres sont très solidaires pour arriver à la cohésion dans notre ville ou village, nous devons nous préparer à régler toutes les questions qui nous divisent et les conflits dans un esprit démocratique. Plus simplement, la cohésion sociale, c'est chercher ensemble le bien-être, la justice, l'égalité dans la paix et la démocratie, en réglant par le dialogue les problèmes qui surviennent.

Plusieurs conditions sont nécessaires à la cohésion sociale. Nous pouvons en retenir cinq (5) : la gestion des conflits, l'appartenance et l'identité territoriale, la légitimité, la solidarité sociale et l'insertion.

La gestion des conflits

Le conflit est une opposition de sentiments ou d'idées entre des groupes ou des personnes. Les conflits sont normaux, mais il faut les régler. Un conflit mal réglé peut devenir grave et évoluer en crise, c'est-à-dire une situation qui menace de détruire la société.

La légitimité

La légitimité signifie que la communauté ou les populations doivent se reconnaître en leurs leaders.

Tout pouvoir local doit refléter véritablement la composition de la société : autochtones, migrants, femmes, jeunes, vieillards, corps de métiers, etc des leaders légitimes sont en symbiose avec leur groupe et ils sont respectés.

La solidarité sociale

La solidarité sociale, c'est le lien moral qui unit les individus d'un même groupe. C'est le ciment de la société. Les membres d'une société doivent s'entraider. Venir en aide aux plus démunis, ceux qui sont frappés par un malheur, une catastrophe ou qui ont des besoins spécifiques (vieux, analphabètes, handicapés...). Cultiver la solidarité, c'est rendre la société plus humaine pour tous.

L'insertion

L'insertion sociale : c'est le processus par laquelle on permet à des individus ou groupes d'individus marginaux, c'est-à-dire ceux qui sont rejetés, de retrouver leur place dans la société. Les marginaux sont les personnes rejetées pour leur handicap, maladie, toxicomanie ou sorcellerie supposée. La liste est longue.

L'insertion sociale c'est aussi le processus par lequel on intègre des personnes ou groupes de personnes étrangères à une société.

L'insertion professionnelle : c'est le processus par lequel on permet à des personnes ou groupes de personnes d'avoir un emploi dans de bonnes conditions.

B – CONSTRUIRE LA COHÉSION PAR LA PAIX DANS UNE SOCIÉTÉ DIVERSIFIÉE

Pour avoir la paix, il faut prévenir et gérer les conflits. Pour prévenir et gérer les conflits, il faut en connaître les différents types.

Typologie des conflits

Les conflits de proximité

Ce sont les conflits de famille ou de voisinage. Ils peuvent aussi résulter de d'atteinte aux biens et aux personnes. Par exemple une dispute à la suite de l'endommagement d'un bien appartenant à un voisin. Par exemple, Digbeu blesse le mouton d'Ali qui détruit son champ de gombo.

Les conflits de leadership

Ces conflits concernent la lutte pour le pouvoir. Les conflits de chefferie sont l'exemple type. Lorsque plusieurs personnes se disputent le pouvoir ou lorsque la légitimité du leader est ouvertement remise en cause, il y a conflit. Les luttes pour le pouvoir et la légitimité des acteurs en sont les causes. Les conflits de chefferie sont un exemple de conflit de leadership. Ils peuvent s'aggraver et devenir violents quand les acteurs sont plus préoccupés par l'intérêt personnel que l'intérêt du groupe.

Les conflits fonciers

Les conflits fonciers concernent la compétition pour l'accès aux ressources. Ils surviennent sous plusieurs formes. Souvent à la mort d'un propriétaire ou d'un exploitant agricole. À l'expiration d'une cession dans le cadre d'un métayage. Lorsqu'un acquéreur outrepassé les limites de la parcelle qui lui a été cédée.

Les conflits intracommunautaires

Ce sont les conflits au sein d'une même communauté ethnique, une même tribu. Ils peuvent être des conflits de générations entre jeunes et vieux. Ils peuvent intervenir également suite à une révolte des femmes. En Côte d'Ivoire, il arrive qu'à la suite d'un conflit de leadership, des frères d'un même village s'affrontent.

Les conflits intercommunautaires

Les conflits intercommunautaires sont souvent les plus violents car ils mettent en scène des luttes identitaires sur un territoire donné. Le contexte politique des deux dernières décennies a causé de conflits intercommunautaires aux coûts humains et socioéconomiques dévastateurs.

