

Research Article

Regard Du Travailleur Social Sur La Persistance Des Conflits De Chefferie Dans Les Villages Atchan: Une Illustration A Partir Du Village d'Anonkoua-Kouté

ZEBBA née OUATTARRA Rokia

Inspectrice d'Education Spécialisée

Article History

Received: 04.07.2020
Accepted: 17.07.2020
Published: 28.07.2020

Journal homepage:

<https://www.easpublisher.com/easjhc>

Quick Response Code



Abstract: L'étude intitulée « Regard du travailleur social sur la persistance des conflits de chefferie dans les villages Atchan: une illustration à partir du village d'Anonkoua-koute » a pour objectif l'analyse des facteurs explicatifs de la persistance des conflits de chefferie dans ledit village. De cette analyse se dégage la question de savoir pourquoi, malgré les médiations et sensibilisations de l'Etat à travers la Préfecture d'Abidjan et des partenaires au développement, le village d'Anonkoua-kouté est en proie à des conflits de chefferie à répétition? Pour y arriver, les thèmes que sont l'organisation sociopolitique du peuple Atchan, les obstacles au rétablissement des liens entre les différentes générations, l'efficacité, les limites des actions et les stratégies mises en place pour régler le conflit ont soutenu l'enquête. Egalement l'enquête a permis d'élucider l'hypothèse selon laquelle, ce sont les perceptions du pouvoir qu'ont les villageois d'Anonkoua-kouté qui expliquent la persistance des conflits. Avec les instruments que sont l'observation, les entretiens et les focus groups, les résultats obtenus sont liés aux divergences d'interprétation de la coutume, les intérêts en jeu, le mode de gestion des chefs qui se sont succédés. En définitive, le présent travail s'inscrit dans la théorie de l'acteur stratégique.

Keywords: Atchan, Anonkoua-kouté, conflit.

Copyright © 2020 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY-NC 4.0) which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium for non-commercial use provided the original author and source are credited.

1. CONSTRUCTION DE L'OBJET D'ETUDE

En Côte d'Ivoire, les pratiques de gouvernance traditionnelle varient d'une région à une autre. Pour une symbiose des actions l'on note des initiatives de l'Etat pour l'encadrement des rois et chefs traditionnels et des actions pour la valorisation de ceux-ci. Ainsi, il est courant de voir une coexistence dans les actions du corps préfectoral et les chefs traditionnels. Les premiers ont pouvoir de formaliser l'autorité des chefs de village par la signature d'un arrêté de nomination qui prend sa source dans le choix de la population. Les seconds quant à eux ont un rôle de mobilisateur pour le développement de leur localité et le maintien de la cohésion sociale et de la solidarité.

Cependant, en dépit des performances sociales remarquables de cette collaboration au niveau au niveau de la gouvernance locale et l'effort du gouvernement à mener des activités en faveur de la cohésion sociale, l'on relève d'énormes difficultés dans la gestion du pouvoir des chefs traditionnels. En effet, des cas de destitutions de certains chefs sont orchestrés par un jeu d'intrigues de certains fils des villages et cela à l'insu des autorités administratives locales. La volonté des populations à rejeter les chefs de village illettrés et ceux

désignés à vie constitue un argument évoqué par les contrevenants. En outre le recours aux us et coutumes est de plus en plus rejeté pour faire place à des considérations modernes en matière de désignation des chefs de village. Au sur plus, l'information selon laquelle les chefs de village sont rémunérés et les décalages entre les dates de délivrance des arrêtés de nomination des chefs de village par l'Administration et celles exécutées au plan traditionnel suscite souvent des remous au sein des chefferies.

Ces difficultés perceptibles dans toutes les régions du pays gangrène également le département d'Abidjan où la quasi-totalité des villages Atchan traversent des crises de chefferie. Une analyse diagnostique de la situation de la chefferie dans le département d'Abidjan permet d'identifier que cinquante-huit (58) villages Atchan sur soixante (60) sont en proie à des conflits. Il s'agit bien souvent d'anciens conflits qui sont en cours et de nouveaux conflits qui surgissent de part et d'autres dans les villages. Ces conflits ouverts ou latents, ayant souvent pour corollaire le bicéphalisme à la tête des villages, occasionnent des violences verbales, physiques, matérielles, psychologiques et des déchirures au sein

des générations. Ces conflits entraînent aussi des bannissements de certains fils, la compartimentation de la communication au sein des villages, le surgissement de litiges avant les inhumations, le non-respect du patriarcat du village, des aînés et l'autorité du chef. Ces formes de violence affectent largement les modalités de production des rapports sociaux intra ethniques, de reconstruction de l'altérité.

Le village d'Anonkoua-kouté, dans la commune d'Abobo, n'échappe pas non plus au tumulte des conflits de chefferie. Un bicéphalisme est observé depuis quelque temps dans ce village. Ce conflit de génération se traduit par certains actes ou faits déplorable. Il s'agit par exemple de la confiscation de certains avantages de la chefferie et des privilèges du doyen du village. Des actes de brutalités liés à la possession du mégaphone du griot du village, de la collecte des taxes, la remise en cause de l'autorité du chef et du patriarcat et la destruction de la porte du cimetière par l'un ou l'autre groupe pour procéder à l'inhumation des défunts. A cela s'ajoute les procédures récurrentes initiées par les différentes générations à l'encontre de certains membres de la communauté devant la Police, la Gendarmerie ou la justice au mépris des mécanismes traditionnels de règlement des litiges.

Malgré les actions menées par la Préfecture d'Abidjan, le contexte social d'Anonkoua-kouté reste toujours volatile en raison de la persistance de ce conflit et de la stigmatisation interfamiliale et/ou intergénérationnelle. Cette situation née des clivages consécutifs à la lutte pour la conquête du pouvoir traditionnel, notamment celle de la chefferie, domine les rapports sociaux du village. Du coup se dessine une tendance à la différenciation sociale plus ou moins soutenue, allant parfois jusqu'à la mise à l'écart de l'autre. Ce constat motive l'interrogation suivante :

Pourquoi, malgré les médiations et sensibilisations de l'Administration à travers la Préfecture d'Abidjan, le village d'Anonkoua-kouté est en proie à des conflits de chefferie à répétition ?

Répondre à cette question, nous emmène alors à analyser les facteurs explicatifs de la persistance du conflit de chefferie dans le village d'Anonkoua-kouté et de suivre l'hypothèse selon laquelle ce sont les perceptions des différentes générations à propos du pouvoir qui expliquent la persistance des conflits de chefferie dans ledit village.

2. METHODOLOGIE DE RECHERCHE

Pour réaliser cette étude, une méthodologie de recueil et d'analyse des données qualitatives a été appliquée. Il s'est agi d'exploiter les informations recueillies auprès de la population enquêtée en tenant compte de leurs sentiments, leurs représentations, leurs expériences. Ainsi le choix des instruments que sont l'observation, l'entretien et les focus groupes ont été adoptés.

Dès lors, pour une meilleure compréhension la démarche ci-dessous a été empruntée.

2.1- LIEU ET POPULATION D'ETUDE

Couvrir tous les soixante villages Atchan du District Autonome d'Abidjan pour une telle étude aurait permis d'avoir plus d'informations pour enrichir le contenu de cette recherche. Cependant, pour des raisons de limites de temps et de moyens financiers, nous avons restreint nos investigations auprès des autorités administratives du Département d'Abidjan et les responsables des chefs Atchan et des entités représentatives du village d'Anonkoua-kouté.

2.1.1- Présentation du département d'Abidjan, sphère du peuple Atchan et localisation du village d'Anonkoua-kouté.

2.1.1.1 Présentation du département d'Abidjan



Fig. 1
Source: Notre enquête

Abidjan est un village de pêcheurs investi par le colonisateur dès 1800. Selon la légende, des colons français qui exploraient la région rencontrent un vieil homme à qui, ils demandent l'endroit où ils se trouvent. Ce dernier répond « *je viens de couper les feuilles dans la forêt* » : ce qui se prononce en langue Ebrié « T'chan M'bidjan ». Les colons ayant entendu « Abidjan » baptisaient la localité de ce nom.

Deux groupes ethniques autochtones peuplent le département d'Abidjan. Il s'agit d'abord des Ebriés ou Atchan regroupés dans soixante (60) villages couvrant les dix (10) communes centrales et les Sous-préfectures de Bingerville et de Songon. Les Attié ou Gnan regroupés dans trente-quatre (34) villages composant les Sous-préfectures d'Anyama et de Brofodoumé. Les soixante (60) villages Ebrié ou Atchan sont répartis en trois zones correspondant chacune à une grande fratrie.

Les populations Atchan sont structurées en quatre générations (Blessouè, Gnandô, Dougbo et Tchagba) qui se meuvent autour des chefferies. Le temps de règne étant à durée déterminée.

La situation sociale dans les villages se caractérise par une forte domination de la population jeune. Les conflits de chefferie sont récurrents dans les villages et se présente sur une typologie variée. Les plus fréquents sont ceux qui se déroulent entre les différentes générations (intergénérationnelle et/ ou extra-génération).

Le graphisme ci-dessous nous permet d'illustrer la situation dans les villages Atchan du département.

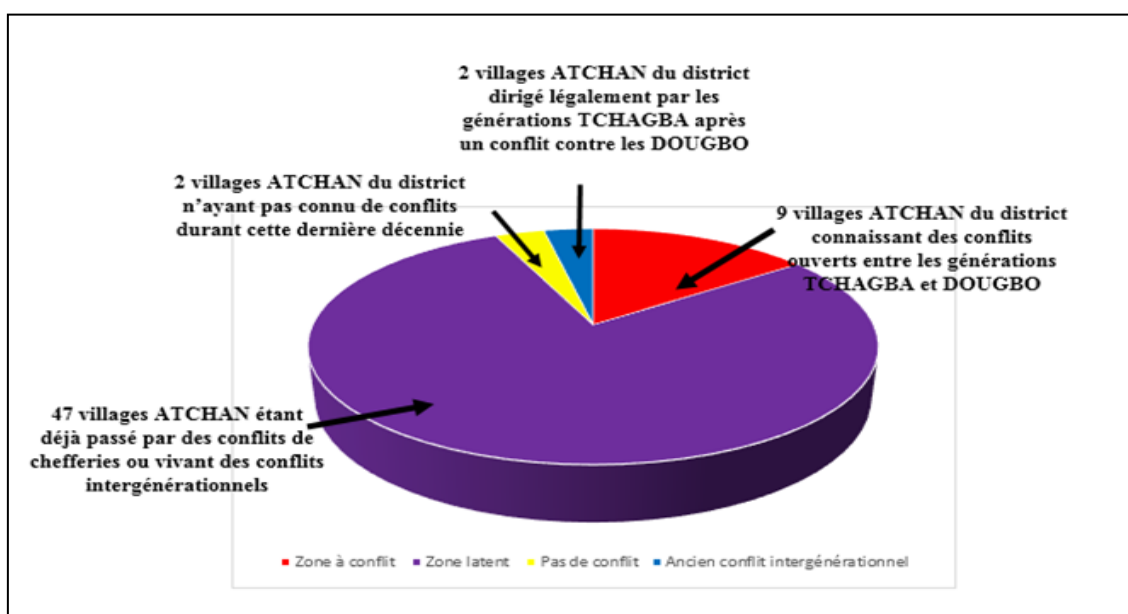


Fig.2

Source: Notre enquête, 2019

Il ressort de notre enquête que neuf (09) villages (Blockhauss, Audoin-Assandin, Akuedo-village, Yopougo-Santai, Anoumabo, Abadjin-Doumé, M'pouto, Audoin-Beugreto et Anonkoua- Kouté) du district connaissent depuis quelques années des conflits ouverts entre les générations Dougbo et Tchagba. Leur mésentente se trouve en partie dans la remise en

Il ressort de notre enquête que neuf (09) villages du district (Blockhauss, Audoin-Assandin, Akuedo-village, Yopougon-Santai, Anoumanbo, Abadjin-Doumé, M'pouto, Audoin-Beugreto, Anonkoua-kouté) connaissent depuis des années des conflits ouverts entre les générations Dougbo et Tchagba. Leur mésentente est due à la remise en cause des dates d'accession au pouvoir.

Quant aux deux villages (Abidjan-Adjamé et Cocody village) n'ayant pas connue de conflit cette dernière décennie, les uns soutiennent que ce fait est dû à la rareté des terres disponibles dans ces villages.

Les deux (02) villages (Anono et Abia-Betty) dirigés légalement par les Tchagba, ont connu des conflits entre les générations au pouvoir (les Dougbo) et les générations montantes (Tchagba) avant de retrouver une accalmie. Malgré cette reconnaissance, ces chefs dénoncent un certain discrédit de l'ensemble des autres chefs lors des rassemblements.

Les quarante sept (47) autres sont des conflits souvent entre les membres d'une même génération (celle au pouvoir) ou avec les aspirants au pouvoir ou

des conflits au sein de la même génération. Ils se caractérisent par une situation latente.

2.1.1.2 Localisation et historique du village d'Anonkoua-Kouté

Situé au sein de la commune d'Abobo, Anonkoua-kouté est un village créé dans les années 1914 par le peuple NONKOUA. Un peuple constitué de trois sous-groupes que sont les Anonkoua-Té, Anonkoua-To et Anonkoua-Djemian. Ces sous-groupes vivaient en symbiose jusqu'à ce que survint un conflit à la suite duquel le groupe se disloque pour former un ensemble de sept villages (Abobo-Doumé, Elokato, Elokaté, Blockaus, Abiaté et Anonkouagon).

Anonkoua-kouté est donc un sous-groupe de la fratrie Nonkoua-Djemian et forme une contrée de plus de cinq mille (5000) âmes. Aujourd'hui, le village se retrouve au milieu d'une agglomération composée d'autochtones, d'allogènes et d'allochtones. Avec des rues non bitumées qui traversent les différentes artères du village, Anonkoua-kouté, à l'instar de la plupart des villages Ebrié, regorge des édifices religieux dont l'église catholique et l'église méthodiste, un centre de santé, des infrastructures scolaires, un marché et une permanence dédiée à la chefferie du village. Il est également composé des sept grandes familles que sont les familles Abromando, Afiedo, Akouedo, Atchado, Gbadoman, Godoman et Lokoman.

Village, auparavant calme en ce qui concerne les questions de chefferie, Anonkoua-kouté a connu une succession de neuf (9) chefs de village de 1914 jusqu'à ce jour. Le premier chef fut de la génération Gnando-Agban. Il était issu de la famille Akouedo et est le fondateur du site actuel du village. Il dirige le peuple de 1900 à 1917. Le chef actuel, le neuvième, est Monsieur DOUGOUA Akeo Antoine. Membre de la génération Dougbo-Agban. Il vient de la famille Afiedo et dirige le village depuis 2006. Les troubles concernant la chefferie, rapportés par les villageois, ont commencé à partir du règne de la génération Blessoué (ancien) au pouvoir de 1973 à 1998. Le chef de cette génération nommé DELAGO Boke Agustin est de la famille Atchado. Il a vu son mandat écourté par la génération « Dougbo » au profit de la génération Gnandô.

Ceux-ci (les Gnando) à leur tour dirigent le village au travers d'un premier chef issu de la catégorie Gnando-Agban. Du nom de TANON N'Tokre Ernest, il est de la famille Akouedo (1988-1999). Il fut destitué pour mauvaise gestion et remplacé par un autre membre de la génération (gnando-Dongba). Répondant au nom de Bancouli Adrien, il est de la famille ATCHADO. Ce dernier dirigea le village de 1999 à 2005 mais son règne connaitra des troubles de 2003 à 2005 du fait des Dougbo qui lui reprochaient une mauvaise gestion foncière et financière.

Par un coup de force, il laissera le pouvoir au profit des Dougbo actuel dont le premier chef fut (AKOU Kenga Antoine). Il a eu son arrêté de nomination en 2005. AKOU Kenga Antoine dirige le village pendant quelques mois et meurt. Un autre membre de la génération est désigné. C'est le chef actuel, DOUGOUA Akeo Antoine, qui dispose d'un arrêté préfectoral depuis 2006.

Cependant depuis 2012, les troubles liés à la chefferie sont récurrents dans ce village. Partis d'une série de reproches faits par un membre de la génération du chef actuel, aujourd'hui Anonkoua-kouté connaît un bicéphalisme du fait de la génération Tchaga qui mène une dissidence depuis 2015.

2.1.2. Population d'étude et Echantillon

2.1.2.1. La population d'étude

La problématique des conflits de chefferie et leur impact sur la cohésion sociale dans les villages du District Autonome d'Abidjan fait intervenir plusieurs acteurs sociaux. Dans un souci de diversification des sources de données, nous avons interrogé des personnes relevant des différentes catégories sociales et des témoins privilégiés pouvant fournir des données d'opinion et de fait en rapport avec l'objet de la présente étude. Ainsi, notre population cible est constituée d'acteurs suivants:

- **les membres des différentes générations du village d'Anonkoua-kouté.**

C'est au sein d'une génération que le chef du village est choisi. Sur cette base, leurs opinions et points de vue nous ont fourni des données utiles à l'analyse du phénomène qui nous préoccupe.

- **les protagonistes.**

Il s'agit ici des acteurs clés du conflit. Ce sont les membres de la génération Dougbo et les membres de la génération Tchagba. Ces acteurs étant au centre du conflit, leurs avis sont indispensables pour l'analyse des données.

- **les leaders communautaires.**

Il s'agit des chefs religieux, les chefs des associations de cohésion sociale œuvrant dans le village, la présidente des femmes et le doyen du village. Les entretiens avec cette catégorie d'acteurs ont livré des informations permettant de cerner le phénomène des conflits de chefferie à répétition.

- **des familles du village.**

Leurs opinions sur les conflits de chefferie ont mis en évidence l'impact du conflit sur la communauté.

A ceux-là, nous avons ajouté les Autorités Préfectorales de la Préfecture d'Abidjan, les responsables du District Autonome d'Abidjan et de la Sous-direction de la chefferie traditionnelle.

2.1.2.2. Echantillon

Pour déterminer l'échantillon de la présente étude, nous avons recouru à un échantillonnage à choix raisonné.

Ainsi, pour opérer un choix au niveau des différents responsables, nous sommes partis sur la base d'un certain nombre de critères:

1^{er} critère: Etre un acteur de la chefferie traditionnelle

2^e critère: Occuper un poste de responsabilité ou une fonction dans la gestion des conflits de chefferie au sein du peuple Atchan.

Sur la base de ces critères, nous avons déterminé quatre (04) autorités préfectorales, un responsable du District Autonome d'Abidjan (01) et trois (03) responsables des chefs Atchan.

Concernant les entités représentatives du village d'Anonkoua-kouté les critères requis sont:

1^{er} critère: la chefferie légale constituée de notables et des membres de la génération Dougbo.

2^e critère: la dissidence et les membres de la génération Tchagba.

3^e critère: Etre susceptible de faire des propositions de sortie de crise

Sur la base cette opération, l'étude a retenu trente-huit (38) personnes à savoir le doyen du village (01), le chef résident (01), la notabilité (12), les membres de la génération Tchagba proches de la chefferie (12), le bureau de la dissidence (02), les membres des différentes générations proches de la dissidence (12).

Au niveau des leaders religieux, féminine, jeune et association nous avons interrogé les responsables de ces structures. Ainsi, nous avons recueilli les propos de trois (03) personnes à savoir : un Pasteur, un Curé et une responsable des femmes du village.

Au niveau de la Commission Paix et Réconciliation, une entité de l'église catholique militant au sein du village, nous avons interrogé sept (7) personnes membres du bureau exécutif.

Concernant les familles, nous avons interviewé deux (02) familles.

Tableau1. Récapitulatif des entretiens

Catégories de personnes interrogées	Effectifs
Autorités préfectorales	04
Représentant du District Autonome d'Abidjan	01
Responsable des chefs Atchan	02
Représentant de la Chambre Nationale des Rois et Chefs traditionnels	01
Notables	12
Doyen du village	01
Chef résident	01
Tchagba proche de la chefferie	12
Membres de la dissidence	02
Différentes générations au sein de la dissidence	12
Leaders religieux	02
Leader féminine	01
Les membres de la Commission Paix et Réconciliation	07
Familles du village	02
TOTAL	60

Au total, nous avons interrogé soixante (60) acteurs sociaux. Les entretiens ont été arrêtés à ce nombre à cause de la saturation des données.

Il faut souligner que cette démarche de recherche s'articule autour de quatre principaux axes qui sont :

- recherche de l'information au niveau des centres de documentation et sur Internet ;
- interviews des principaux responsables de la chefferie et aussi auprès des leaders communautaires ;
- observation du phénomène à l'aide d'une grille.