Comment prévenir les conflits ?

Avoir recours aux moyens existants

Plusieurs mécanismes peuvent aider à prévenir les conflits. Certains sont traditionnels et informels et d'autres ont été mis en place par les autorités telles que les maires, les sous-préfets, les préfets ou même les chefs de communautés. Les systèmes de parrainage des migrants, les alliances interethniques et les sanctions disciplinaires à l'encontre des membres d'une communauté qui ne respectent pas les règles sont d'excellents mécanismes de prévention des conflits. Il faut faire leur promotion. Au niveau formel, nous avons les comités civilo-militaires, les comités de veille et de cohésion sociale et plusieurs types de plateformes sont mises en place par les autorités locales. Ils sont efficaces pour promouvoir le dialogue social, faciliter la communication entre les différentes couches sociales et les acteurs pour veiller sur la paix sociale.

Promouvoir les activités culturelles

Les activités culturelles dans la ville ou le village sont d'excellentes occasions pour promouvoir le vivre ensemble. Les festivals, les fêtes traditionnelles ou les rencontres culturelles doivent permettre aux communautés de s'ouvrir les unes aux autres, d'apprendre à aimer les valeurs et le patrimoine. Lorsque les gens se connaissent mieux, ils deviennent plus tolérants et prennent conscience de ce que l'autre peut leur apporter. Il est possible de jumeler nos villages, nos villes, organiser des voyages de découverte dans les villages, villes, régions ou pays d'origine des migrants. Cela peut permettre de découvrir l'autre dans ce qu'il a de plus beau, mais aussi offrir des opportunités de partenariats économiques.



Comment résoudre les conflits ?



Des conflits peuvent survenir dans n'importe quelle société. Lorsqu'on n'a pas pu les éviter, il faut les résoudre. Plusieurs mécanismes, mais aussi des aptitudes appropriées permettent de résoudre les conflits.

Mettre en marche les mécanismes traditionnels

Les rois, les chefs de cantons, de tribus, et de village, ont une maîtrise des mécanismes traditionnels de résolution des conflits tels que les tribunaux traditionnels. Ces mécanismes sont très efficaces et leur mode de fonctionnement convient mieux aux populations qui, en général, ont une mauvaise image des tribunaux et ont peur de s'y rendre, car ils les associent à la prison. Par ailleurs, les tribunaux reconnaissent les tribunaux traditionnels et les populations sont encouragées à soumettre leurs problèmes aux chefs traditionnels.

Approcher les autorités locales

Les autorités locales ont à cœur de maintenir la paix au sein de leurs territoires. Les leaders communautaires ne doivent pas hésiter à recourir aux préfets, sous-préfets et maires pour les assister dans la résolution des conflits.

Développer des attitudes de base en cas de conflit

Les individus adoptent généralement cinq attitudes en cas de conflit :

L'évitement qui consiste à faire semblant de ne pas voir le problème et de ne pas suivre l'autre dans sa logique de confrontation.

Le compromis qui amène chacune des parties à renoncer à quelque chose pour préserver la paix. Même si on perd quelque chose, on se contente du peu qu'on gagne sans régler le problème.

La soumission : C'est lorsqu'on donne à l'autre ce qu'il veut même si c'est contre nos intérêts.

La confrontation : C'est lorsqu'un affronte l'autre pour l'obliger à quitter sa position. L'autre devient le problème.

La collaboration exige que chacune des parties regarde le problème en face et fasse l'effort de trouver une solution en écoutant les propositions de l'autre.

C- CONSTRUIRE LA COHÉSION SOCIALE PAR LE CHANGEMENT

Le leader doit organiser sa communauté. Il doit chercher des opportunités pour sa communauté et la rendre plus forte. Il doit toujours mobiliser de nouvelles idées pour trouver des moyens et amener le changement.

Qu'est-ce que le changement ?

Le changement est une transformation profonde et durable dans la vie d'une société ou d'une communauté. Cette transformation modifie la manière de penser, de faire et d'être. Au sein d'un petit groupe social où les acteurs se connaissent, partagent les mêmes valeurs, les mêmes problèmes tels qu'un village, une communauté religieuse, un quartier, une association ou un club, on parle de changement communautaire.