2. 2. Stratégies de vérification et instruments de recherche

Pour réaliser ce travail de recherche, nous avons eu recours à des stratégies de vérification et des instruments de collecte de données.

2.2.1 Stratégies de vérification

Dans le cadre de notre étude, la stratégie de vérification repose sur une approche qualitative.

2.2.2. Instruments de collecte des données

Quatre (04) techniques ont été mises en œuvre : l'observation, l'étude documentaire, l'entretien semi-directif et les focus group.

2.2.2.1 L'observation

Dans la présente étude, le mode d'observation utilisé est l'observation directe.

A Anonkoua-kouté, nous observons un conflit entre des fils protagonistes du village incarnant deux blocs pour l'acquisition du pouvoir du chef du village. Nous observons en outre le fonctionnement de deux chefferies opposées, instituant un bicéphalisme dans le village incarné par deux générations différentes "Dougbo" et "Tchagba". L'une, légale car disposant d'un arrêté préfectoral, conduite par un chef et soutenue par le doyen du village. L'autre représentée par un membre de la génération "Tchagba".

Ce climat social nous donne ainsi d'observer les affrontements entre les partisans des deux chefferies qui se matérialisent notamment par le refus de l'ouverture du cimetière par l'une des chefferies quand elle n'a pas été saisie par les partisans de l'autre chefferie, la dépréciation ou le boycott des activités ou projets gérés par l'un ou l'autre groupe.

Au-delà de ces aspects nous observons également la rupture de la communication entre les membres d'un même village, d'une même famille, le reniement des liens de parenté et le rejet de valeur comme le respect des aînés et de la parole donnée, le refus de la parole à des personnes lors des assemblées, le refus de la promotion culturelle au travers des difficultés pour l'exécution de la fête de génération, des violences verbales et physiques.

Enfin, nous observons des contestations récurrentes relatives à la gestion du pouvoir par le chef légal, des demandes de retrait de son arrêté de nomination, un ballet des deux blocs à la Préfecture d'Abidjan demandant l'intervention de l'Administration en leur faveur. Nous observons pour finir des poursuites judiciaires récurrentes engagées l'un contre l'autre par chaque partie.

Cette phase d'observation a servi, notamment dans la phase exploratoire de l'étude, pour l'essentiel à accéder aux formes de pensées et de connaissances qui provoquent la persistance de conflits de chefferie.

2.2.2.1 L'étude documentaire

Dans le cadre de cette recherche, nous avons eu recours à l'étude documentaire.

Les documents étudiés concernent d'une part les écrits des chefferies des différents villages Atchan et du village d'Anonkoua-kouté, les rapports de la préfecture d'Abidjan et des sous-préfectures du département d'Abidjan, et d'autre part les recherches effectuées au Centre de Recherche et d'Action pour la Paix (CERAP), la bibliothèque de l'Institut d'Ethnosociologie et celle de l'Institut National de Formation Sociale pour prendre connaissance des travaux antérieurs effectués dans le même domaine.

Ainsi, cela a permis de faire l'état des lieux sur les causes qui conduisent aux conflits, leurs manifestations, les conséquences, l'organisation sociopolitique du peuple Atchan. En outre, les écrits de manière générale sur les conflits nous ont permis de comprendre le cadre global de ces conflits, les stratégies et mécanismes utilisés de part et d'autre.

Cette recherche documentaire a aussi permis, grâce aux informations obtenues, de poser les bases de la recherche en la guidant vers les hypothèses de recherche. Elle a, en outre, aidé à circonscrire notre étude.

Les données concernant le village d'Anonkoua-kouté nous ont permis d'identifier les différents protagonistes et de prendre connaissance des actions menées par l'Administration préfectorale avant de nous rendre sur le terrain.

2.2.2.3. L'entretien

Les entretiens semi-directifs réalisés à partir d'un guide d'entretien ont concerné les populations à l'étude et prise en compte dans l'échantillonnage. Pour se faire, nous avons regroupé les réponses recueillies en organisant les items autour des thèmes suivants :

- L'existence d'un cadre formel d'échange entre les différentes générations;
- L'organisation socioculturelle et politique du peuple Atchan ;
- L'explication de la persistance des conflits de chefferie ;
- Les rapports sociaux au-delà des luttes intergénérationnelles ;
- Les obstacles à la cohésion sociale.

2.2.2.4. Les groupes de discussion (focus group)

La technique de focus group nous a permis de recruter un nombre représentatif de personnes regroupé distinctement en trois groupes. En fonction de l'objet de l'étude, ces groupes étaient soit composés de membres des différentes générations (12) soit de leader des jeunes (07). Les échanges avec ces personnes ont suscité une discussion ouverte répondant à une logique de créativité. Aussi ces discussions ont été structurées autour des items abordés lors des entretiens semi-directifs.

3. LES RESULTATS

Cette partie est consacrée aux opérations d'exploitation des données des investigations.

3.1 L'analyse de données recueillies

La genèse du conflit actuelle à Anonkoua-kouté prenant ses sources dans plusieurs facteurs, nous avons jugé bon de thématiser nos points de recherches qui se présentent comme suit :

- Le mode de désignation du chef et sa succession ;
- la reconnaissance administrative du chef ;
- la révocation du chef du village ;
- les causes qui alimentent les conflits dans les villages ;
- les enjeux liés au pouvoir du chef de village ;
- les mécanismes et stratégies utilisés pour la gestion du conflit de chefferie au plan traditionnel (efficacités et limites)
- les mécanismes et stratégies utilisés pour la gestion du conflit de chefferie au plan administratif (efficacités et limites)

3.1.1 Organisation sociale du peuple Atchan en lien avec le mode de désignation, de succession, de reconnaissance administrative et de révocation du chef.

3.1.1.1- Le mode de désignation du chef et sa succession

L'entretien avec les autorités préfectorales, les différents responsables des chefs Atchan et les villageois d'Anonkoua-kouté sur ce point a permis de comprendre que l'organisation socio-politique du peuple Atchan est fortement hiérarchisée et sélective. Du patriarcat, en passant par les différentes générations, le doyen de la génération, le chef du village et la place de la femme dans la question de la chefferie, l'on remarque une structuration au niveau de ce peuple.

En effet, le Nanan dans un village Atchan est la personne la plus âgée du village. Son âgelui confère un statut particulier dans la désignation du chef de village.

Pour présenter ce dernier Monsieur X utilise ces termes: « *on ne nomme pas un nanan, mais on devient par l'effet de l'âge. Ces doyens sont les garants des us et coutumes et leur avis est très important dans la désignation du chef opéré au sein de la génération* ».

L'on peut donc affirmer que le statut de doyen du village occasionne une responsabilité dans la validation du choix du chef de village opéré au sein de la génération habilitée à prendre les rênes du pouvoir.

Le rôle prépondérant du Nanan est aussi pris en compte dans la "constitution" ou "lois fondamentales de la gestion des hommes et des affaires en pays Atchan" ou le "Tchaman N'kpossou" élaboré par la génération Dougbo en 2008. Cela se perçoit à travers le titre V, article 2 et le titre XVI, article 3 de ladite "constitution". Les éléments clés qui ressortent de l'analyse de ce code sont le rôle prépondérant du Nanan, l'importance de la génération régnante à qui incombe l'exercice du pouvoir pendant quinze (15) ans, l'intégrité et la probité du chef.

L'organisation sociopolitique d'Anonkoua-kouté à l'image de l'ensemble de la société Atchan, connaît aussi cette hiérarchisation qui part de la place spécifique accordée au Nanan à la distinction établie au sein des générations.

La femme, quant à elle, intervenant en arrière-plan. Elle n'occupe pas une place officielle dans la question de la chefferie. « *La chefferie est une question d'homme, la femme ne fait que donner des conseils à son mari qui est membre d'une génération* », comme nous l'a souligné madame P.

Il convient de mentionner que, le village d'Anonkoua-kouté est constitué de quatre générations que sont : les Gnan dô, les Dougbo, les Blessouè et les Tchagba. Chaque génération est subdivisée en quatre classes d'âge à savoir les Djéhou (Aînés), les Dogba (puînés), les Agban (cadets) et les Assoukrou (benjamins).

La particularité dans ce village réside dans le fait que les aînés et les puînés des classes d'âge laissent la latitude au plus jeune (cadet et benjamin), c'est-à-dire les classes Agban et Assoukrou, de désigner le chef. Une fois cette étape terminée, le choix est porté à la connaissance des autres membres de la génération qui doivent le valider. Par la suite, la proposition de la génération doit être également portée à la connaissance du conseil des sages par le doyen de cette génération avant d'être entérinée par le Nanan.

Dans la conscience collective et individuelle, la question de la désignation du chef du village est étroitement liée à l'autochtonie qui se construit autour des quatre générations. Les générations font leur choix en tenant compte d'un certain nombre de critères. D'abord, il apparaît évident que le chef est membre de la génération devant prendre les rênes du pouvoir. Ensuite des critères concernant l'origine du postulant interviennent. L'intégrité et la probité du chef sont également prises en compte. Le postulant doit disposer dans le village d'une résidence. Enfin, il doit accepter sans contrainte d'être à la tête du village. Dès lors, le mandat d'un chef met en évidence chez ce peuple la capacité de gestion des affaires et des membres de la communauté de celui qui a été choisi par ses pairs mais également de l'ensemble des membres de cette génération. Ce qui fait qu'il n'est pas rare de constater qu'au sein d'une génération des voix discordantes peuvent s'élever pour dénoncer des pratiques d'un chef désigné de façon consensuel. Mais cela n'affectera pas pour autant le mandat de cette génération.

La désignation du chef à Anonkoua-kouté dit-on a suivi ces différentes étapes. En effet, le choix du chef « *s'est fait en 2005* » selon les propos d'un notable au sein de la génération investie du pouvoir, c'est-à-dire les Dougbo. Un premier chef désigné au sein de cette

génération a malheureusement géré le pouvoir pendant un temps (au plan traditionnel, 3 mois pour certains, 2 ans pour d'autres). Un autre membre de la même génération a assuré l'intérim avant que toute la génération ne porte son choix sur le chef actuel, lui aussi membre de cette même génération.

Si auparavant la date de règne d'une génération au pouvoir n'était pas déterminé ou l'exigence d'un chef lettré nécessaire, aujourd'hui ce n'est pas le cas. A Anonkoua-kouté, nous relevons à partir des dires de Monsieur AF que « *l'exigence d'un chef lettré s'est faite à partir des Blessouè (ancien)* ». Ce critère figure également dans 'le Tchaman N'kpossou'.

Il est également important d'indiquer que chez les Tchaman d'Anonkoua-kouté, la hiérarchisation s'étend aussi au sein des générations. Ainsi, le Doyen d'une génération est le plus âgé de cette génération. Il est celui qui représente cette génération.

Pour finir il faut indiquer que la place griot, du guerrier et des générations aspirantes au pouvoir répond à des normes. Pour se faire, la diffusion des informations de la chefferie à l'ensemble du peuple respecte aussi une certaine hiérarchisation. Le griot, celui qui est habilité à porter des informations à la communauté, est choisi au sein de la génération aspirante. Ces instruments de communication sont le mégaphone délivré par la chefferie.

Le chef guerrier quant à lui, est choisi au sein de la génération régnante. Son choix répond souvent à des conditions métaphysiques. Il dirige sa génération lors des sorties. Il doit dit-on être moins bavard, parlé en dernier ressort car bien souvent « *sa décision ne doit pas être discuté* ». Il a un adjoint et à l'image du chef de la génération, il reçoit une onction du doyen du village et cela ne peut se faire qu'une seule fois. Cette unique onction est donnée également aux porte-parole et au doyen de la génération. De ce fait ils ne peuvent être remplacés qu'en cas de décès.

Les places occupées et la prise de parole lors des rassemblements sur la place publique du village répond aussi à un ordre protocolaire. Ainsi, les membres des classes d'âge sont regroupés et un Tchaman qui n'a pas encore subi le rite initiatique est exclu des décisions à prendre.

A Anonkoua-kouté, les chaises et les bâches servant sur la place publique sont les produits de la gestion de la chefferie. Il est aussi important de mentionner que la structuration au sein des générations s'accompagne de rôle. En effet, il nous a été rapporté qu'une génération montante dispose deux rôles essentiels pour l'appréciation du pouvoir de ces aînés. Ce sont le rôle de surveillance et d'opposition.

Ces différentes descriptions telles qu'elles nous ont été rapporté permettent de comprendre quelque peu les actions des dissidences qui visent à entrer en possession du mégaphone, des chaises et des bâches et l'indication de l'appartenance du chef de la génération, du chef de chacune des classes d'âge, du chef guerrier, du porte-parole de la génération à l'une des chefferies.

3.1.1.2 La reconnaissance administrative du chef

Elle intervient quand toutes les étapes traditionnelles sont franchies. En effet, le chef de village doit être désigné par les communautés villageoises, conformément à leurs us et coutumes. C'est une injonction de la loi n°2014-428 du 14 juillet 2014 portant statut des Rois et Chefs Traditionnels en son article 3.

Il apparait donc évident que la reconnaissance administrative du chef se résume en deux modalités. Premièrement, la phase traditionnelle et deuxièmement la phase administrative qui commence avec la consultation populaire et qui se termine avec la remise de l'arrêté de nomination par l'autorité préfectorale. Cette remise fait du chef désigner le collaborateur de l'Administration et donne droit à des avantages prévues au chapitre II de la loi de 2014 relative au statut des Rois et Chefs Traditionnels.

Cependant, il convient de souligner qu'un arrêté de nomination délivré n'est pas suivi automatiquement de formation dans le domaine de la gouvernance. Chaque autorité dans sa circonscription peut prendre l'initiative d'une formation de ses chefs de villages. Si rare à cause des contraintes budgétaires, l'on relève tout de même qu'un tel encadrement a eu lieu en 2017 lors d'un atelier sur la gouvernance locale dans le District Autonome d'Abidjan où tous les chefs de village du département ont été conviés.

De ce fait, selon des dires d'un notable d'Anonkoua-Kouté, à la suite de cette séance de travail avec les autorités préfectorales, la chefferie Dougboa tiré les leçons du passé et s'est dotée d'un organigramme. Ainsi, le chef du village est accompagné dans sa mission par des commissions que sont la commission foncière, la commission sociale et culturel, la commission financière, la commission scientifique. Ce notable note en outre que dans l'équipe du chef, toutes les générations sont représentées.

Pour finir, à Anonkoua-kouté nous notons que le premier chef du village issu de la génération Dougbo actuellement au pouvoir a eu son arrêté de nomination en 2005 avant de décéder quelques mois après. Le second, le chef du village actuel, de la même génération a eu son arrêté de nomination en avril 2006.

3.1.1.3 La révocation du chef du village

Le mandat du chef du village chez les Atchan en général et en particulier à Anonkoua-kouté n'était auparavant assorti d'aucune durée. Ce qui fait que l'on a relevé, à partir des dires des différents protagonistes, que les anciens ont géré le pouvoir pendant des périodes variées (20, 16, 15, 13 ans).

La destitution d'un chef de village Atchan en fait, se fait conformément à des normes édictées par la coutume qui se résument en des cas de mauvais comportement, comme l'adultère, le meurtre, le viol, le détournement ou mauvaise gestion des biens (terres, finances) de la communauté, etc. Là encore, le rôle du Nanan est primordial comme le souligne le «Tchaman N'gbossou». Ce dernier intervient là encore car c'est une partie de ces prérogatives qu'il donne au chef du village.

Du point de vue administratif, les motifs de destitution d'un chef, contenus dans la loi N° 2014-428 du 14 juillet 2014 suscité, coïncident avec les prescriptions du 'Tchaman N'kpossou'. Sauf qu'ici, les manquements graves dénoncés doivent être prouvés avant d'être pris en compte par l'autorité administrative.

Il peut arriver souvent qu'un cas de transition intervienne. Cette transition peut être assurée par le doyen du village, le doyen de la génération régnante ou une personne neutre présentée à l'Administration par la population. Ces cas de transition arrivent lorsque le chef vient à décéder, rend sa démission ou est contesté par sa génération pour fautes graves prouvées.

Ainsi, en cas de vacance du pouvoir, et dans l'attente de la nomination du nouveau chef de village, « le doyen d'âge, avec le conseil des sages, organise la gestion des affaires courantes en collaboration avec le bureau politique coutumier et un collège de la génération à laquelle échoit le pouvoir » (titre XVI, article 3 de la constitution Dougbo).

L'on note à partir de ce mode de désignation et de révocation que le village d'Anonkoua-kouté a connu une succession de chef de 1914 à 2019 où nous avons mené notre enquête. Un élément commun est revenu dans les règnes qui ont subi des cas de destitution des chefs du village, selon les informations recueillies. Il s'agit de la mauvaise gestion des affaires du village, mieux encore « mauvaise gouvernance ».

3.2. Obstacles au rétablissement des liens entre les différentes générations

Deux axes nous guideront dans cette partie de l'étude. Les causes du conflit à Anonkoua-kouté et les enjeux du pouvoir qui sous-tendent ce conflit.

3.2.1 Les causes qui alimentent les conflits de chefferie dans les villages Atchan en général et à Anonkoua-kouté en particulier.

« Aujourd'hui, on connaît tellement de problème de chefferie dans presque tous les villages Ebrié parce que les chefs ne respectent soit plus les coutumes soit plus les doyens. Ils abusent de leur autorité à cause de l'arrêté préfectoral d'abord, ensuite parce que les doyens eux-mêmes se sont mis à la solde de certains chefs, oubliant ainsi leur rôle régalien et enfin les jeunes gens foulent du pied nos traditions quand ils veulent le pouvoir ».

S'inscrivant dans la même lancée, Monsieur P G ajoute que:

« Aujourd'hui, les chefs ont un pouvoir sur tout le monde, de nos jours ils sont plus importants dans nos sociétés que les doyens à cause de la valorisation instituée par la Chambre des Rois et Chefs Traditionnels ».

Ces propos émanent de responsables Atchan à qui nous avons demandé de nous situer sur les causes de la récurrence des conflits dans leurs différents villages.

Leurs propos révèlent de manière évidente que l'une des causes des conflits de chefferie réside dans le non-respect de certaines valeurs instituées par la coutume notamment le respect dévolu au Nanan.

Quant à la génération montante, leur rôle de surveillance et d'opposition créer bien souvent des tensions en leur sein ou avec la génération au pouvoir.

En outre, d'autres assertions recueillies, mettent en évidence le fait que la valorisation et les avantages prévus au chapitre II de la loi de 2014 qui accompagne la fonction de chef de village sont des éléments qui suscitent l'intérêt d'un nombre important de personnes à s'y intéresser. Fort malheureusement cela se fait souvent en dépit des valeurs et des règles édictées par la coutume.

Les causes des conflits de chefferies dans le village d'Anonkoua-kouté, ne sont pas en marge de celles relevées plus haut. En effet, selon Monsieur GT dudit village la cause de leur mésentente est partie de la

« jalousie et méchanceté d'un membre de la génération Dougbo-assoukrou qui après la vente d'une parcelle de cinquante-huit (58) hectares à l'Etat a trouvé que la répartition des neuf cent millions reçu a été mal faite. Toute chose qu'il n'a jamais pu prouver. Traduisant certains membres de la chefferie en Justice, ceux-ci ont bénéficié d'un non-lieu après instruction des premiers juges. Mais fort malheureusement sur les trois personnes emprisonnées, l'un d'eux trouva la mort ».

Cette assertion montre que l'un des éléments clés de l'exacerbation du conflit dans ce village est la gestion du foncier et des biens.

Poursuivant notre quête d'identifier les causes du conflit de chefferie à Anonkoua-kouté, Monsieur BL relève que l'état actuel du village justifie la situation sociale qui y règne. Expliquant que le village ne dispose pas de rues bitumées ni d'un marché digne de ce nom (les marchands exposent leur article dans des abris de fortunes) et que les infrastructures existant dans le village sont le fruit des actions des générations antérieures « *et non celle de la génération Dougbo au pouvoir depuis 2003, date de leur coup de force en défaveur des Gnando* ».

Dans la même veine, Monsieur S.C dresse une liste de récriminations qui, dit-il, ont été relevées dans la gestion du chef à savoir

« la rétention d'information, l'imposition de fortes sommes d'argent à des membres de la communauté villageoise avant d'avoir accès au cimetière, le refus de présentation de bilan de gestion, une gestion opaque et unilatérale

des affaires du village, l'insalubrité qui règne dans le village, la suspicion, les actes tendancieux, les divisions, les frustrations, le non-respect de nos us et coutumes Tchaman, l'enrichissement illicite sont des causes qui nous emmènent à dire que la génération Dougbo au travers du chef actuel ne peut plus être au pouvoir ».

Apparaît alors dans ces récriminations d'autres éléments qui sont la remise en cause de la date d'accès du chef au pouvoir et des difficultés relationnelles.