Comment créer le changement ?

Créer le changement social est un travail de toute la communauté. En travaillant ensemble, il est possible de se fixer des objectifs et les réaliser en vue du bonheur de tous.

ACCEPTER DE SE FORMER

Se former assure une adaptation aux réalités nouvelles. Non seulement les leaders communautaires doivent accepter de se former, mais en même temps ils ont le devoir de former les membres de leur communauté pour les préparer au changement. Les ONG, les fonctionnaires, les techniciens, les retraités, etc... sont des ressources humaines à exploiter autant que possible de manière bénévole pour les formations.

Les leaders doivent se former

Des leaders bien formés, c'est une société plus visionnaire et une meilleure prise de conscience des ressources, des forces et des faiblesses. Certains leaders communautaires tels que les chefs des villages et les chefs des communautés ethniques sont des personnes expérimentées qui ont accumulé des savoirs et des savoir-faire énormes. Ils peuvent être en même temps trop conservateurs. S'ils acceptent de s'adapter par la formation, ils deviennent encore plus efficaces, évitent les conflits de génération et luttent plus efficacement contre la marginalisation de certains groupes.

Les leaders doivent promouvoir la formation des jeunes

Les jeunes sont des personnes vulnérables et constituent la tranche d'âge la plus importante de la population. Ils sont exposés aux vices tels que l'alcoolisme, la prostitution, la drogue. Le manque d'emploi chez les jeunes peut aussi rendre les jeunes vulnérables et manipulables. C'est pourquoi les leaders communautaires doivent apporter un soin particulier à l'insertion des jeunes.

Les formations offertes aux jeunes doivent leur permettre de mieux capter les opportunités d'emploi tant au niveau local que national. Mais l'accent doit être mis sur le plan local.

Les leaders doivent promouvoir la formation des femmes

Comme les jeunes, les femmes sont aussi très vulnérables. Les femmes représentent 50% de notre société et sont très impliquées dans tous les secteurs d'activités. Souvent, par méconnaissance de leurs droits ou par manque de moyens ou de savoir-faire, les femmes sont marginalisées. La marginalisation des femmes impacte directement leur famille. Former les femmes est une option fiable pour leur insertion socio-professionnelle.

TRAVAILLER ENSEMBLE

Toute communauté a le pouvoir de créer le changement qu'elle souhaite. Tout village peut devenir un village de rêve. Nous ne pouvons pas changer le monde, mais nous pouvons au moins changer nos vies. A condition de travailler ensemble. Travailler ensemble nous fait découvrir nos limites. Travailler ensemble nous fait découvrir les connaissances et les savoir-faire des autres. Travailler ensemble nous fait découvrir ce que nous pouvons apporter aux autres. Travailler ensemble à embellir, nettoyer, animer notre village est le plus grand moyen de créer la solidarité et construire le modèle de société dont nous voulons. En faisant de petites choses ensemble, on construit une grande communauté



Voici une liste de choses que nous pouvons faire ensemble pour notre village :

- **Construire un jardin public ;**
- **reboiser les espaces verts ;**
- **nettoyer les quartiers tous les samedis ;**
- **offrir des formations aux plus jeunes ;**
- **offrir un lit à l'hôpital du village ;**
- **nettoyer la cour et les alentours des écoles ;**
- **offrir des bancs aux écoles ;**
- **changer les pneus de l'ambulance ;**
- **repeindre les maisons des instituteurs et des infirmiers ou sages-femmes ;**
- **payer la scolarité des orphelins.**

Il est possible de compléter la liste selon les besoins spécifiques de notre communauté. Faire les petites choses ensemble mobilise les énergies de la communauté vers les buts les plus élevés et permet d'inventer des symboles en lesquels chacun se reconnaît. C'est créer notre propre histoire.

MENER DES ACTIONS À FORT IMPACT

Grâce à un leadership efficace, la formation adéquate et une volonté sans faille, il est possible de développer le monde rural et semi-urbain (les petites villes). Identifier les problèmes. Réfléchir ensemble aux solutions. Compter sur soi-même en premier ressort en mobilisant les ressources internes par les œuvres de charité, le crowdfunding ou financement participatif, les actions des bénévoles. Savoir demander des aides spécifiques à des organismes spécialisés.