Les faits relatés montrent ainsi que la typologie des conflits de chefferie à Anonkoua-kouté se résume à des conflits de succession. Ils se manifestent souvent entre les membres d'une même génération ou entre deux générations différentes (intra ou intergénérationnelle). Ils sont dus aux perceptions de chaque groupe sur la gestion du chef du village, le foncier, la date d'accession du chef au pouvoir et les règles coutumières. Et cela affecte la population. Le graphisme ci-dessous traduit la perception de soixante membres des différentes générations.

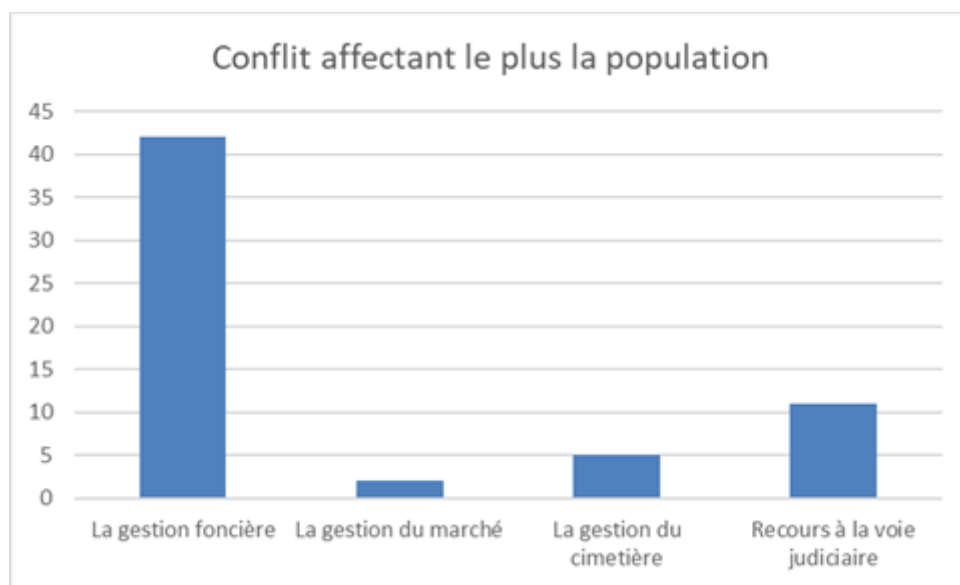


Fig.3

Source: notre enquête 2019

Les opinions telles qu'exprimées (42/60 soit 70%) permettent de comprendre que le foncier, pour la majorité des personnes interviewées est l'élément fondamental qui alimente le conflit de chefferie dans cette localité. Cela pourrait se justifier par le fait qu'Abidjan étant le poumon de l'économie ivoirienne, la population croît de plus en plus. Les terres ont acquis beaucoup de valeur. Dès lors, la rareté des terres agricoles du fait de l'urbanisation galopante, l'abandon de l'activité de pêche par des populations contraintes d'aller de plus en plus loin pour trouver des poches lagunaires riches en poissons accroît la pauvreté des personnes dans les villages et exacerbe les conflits. Les

activités lucratives majeures sont alors réduites aux transactions foncières et à la perception de taxes auprès des commerçants exerçant dans les villages. Les habitants de notre lieu d'étude se présentant comme des « Tchamans chasseur et agriculteur » à la différence des autres Atchan, se retrouvent donc sans lieu de chasse et de terres cultivables même s'ils sont mitoyens à la forêt du banco.

Le partage des revenus issu de la signature des attestations foncières suscite la surveillance du chef de village ou de la commission foncière officiellement par la génération aspirante. Le revers de cette fonction

d'opposition et de surveillance est que les membres de la génération aspirante qui sont envoyés auprès de la chefferie se laissent confondre à cette génération. Une fois engagés auprès de leurs aînés, ils omettent de rendre compte à leurs pairs. Ils sont soutenus dans cet élan par le pouvoir. Cela engendre alors des divisions en leur sein. Quant au rôle d'opposition, il faut noter que les recours traditionnels en la matière sont foulés du pied et l'on observe des plaintes à la police et à la justice.

S'exprimant en outre sur la manifestation du conflit dans leur village, un notable soutient ceci:

« Lorsque vous arrivez aujourd'hui à Anonkoua-kouté et que vous demandez la chefferie, votre interlocuteur vous guidera en fonction de la tendance qu'il soutient,

le village est divisé, les familles également. On ne s'entend sur rien ici ».

Ces propos traduisent le fait que le conflit de chefferie à Anonkoua-kouté est matérialisé par l'existence de deux blocs entraînant de facto une bipartition de la population. Ce bicéphalisme est instauré dans le village entre la génération Dougbo avec à sa tête le chef de village et la génération Tchagba subdivisée elle-même en deux groupes. L'un soutenant la chefferie et l'autre guidé par un ensemble de reproches à l'encontre du chef du village et sa notabilité créant ainsi une atmosphère de méfiance. Pour mieux illustrer cette assertion, soixante personnes ont donné leur point de vue comme suit :

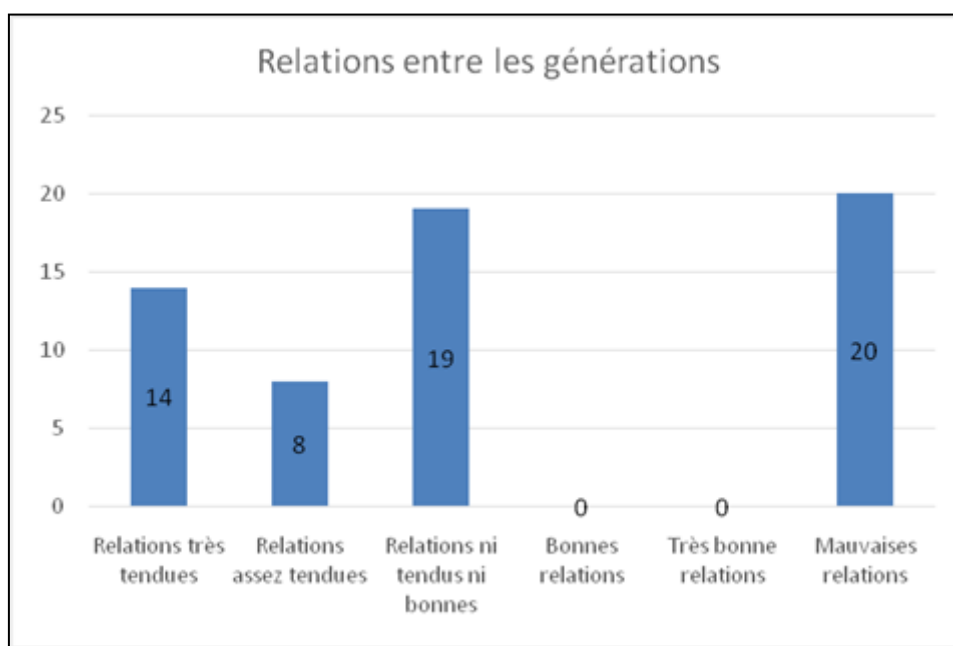


Fig.4

Source: notre enquête 2019

Ce graphisme est le reflet de la crise entre qui sévit entre les membres des différentes générations du lieu d'étude.

Souvent, l'on a aussi été invité dans les débats lors des focus groupes à apprécier l'âge des membres des générations en attente pour la gestion du pouvoir. L'invitation à cette observation soulève ainsi un débat sur le temps de règne imposé par la constitution Dougbo. En effet, cette période de quinze (15) ans semble être longue pour ces générations. Ceux-ci justifient leur position par leur âge avancé et déplorent quelque fois le fait que les conditions d'élaboration de cette constitution n'ont pas privilégié la recherche de l'unanimité auprès de toutes les générations.

Les conflits récurrents traduisent aussi le fait que le pouvoir de chefferie connaît des enjeux.

3.2.2.2 Les enjeux sociaux liés au pouvoir du chef de village

La chefferie, loin d'être un simple relais de l'Administration, se positionne en tant que champ sociopolitique où s'acquièrent et se contrôlent les ressources foncières et financières du village.

En effet, le village d'Anonkoua-kouté dont les parcelles s'étendent sur plusieurs kilomètres (de Filitisac jusqu'à la lisière d'Akoupé) est au cœur des enjeux de l'exercice du pouvoir. L'acquisition et le contrôle des ressources financières et foncières d'Anonkoua-kouté par la chefferie sont traduits par les discours suivants :

« Pour chaque vente de terrain, il y a un pourcentage qui revient à la chefferie et l'autre partie à la communauté. La chefferie fait le bilan de tous les actes (cession de terrains et taxes) à la fin de l'année. Mais

chacun se fait son idée car il y a des gens qui sont aux aguets et qui comptent le nombre de personnes qui rentrent et sortent de la permanence. Pour eux toutes les personnes qui rentrent ici viennent acheter un terrain ».

Le foncier dans un village, nous l'a-t-on dit est divisé en deux parties. Il y a des terrains qui appartiennent à l'ensemble de la communauté et qui ne peuvent être cédés et l'autre appartenant à des familles qui peuvent les utiliser à leur guise. Les chefs de village interviennent pour la signature des documents afférents à ces terres.

En outre, la fonction de chef de village semble être prisée à cause des avantages dont jouissent ces membres aujourd'hui. C'est ce que révèlent les dires de Monsieur FD

« Aujourd'hui, il y a des avantages à être chef de village. C'est l'honneur, le respect de la part des villageois. Quand tu gouvernes, il y a des choses dont tu profites. Lors des opérations immobilières la chefferie bénéficie d'un nombre terrain sur chaque opération immobilière de la part de l'opérateur. Le chef est convié souvent par les hautes autorités à des séminaires dans les grands hôtels. Même le président de la République convie le chef du village à de grandes manifestations et il bénéficie de leur protection ».

Cette idée trouve aussi son fondement dans les articles 4 et 5 de la loi n°2014-428 du 14 juillet 2014 qui listent les avantages et privilèges qui sont conférés au Rois et Chefs traditionnels. Au-delà des intérêts financiers et des honneurs, il y a le fait que les protagonistes défendent des intérêts qui relèvent de leur dignité ou honneur vis-à-vis des familles et de la génération.

Selon les normes du droit coutumier, il existe chez les Atchan un mode de désignation des chefs de village qui leur confère la légitimité nécessaire pour gouverner. Dans le cas d'espèce, c'est la génération. Mais au-delà de la génération, les communautés se représentent le chef de village non pas seulement comme celui qui accède au pouvoir par le fait de la génération, mais aussi comme celui qui est capable de gouverner avec ces atouts socialement construits. C'est pour cette raison que les générations sollicitent les personnes lettrées de leur groupe. Mettant ainsi à

l'honneur celui qui est choisi. Cette affirmation est confortée par les propos d'un enquêté en ces termes :

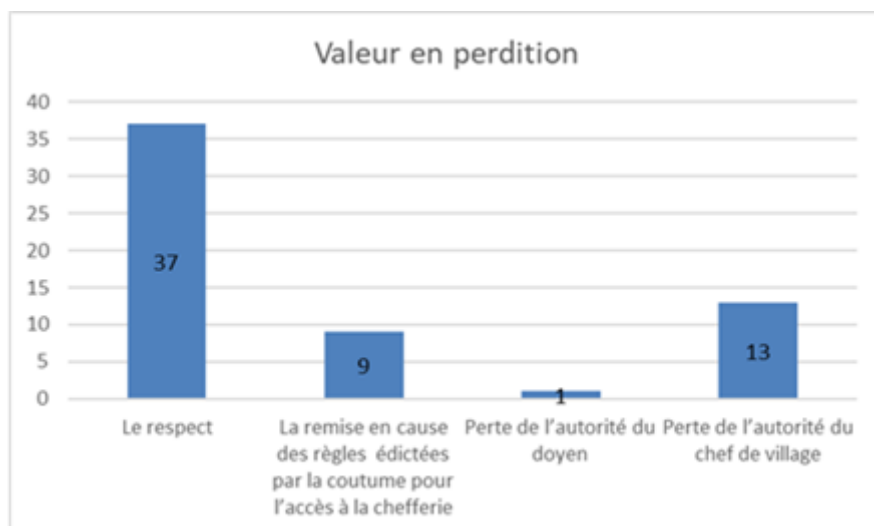
« Pour obtenir que ce fils du village, ancien Commissaire de Police soit notre chef, nous avons plaidé auprès de sa famille. C'est après plusieurs rencontres qu'ils ont accepté. Et cela après une mise en garde. Celui de la protection de ce membre de notre génération et celui de le mettre à l'abri des injures dont les habitants d'Anonkoua sont devenus spécialistes ».

Les cas de destitutions accompagnées de violences, laissent des stigmates au sein des communautés, des générations et alimentent des vengeances. L'un des constats majeurs ressortis lors des entretiens est la référence faite à des violences passées, référence faite de l'histoire du village à travers la succession des chefs.

Anonkoua-kouté, selon un fils de la localité, signifie :

« maison de bagages, charge, fardeau, ce qui voudrait dire que lorsque tu as à affaire à un fils d'ici, vous irez jusqu'au bout. La gouvernance du village est maintenant à nous les Tchagba. L'Administration doit arracher l'arrêté du Chef des Doubo car la génération Doubo est au pouvoir depuis 2003 et cela après la destitution du chef Gnando par cette génération. Les Doubo sont les initiateurs des dissidences dans ce village. Ils ont connu un premier chef, c'est après la mort de ce dernier que l'actuel est arrivé. Le pouvoir chez nous ne se transmet pas par personne mais par génération ».

Un chef de village respecté est un bon fusible social pour réguler les rapports sociaux dans le sens de les mobiliser autour des projets d'intérêts communs. Ce tissu de rapports sociaux, certes complexe parce que sous-tendu par une diversité basée sur les différences, devient alors une condition préalable au développement du village d'Anonkoua-kouté. Or lorsque dans la dynamique de la cohésion sociale, il est observé que le chef de village, au mépris de son rôle historique de garant de l'ordre social, est victime d'un manque de respect auprès d'une frange de la population, il est évident que dans ces conditions, le risque de fragilisation des rapports inter-générationnels est beaucoup plus important. Du coup des valeurs qui régissent cette société sont mise en mal.



N: 60 personnes

Fig.5

Source: notre enquête

Le diagramme ci-dessus permet de voir que (37 / 60 soit 62,7%) estiment que la notion du respect a perdu son lustre. Une incertitude règne alors dans la conscience collective et particulièrement auprès des jeunes qui non plus de repères. Les adultes qui renient les liens familiaux, les injures, les actes de brutalités, de violence qui sont devenus monnaie courantes montre toute la nécessité d'une intervention auprès de ces habitants.

D'autres discours permettent d'objectiver l'hypothèse selon laquelle, les conflits de chefferie à répétition dans le village d'Anonkoua-kouté s'expliquent par l'échec de succession à la tête de la chefferie du village dus en partie par les intérêts en jeu.

L'opportunité d'une cohésion sociale durable n'est pas envisageable dans un village où l'autorité du chef est remise en cause par une génération et/ou les intervenants sont suspectés de parler en faveur de tel ou tel groupe. Dans ces conditions, un chef ne peut assumer son rôle de catalyseur des forces vives locales pour créer du développement. C'est pourquoi, comme le souligne le Nanan, ainsi que le constat ressorti des entretiens, la volonté de toutes les entités rencontrées d'aller à la paix sociale est manifeste.

3.3- Examen des actions pour la gestion des conflits liés à la chefferie et des stratégies mises en place pour renforcer ou préserver la cohésion sociale

Ici nous mettrons en exergue les mécanismes utilisés pour la gestion des conflits ainsi que les limites des stratégies mises en place pour renforcer ou préserver la cohésion sociale tant au niveau coutumier qu'au niveau de l'Administration territoriale.

3.3.1- Les mécanismes et stratégies utilisés pour la gestion du conflit de chefferie au plan traditionnel

Il s'agit ici pour nous de présenter ces mécanismes tels qu'ils nous ont été relatés et d'en déduire les limites.

3.3.1.1. Présentation des mécanismes de gestion et de règlement des conflits au plan traditionnel

Dans notre perspective d'identifier les mécanismes et d'examiner les actions déjà menées pour instaurer la cohésion sociale, des membres de génération ont souligné ceci:

« Autrefois, quand survenait un problème entre les fils et les filles du village, le doyen faisait fermer les portes d'entrée et de sortie jusqu'à ce que le problème se règle. Or, celui qui est là à un parti pris car son fils est dans le groupe du chef ».

Ces propos nous démontrent que la tradition Atchan et celle d'Anonkoua-kouté en particulier dispose de mécanismes pour instaurer la paix et le Nanan est cette personne qui peut prendre cette initiative.

La "loi fondamentale" en pays Atchan au titre XVI, article 3 mentionne également qu'« en cas de blocage social, de situation politique difficile, le Nanan peut user de son droit de veto et de son pouvoir discrétionnaire pour toute solution indispensable qui s'impose à tous »

et plus loin la même constitution mentionne :

« il remet, à titre provisoire, en cas de destitution, les rênes du pouvoir au doyen d'âge de la génération au pouvoir ou à tout autre membre désigné par la génération elle-même jusqu'à nomination d'un chef ».

Dans une autre dimension, Monsieur G.R nous révèle que chez eux les Tchaman d'Anonkoua-kouté, une génération plus jeune peut destituer une équipe de chef pour installer la génération aspirante cela afin de mettre fin à un climat social détérioré. Il en veut pour preuve « la destitution des Blessouè par les Dougbo pour installer les Gnandô et la destitution de ceux-ci par les Tchagba au profit des Dougbo. Tout cela guidé par des reproches portant sur une mauvaise gestion. « *Il revient à nous les Blessouè (nouveau) d'instaurer la paix à Anonkoua-kouté et nous avons déjà été approché par certains Gnandô pour le faire* ».

Ces phrases montrent que des stratégies et mécanismes existent au plan traditionnel pour régler les conflits qui surviennent dans la gestion du pouvoir.

Egalement pour le règlement des conflits, il faut préciser que des médiations traditionnelles sont couramment menées au travers des entités que sont la fédération des Atchan et les chefs de zone ou de fratrie. Dans le même sens de la médiation traditionnelle, les aînés de la génération au pouvoir (Gnando) sont aussi sollicités.

Au-delà de ces précisions nous avons aussi noté à Anonkoua-kouté l'institution des amendes pour les litiges qui surviennent ou des solidarités au travers des cotisations pour se soutenir et booster des liens sociaux entre les différentes couches. Tout cela est formalisé dans un règlement intérieur dont l'application est réservée à la chefferie.

Cependant, certains de nos enquêtés ont relevés que ces amendes, pour le cas des funérailles, ont servi à faire du chantage à des familles qui ont parfois levé la voie pour dénoncer des pratiques ou refuser la démission de certains chefs. Pour étayer ces dires, des membres de la génération Dougbo relateront avec regret une stratégie (opposition à l'entrée de la dépouille de la mère de ce chef) menée sur leur instigation pour faire démissionner le premier chef Gnando.

Les cérémonies festives en générale et en particulier la fête de génération auparavant permettaient de réunir toutes les entités autour d'un idéal commun. Cependant à Anonkoua-kouté la fête de génération, cet événement socioculturel, a perdu son lustre. Des personnes ont tenu à souligner que si la fête de génération permettait aux familles de régler leur différend, elle n'imposait pas le règlement d'un conflit de chefferie. Parfois célébrée sous forte escorte policière et sous les injures d'une frange de la population, elle traduit la bipartition instituée dans ce village et la mésentente des leaders.

En outre, la société Atchan est divisée en neuf fratries subdivisées en trois zones. Ces subdivisions sont des moyens puissants de résolution des conflits. En

effet, chaque chef de zone se doit de coordonner les activités des chefs, de créer l'harmonie des points de vue et de maintenir la communication entre les chefs de villages.

Le village d'Anonkoua-kouté fait partie de la fratrie "NONKOUA". Cette fratrie comprend sept (07) villages. Dans certains cas, ils ont pu trouver des solutions mais les conflits de chefferie selon certains, sont d'une autre nature et mérite une profonde analyse afin de ne pas rendre la cohésion sociale plus délétère avec l'intervention de ces chefs qui connaissent tous des conflits dans leur village.

Le statut de chef guerrier étant sélectif et la valeur qu'il incarne, fait de cet acteur un instrument de paix au sein de sa génération. Sa valeur réside en effet en sa capacité à réunir les membres de sa génération autour d'une même vision.