Moderniser l'agriculture

L'agriculture est l'une des plus grandes priorités économiques d'un état. Nourrir les hommes est une nécessité, mais aussi un moyen de s'assurer un emploi sûr. Cependant, les moyens de travail rudimentaires découragent de plus en plus de jeunes qui voudraient s'adonner à l'agriculture. Ceux qui exploitent leurs parcelles expriment leurs besoins en outils modernes.

Il est devenu facile d'acquérir des machines agricoles. Les leaders communautaires peuvent commencer à équiper les coopératives et les exploitants les plus rentables selon un modèle de solidarité déterminé en commun. Un jeune riziculteur de Rubino nous expliquait qu'avec une petite machine agricole, il pourrait passer d'une à trois récoltes par an. La modernisation va non seulement accroître la productivité agricole, motiver plus de jeunes, créer de nouveaux emplois dans la filière agricole : mécaniciens et conducteurs d'engins agricoles, vendeurs de produits d'entretien, etc...

Echangez avec les agriculteurs. Détectez leurs problèmes, leurs besoins et leurs vœux. Comment pouvez-vous les aider ?

Transformer les productions vivrières

Dans les localités ivoiriennes, les leaders espèrent des investissements industriels. Cependant, l'implantation d'une usine obéit aux intérêts économiques de l'investisseur. Et il n'y aura jamais assez d'usines pour offrir de l'emploi dans chaque petite localité de la Côte d'Ivoire. Il est donc plus raisonnable de faire les petites choses qui relèvent de nos capacités.

La petite transformation de produits vivriers se développe de plus en plus. C'est une source supplémentaire de création d'emplois et de création de plus-value. Mais en plus, la transformation répond à l'épineuse question de la conservation des denrées alimentaires. Les pertes de production liées au pourrissement vont jusqu'à 50% pour les denrées telles que la banane. Transformer le piment, la tomate, le gombo ne coûte pas cher et les matières premières sont abondantes. Les coopératives peuvent créer des revenus supplémentaires et des jeunes peuvent se spécialiser dans la transformation.

Contactez des bénévoles pour des études de faisabilité. Connaissez-vous des personnes qui peuvent vous aider ?

Transformer les produits de rente.

La transformation artisanale de certains produits industriels fait partie des habitudes des populations ivoiriennes. La fabrication du beurre de karité, de l'huile de palme et leur transformation en savon artisanal sont des techniques bien maîtrisées dans les terroirs. Il en est de même pour la transformation du coton en fil, en tissus ou en vêtements. A cela, il faudrait ajouter la transformation artisanale du cacao qui prend de l'ampleur. Ce sont des sources immenses de revenus pour les ménages, les coopératives, mais aussi de création de nouveaux emplois à part entière.

Le défi majeur est celui de la qualité. Les produits artisanaux ivoiriens doivent être des produits de qualité pouvant tenir la compétition avec les produits industriels. Ils doivent être bien emballés, bien conservés, bien formatés. Certains produits très prisés tels que le beurre de karité, le savon noir ou le savon kabakrou souffrent de leurs designs approximatifs. Mais également, il faut pouvoir produire en grande quantité pour un approvisionnement constant. Il faut pouvoir à la fois proposer des produits traditionnels obéissant à des normes de fabrication, mais aussi proposer des produits dont la fabrication est plus simple. Par exemple dans le textile, il faut pouvoir proposer des quantités suffisantes de tissus ; d'où la nécessité d'acquérir des machines de tissage artisanal plus modernes et efficaces.

Valoriser des produits et services spécifiques

Chaque village ou petite commune doit pouvoir valoriser des produits spécifiques qui font sa renommée et les rendre plus compétitifs. Plusieurs millions de nos francs sont perdus et des possibilités d'emplois gâchées parce que les opportunités locales ne sont pas valorisées ou ne le sont pas suffisamment. Les leaders communautaires doivent être conscients de leurs pouvoirs et créer des possibilités en défendant des causes.

Prenons l'exemple des localités où l'on produit du tissu. Les parents dans ces localités achètent du tissu industriel importé pour la confection des uniformes scolaires. Même les tisserands doivent acheter des tissus importés pour leurs enfants. Quelle est la logique économique ? Pourquoi des communautés qui produisent du tissu doivent-elles être systématiquement privées du plus grand marché potentiel ? Comment les leaders communautaires peuvent-ils redresser ce tort ?