Au lieu de notre étude, les leaders communautaires figurent parmi les personnes intervenant généralement dans les conflits au plan traditionnel. De ce fait, nous avons noté la participation des leaders religieux dans la recherche de solution pour le renforcement de la cohésion sociale dans ce village. Leurs actions se traduisent disent-ils par des exhortations dans leurs homélies ou prédications quotidiennes et lors des grands rassemblements. L'ensemble des mécanismes présentés ont été utilisés mais la situation persiste. Essayons donc d'en relever les limites.

3.3.1.2. Les limites des mécanismes et stratégies utilisés au plan traditionnel

Comme nous l'ont signalé certains de nos interviewés, sur instruction du Nanan les entrées et les sorties du village peuvent être bloquées en cas de crise liée à la chefferie jusqu'à ce qu'une solution soit trouvée. Outre cela, ils ont relevé l'intervention farouche d'une jeune génération pour destituer le chef. Ici, il s'agit de l'intervention des blessoué qui est souvent demandé. Cependant à l'analyse de ces deux mécanismes nous constatons qu'un risque de fragilisation des liens transparait à cause des violences que lesdites actions peuvent engendrer. C'est pourquoi certains ont tenu à souligner que la tradition met un accent particulier sur la négociation et le sursaut de la communication entre les parties. A cet effet, lors des médiations traditionnelles, les aînés des générations au pouvoir sont sollicités. Dans le cas présent il s'agit des Gnando. Mais à Anonkoua-kouté, disent d'autres « *personne n'a confiance en l'autre* ».

La généralisation des conflits de chefferie dans la quasi-totalité des villages limite quelque peu les actions des chefs de zones et des fratries.

L'institution des amendes, des cotisations et les difficultés à organiser une fête de génération, signe de symbiose d'un groupe avec ses leaders, montrent leur limite certainement à cause du cantonnement de rôle. En effet, d'aucun se demandent si les leaders de ce peuple ne pourraient pas pour l'avenir susciter la création de groupe hétérogène en dehors des membres de la chefferie pour l'organisation des événements socioculturels.

Quant aux leaders religieux et communautaires, ils pensent que leurs actions ne prospèrent pas car elles sont circonscrites à leur sphère de compétence.

3.3.2. Les mécanismes et stratégies utilisés pour la gestion du conflit de chefferie au plan administratif

Ici, également nous décrirons ces mécanismes avant de montrer leurs limites.

3.3.2.1- Description et efficacité des mécanismes et stratégies utilisés au plan administratif

Pour parler des mécanismes utilisés par l'Administration, nous partirons de leurs fondements conformément aux articles 1 et 29 de la loi n°2014-451 du 05 août 2014, qui confèrent à l'autorité préfectorale une mission de facilitation du développement économique, social, sécuritaire, culturel et de cohésion sociale. De ce fait, elle intervient dans les différends qui surgissent au sein de sa population ou dans des situations susceptibles d'avoir des conséquences sur la vie de la circonscription.

De nos entretiens avec les Autorités Préfectorales, il ressort que celles-ci utilisent des mécanismes comme l'arbitrage, la conciliation, la médiation et la communication non violente pour le règlement des conflits de chefferie. Ces mécanismes sont utilisés dans les cas de prévention, de gestion et de règlement des conflits qui eux-mêmes s'inscrivent dans un canevas précis. L'on a pu relever que chaque cas s'articule autour de quatre étapes. Ainsi, dans le cas du village d'Anonkoua-kouté, des situations ont nécessité l'intervention de l'Administration pour contenir les risques d'un affrontement entre les générations. Il s'agit bien entendu de la prévention. La procédure de gestion du conflit, quant à elle, nécessite des échanges permanents avec les parties prenantes au conflit, pour l'évaluation constante du niveau d'évolution du conflit, la détermination des indices capables d'exacerber ou d'envenimer le conflit. La procédure de règlement enfin, fait aussi appel aux étapes que sont : les échanges avec chaque partie prenante au conflit, l'identification des causes réelles du conflit, les échanges avec toutes les parties prenantes au conflit et la convocation de toutes les parties au conflit en vue de prendre les décisions concertées. Les personnes ressources à associer au processus de règlement sont la chefferie du

village, les leaders d'opinions, les leaders communautaires et religieux.

Dans le cas d'Anonkoua-kouté, plusieurs rencontres ont eu lieu avec les parties protagonistes et les différentes générations depuis 2012. A chaque rencontre, le principe de la communication non violente et la liberté d'expression est instituée. En fonction du litige qui survient, l'Administration a procédé soit à des négociations, soit à une conciliation ou à une médiation.

Comme stratégie pour maintenir la cohésion sociale et du fait qu'un consensus n'a pas encore été trouvé au plan traditionnel, l'on note que les autorités ont toujours rapproché et sensibilisé les parties au dialogue. Ainsi, toutes les fois où survient des crises ou litiges, les autorités emmènent les parties à trouver un juste milieu pour ne pas pénaliser la population.

Très souvent des actions sont menées avec les responsables des chefs Atchan pour trouver des solutions aux conflits qui surviennent.

3.3.2.2-Les limites des actions et stratégies pour le renforcement de la cohésion sociale et le rétablissement des liens entre les différentes générations menées par l'Administration

Comme l'expliquent Monsieur K.M. et madame T.Y, les mécanismes ci-dessus présentés peinent à rétablir véritablement la cohésion sociale et les liens entre les différentes générations à cause de la

« mauvaise foi des parties et la suspicion qui plane sur les intervenants, le cantonnement de chacune des parties sur sa position, la remise en cause des accords et les perceptions de la coutume, la jalousie et les problèmes de personnes »

D'autre part, les obstacles au rétablissement des liens et la cohésion sociale pourraient s'expliquer par le fait que les mécanismes sont le plus souvent activés pour prévenir ou résoudre des conflits d'ordre mineur. S'éloignant du problème clé qui est celui de la chefferie. A cet effet les populations enquêtées affirment ne pas souvent comprendre les pratiques administratives. Chaque groupe soulevant soit la question de la lenteur administrative soit la nature même de la collaboration de l'Administration avec la chefferie ou encore la structure susceptible d'agir promptement aux questions liées à la chefferie.

Dans la perspective d'élucidée ces récriminations à l'encontre de l'Administration, nous reçûmes des informations relatives à la légitimité, la compétence et la neutralité de l'Administration dans le règlement des conflits.

En effet, l'arrêté de nomination d'un chef de village dit-on est un document délivré uniquement par un Préfet aux chefs de villages de sa circonscription.

Cela intervient comme nous l'avons dit plus haut après que tous les aspects traditionnels aient été franchis. Sa délivrance donne droit à celui qui le reçoit d'être le collaborateur de ce dernier. Dès lors, il n'est pas question pour ces autorités de parler de bicéphalisme dans un village. L'entité reconnue est celle qui dispose de l'arrêté de nomination. Toutefois, dans le souci de la neutralité et de l'objectivité, les autorités soulignent-ils restent ouvertes à tous les citoyens, mieux aux habitants d'Anonkoua-kouté.

4- DISCUSSION

Cette partie de l'étude s'articule autour de l'authenticité des résultats par rapport à l'hypothèse générale et par rapport aux auteurs d'une part et d'autre part soulève des questionnements puis montre la limite de l'étude.

4.1 Authenticité des résultats par rapport à l'hypothèse

Notre hypothèse de départ qui se fondait sur le fait que ce sont les perceptions des différentes générations sur la gouvernance autour de la chefferie qui expliquent la persistance des conflits se confirme à travers le développement ci-après.

Le principe du pouvoir, comme on l'a vu, dérive des us et coutumes. Il sert de référent, à l'action collective et permet la légitimation de la chefferie dans le village d'Anonkoua-kouté. Cependant dans ce village, nous avons pu constater un dysfonctionnement au niveau du respect des principes de cette coutume. Le Nanan, cette figure charismatique chez les Atchan, a vu son autorité "bafouée" par "la dissidence" car lesdits membres prétendent que ce dernier, soutient le chef. A un moment, ceux-ci ont même désigné "un nanan à eux". Quant à la génération tchagba, la position de doyen de la génération est discutée par les représentants de chacun des groupes. Ces faits démontrent la volonté d'outrepasser les règles établies par la coutume autrement dit, la divergence d'interprétation des règles coutumières fait naître des attitudes nouvelles. En outre, l'organisation sociopolitique à Anonkoua-kouté montre qu'elle génère dans son fonctionnement des interactions avec les membres de la communauté. Elle est également traversée par des structures idéologiques, et des pratiques qui sont inscrits dans des cadres institutionnels et normatifs. Cette situation traduit diverses perceptions autour de la désignation du chef, sa révocation du pouvoir et le mode de gestion des ressources, ce qui, conséquemment, alimente les violences à répétition.

En effet, si un groupe de personne situe la fin du mandat du chef en exercice par "la sortie de quatre (4) catégories de générations", l'autre groupe reniant ce fait s'appuie sur la constitution "Dougbo" qui situe la fin du mandat du chef à quinze ans et les temps de règnes antérieurs. En sus, pendant qu'un groupe situe la prise du pouvoir traditionnel de la génération Dougbo

en 2003 à cause des troubles engendrés par cette génération à cette époque, l'autre groupe s'appuie sur la date de délivrance de l'arrêté préfectoral du premier chef de cette génération à savoir l'année 2005. A cela, l'on note que les actes de boycott des activités de la chefferie, engendre des contradictions dans l'interprétation des règles coutumières. On indiquera par exemple que le retard accusé par les jeunes dans les rituels initiatiques (la fête de génération) amène un groupe à dire que la tradition exclut de faire la même cérémonie à deux dates différentes et demande à ceux qui ne l'ont pas effectué d'intégrer le groupe. Par contre, les opposants à cette vision y voient l'organisation d'une autre manifestation eu et égard au nombre de personne n'ayant pas participé à cette célébration à cause de leur opinion sur les initiateurs de ladite cérémonie.

Vu les argumentations des uns et des autres, force est de conclure que le conflit intergénérationnel autour des modes coutumiers de désignation du chef est à la base de tensions sociales à répétition. De tels constats confirment l'hypothèse de la présente étude.

Plus loin, l'on constate l'existence d'enjeux sociaux liés à l'exercice de la fonction de chef de village.