Le tourisme offre également des possibilités immenses de développement. L'écotourisme connaît un essor ces dernières années. Les forêts, les plantations de cacao, d'hévéa, de palmiers de café, les cours d'eau peuvent servir de prétexte pour des activités touristiques.

Quelles sont les potentialités touristiques spécifiques de votre cité ? Existe-t-il des compétences au niveau local pour les développer ? Quel est votre plan ?

CONCLUSION

Les leaders communautaires sont des maillons incontournables du développement local. Leur bonne connaissance du terrain et leur influence peuvent être mises au service des populations surtout celles les plus marginalisées. Cela passe sans aucun doute par une prise de conscience et une redéfinition du rôle de ces leaders locaux à commencer par les plus influents qui sont les rois, chefs de tribus, chefs de canton et chefs de village. Cette prise de conscience sera d'autant plus effective que ces leaders accepteront résolument de se former pour mieux répondre aux défis de leurs milieux.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Catholic Relief service (2012) ; Les liens qui unissent. La reconstruction de la cohésion sociale dans les communautés divisées. Guide de formation. En ligne, consulté le 13 Août 2021 sur https://www.crs.org/sites/default/files/tools-research/crs_ties_fr_final_web.pdf
- Daft, Richard L. (2003); Management, Vanderbilt University: Thomson, sixth edition.
- Forsé, Michel; Parodi, Maxime (2009) ; Une théorie de la cohésion sociale. La revue Tocqueville, The Tocqueville Society / University of Toronto Press, 30 (2), pp.9--35.
- Koué, M.-D. (2014) ; Le modèle Dioula. Quels enseignements pour la création de richesse, Abidjan : Editions CCDE, 282 p.

TABLE DES MATIÈRES

GUIDE DE GESTION DE LA DIVERSITÉ ET DE LA COHÉSION SOCIALE.....	49
INTRODUCTION	51
A- QUELQUES DEFINITIONS UTILES	52
Qu'est-ce que le leadership ?	52
Qui sont les leaders communautaires ?	52
Quelques formes de leaderships	52
Qu'est-ce que la diversité ?	54
Qu'est-ce que la cohésion sociale ?	56
B - CONSTRUIRE LA COHÉSION PAR LA PAIX DANS UNE SOCIÉTÉ DIVERSIFIÉE	58
Typologie des conflits	58
Comment prévenir les conflits ?	59
Comment résoudre les conflits ?	60
C- CONSTRUIRE LA COHÉSION SOCIALE PAR LE CHANGEMENT	61
Qu'est-ce que le changement ?	61
Comment créer le changement ?	61
CONCLUSION	66
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	67



A PROPOS DE CETTE ETUDE

La Friedrich-Ebert-Stiftung en Côte d'Ivoire, en proposant cette étude, ouvre la voie à la prise en compte des données fiables sur la réalité de la migration en Côte d'Ivoire. Aussi, dans ce contexte migratoire, elle met en avant le rôle impérieux que jouent les leaders communautaires, maillons incontournables des localités, pour une cohésion sociale des populations en zones urbaines et semi-urbaines. Vivre en parfaite harmonie pour les communautés surtout dans les zones à fort potentiel migratoire, doit être un impératif. Pour apporter sa contribution à cet idéal, Monsieur Adjon Guy Ghislain Danho met à disposition un guide capable d'aider les leaders communautaires à mieux cerner certaines réalités sociales et à affiner leur vision pour une meilleure gestion des hommes dans un contexte de diversité. Ce guide est le fruit de son étude menée avec soin.

MENTIONS LÉGALES

Illustration de couverture : © Dossonmon Yéo, Infographiste

Friedrich-Ebert-Stiftung Côte d'Ivoire
Abidjan, Cocody, Riviera Attoban
08 BP 312 Abidjan 08
Tel : +225 27 22 43 88 99
Fax : +225 27 22 43 87 54

Monsieur Adjon Guy Ghislain DANHO
Professeur d'anglais, écrivain et consultant-expert
sur la thématique Médias et Migrations

©2022 FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG

L'utilisation des médias publiés par la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) est interdite
Sans l'autorisation écrite de la FES. Les idées et thèses développées dans la présente étude
sont celles des auteur(e)s et ne correspondent pas nécessairement à celle de la FES.