Dans le cas d'espèce les intérêts sont financiers. Aujourd'hui, avec la mondialisation, l'urbanisation rapide et la forte pression exercée sur le foncier dans le District Autonome d'Abidjan, la fonction de chef de village amène d'une part à faire des transactions financières qui activent le désir d'autres membres de la communauté ou génération. D'autre part, l'engagement devant sa génération ou sa famille amène les protagonistes à être inflexible et à entretenir un climat de velléité qui dessert l'ensemble de la communauté. Aussi, la tendance des générations aspirant au pouvoir à écourter le temps de règne de la génération détentrice du pouvoir et les discordes entretenues pendant ce temps font qu'il est difficile de déterminer la date de prise de pouvoir. Tous ces intérêts en jeu font qu'une fois les personnes engagées dans le conflit, elles sont obligées d'aller jusqu'au bout de leur logique et de faire échouer les actions en faveur du rétablissement des liens et de la cohésion sociale.

Il apparait clairement que la gestion des ressources du village est au centre des conflits de chefferie à répétition. En effet, à Anonkoua-kouté trois générations ont subi des conflits liés à la chefferie. Les groupes qui ont mené ces actes de destitution ont justifié leurs actions par un élément commun ; celui de la "mauvaise gestion" ou de la "gestion opaque". Somme toute, nos résultats ont confirmé les hypothèses de la présente étude.

4.2 Authenticité Des Résultats Par Rapport Aux Auteurs Convoqués

Cette dernière partie porte un regard plus théorique sur le phénomène à l'étude. Les résultats présentés ci-dessus seront discutés à la lumière des travaux empiriques recensés et de la théorie utilisée.

L'analyse des entretiens réalisés auprès des chefs Atchan et dans le village d'Anonkoua-kouté a montré que l'organisation sociopolitique du peuple Atchan est sélective. Cette sélection, même si elle se fait au sein des générations, c'est-à-dire à l'insu de la communauté, emmène à s'interroger sur les ambitions refoulées des aspirants au pouvoir. La succession des conflits de chefferie et les causes présentées font rejoindre alors les analyses de R.Girad (1989). Cet auteur soutient en effet que la racine de tous les conflits c'est la concurrence, la rivalité mimétique entre les hommes. C'est, dira-t-il, la force du désir 'mimétique' qui conduit les individus à calquer leurs aspirations sur celles que se sont données certains de leurs semblables. Ainsi, les relations conflictuelles entre les différentes générations et la succession des conflits peut emmener à situer les causes de ces conflits dans la même vision que cet auteur.

En sus, l'un des constats majeurs ressorti de la recherche documentaire et confirmé sur le terrain est que les conflits de chefferie sont exacerbés par la mobilisation des intérêts financiers et des privilèges. Aussi, les enjeux autour du pouvoir, la prétention à obtenir des statuts, des pouvoirs, ou des ressources par des acteurs collectifs engendre des obstacles au rétablissement des liens et les stratégies mise en place pour la cohésion sociale comme le soutient Lewis Coser (1982).

Egalement SIKA (2017) dans son mémoire de master 2 en prenant en exemple le cas des conflits locaux au niveau du village d'Adjin et en soutenant que ces conflits étaient alimentés par les transactions sociales a touché un aspect de cette réalité que nous avons pris en compte dans notre étude.

Nos résultats se rapprochent aussi de ceux de Karl Max (1867). En effet, selon Karl Max, l'histoire de toutes les sociétés est une lutte de classe. Cette affirmation de l'auteur est confirmée sur le terrain de la présente étude. En effet, les différentes générations du village mènent depuis plus d'une décennie une lutte de génération pour la gouvernance du village.

Au niveau des mécanismes de règlements des conflits, nos résultats se rapprochent des écrits d'Emile Durkheim (1987). En effet, cet auteur prétend que les conflits peuvent contribuer à renforcer le lien social et la solidarité mécanique et faire asseoir une action collective. Les individus se regroupent autour d'une cause commune, définissent leurs buts, les moyens d'y

parvenir, et mettent en place des règles communes qui leur permettent de coordonner et de décider comment poursuivre la lutte. A partir d'intérêts communs, les individus sont donc conduits à lutter pour le même objectif et à constituer un collectif. A Anonkoua-kouté, les deux blocs sont composés de personnes qui se soutiennent et mènent des stratégies pour garder la réalité du pouvoir en leur faveur.

Au titre des mécanismes, nous pouvons nous appuyer sur les analyses de Niagalé et Farahiman (2002) qui soulignent qu'il convient de garder à l'esprit que les acteurs traditionnels de gestion des conflits sont loin d'être des acteurs neutres. Cela favorise la suspicion au niveau des protagonistes et fait échouer les actions de ces acteurs. Cette analyse nous permet de comprendre la tendance des protagonistes d'Anonkoua-kouté à recourir à la Police, à la Gendarmerie et à la Justice pour régler leur litige au mépris des procédures instituées.

Pour finir notre étude s'est appuyée sur la théorie de l'acteur stratégique. En effet, chaque partie prenante mobilise des stratégies pour légitimer sa position dans le champ social. Ainsi, l'on constate d'une part que les membres de la chefferie s'emploient à garder des membres de la génération Tchagba à leur côté en favorisant des conditions d'échanges et d'apprentissage. Cependant cela crée la division au sein de cette génération appelée à les succéder. Or sans union, cette génération aura des difficultés à accéder au pouvoir. Ce qui fait penser à une stratégie de ce groupe pour garder le pouvoir. Et d'autre part, les membres de la dissidence usent de grands moyens pour prendre le contrôle du marché, du cimetière en demandant aux membres de la communauté de passer par eux pour leurs actes. La confiscation des instruments de diffusion des informations dans le village, des chaises et des bâches constitue une sorte de stratégie de domination et de légitimation de leur pouvoir qu'ils imposent. La Préfecture quant à elle, use également de stratégies pour contenir les actions de chaque groupe et pour susciter la cohésion sociale. La mobilisation d'acteurs au plan traditionnel (Les Gando, aînés des Dougbo et des Tchagba ou les responsables Atchan) et l'implication du District Autonome d'Abidjan, l'écoute distincte des protagonistes et leur mise ensemble dans les concertations en est la preuve.

Comme on le voit, les différents acteurs mobilisent des ressources et contournent les contraintes qui se posent à eux dans le but d'atteindre leurs objectifs. Toute chose qui fonde la théorie de l'acteur stratégique.

5.3. Les réflexions et questions soulevées par l'étude

Les conflits, certes, font partie de la dynamique sociale mais étant donné le cadre particulier où les conflits de chefferie s'y déroulent et ces conséquences,

il est important d'y lever le voile afin de préserver les liens sociaux et impulser le développement dans les villages. L'expérience du village d'Anonkoua-kouté montre que l'organisation socio-politique émane des us et coutumes et est connue de tous les autochtones. La naissance des conflits prend cependant leur source dans les représentations sociales. En effet, les perceptions des différentes générations font échouer les mécanismes existants pour le renforcement de la cohésion sociale et engendre des violences. Or, aujourd'hui, l'importance des dimensions psychoaffectives des phénomènes politiques est largement reconnue. Le rôle de la peur ou de l'indignation dans les mobilisations sociales ne peut être nié chez les populations en Côte d'Ivoire en général et chez celles d'Anonkoua-kouté en particulier où le défi de la cohésion sociale demeure plus aigu. Ce constat amène à s'interroger sur les enjeux liés au pouvoir de la chefferie traditionnelle et les motivations des protagonistes à agir au mépris de la santé des personnes âgées et des valeurs à transmettre aux enfants.

Aussi, la volonté des protagonistes à rechercher des solutions venant d'ailleurs (Préfecture d'Abidjan, District Autonome d'Abidjan, Conseil Economique et Social, Direction de la Cohésion Sociale, le Médiateur de la République, la Chambre Nationale des Rois et Chefs Traditionnels, la Direction Générale de l'Administration du Territoire, le Cabinet du Ministère en charge de l'Administration du Territoire et la Présidence de la République) n'est-elle pas un appel à la détresse de ces populations ou le signalement de défaillances des mécanismes endogènes de règlement de ces conflits ou encore une méconnaissance des procédures administratives?

Or l'Administration, dans sa collaboration avec les populations locales, du moins dans la reconnaissance du chef de village et la gestion des conflits, prend appui sur la coutume locale. Les courriers adressés aux différentes institutions et Directions sont ramenés à la Préfecture où les responsables de ces structures saisies par les populations renvoient à nouveau les dossiers.

En outre, il ressort des entretiens que les protagonistes jettent le discrédit ou suspectent toujours les intervenants en fonction des solutions préconisées et font fi de méconnaître les accords passés. D'où la persistance du conflit de chefferie à Anonkoua-kouté et l'appel de certaines populations à l'application de mesures transitoires ou vigoureuses qui imposeraient un code de conduite aux belligérants. Le rôle de l'Administration pour ces personnes ne doit pas se limiter à comptabiliser les victimes et à rédiger des comptes rendus.

En sus, les lois sur la chefferie montrent que le chef est le collaborateur de l'Administration. Toutefois,

les différents protagonistes en décrivant certaines fois cette collaboration, n'est-ce pas une façon de dire que les principes qui soutiennent cette collaboration sont mal perçus?

Un élément commun est ressorti des reproches énumérés à l'encontre des différentes chefferies qui ont subi des destitutions dans le village d'Anonkoua-kouté. C'est celui de la mauvaise gestion des personnes, des ressources foncières et financières. Cet indice n'est-il pas un appel à l'Administration préfectorale pour l'élaboration de module de formation sur la gouvernance locale des chefs de villages qui reçoivent les arrêtés de nomination ?

Abidjan, étant le poumon de l'économie nationale, les transactions financières et foncières avec ces villages sont fréquentes. Ainsi, la récurrence des conflits de chefferie dans le village d'Anonkoua-kouté n'est-elle pas un signe qui révèle que le temps de règne consenti aux générations doit faire l'objet de révision. Celles-ci, dans leur propos laissent toujours transparaître le besoin de « *venir aux affaires et manger leur part du gâteau* ».

S'il est vrai que l'homme s'identifie à travers sa coutume, ne serait-il pas possible que les générations d'Anonkoua-kouté marquent un sursaut pour ramener la paix dans leur village en abandonnant la violence? Chef lieu de la fratrie NONKOUA, le dépassement de soi ne peut-il pas faire école?

5.4 Les limites de l'étude

Si cette étude a permis de visiter les textes et lois sur la chefferie traditionnelle et de prendre connaissance de l'organisation sociopolitique du peuple Atchan, force est de reconnaître cependant que certaines difficultés ont été rencontrées. Il s'agit du manque de documents spécifiques sur la chefferie traditionnelle du village d'Anonkoua-kouté (formalisme des us et coutumes) et l'absence de statistiques sur les conflits de chefferie dans le Département d'Abidjan. Aussi dans ce travail, nous nous sommes bornés à élucider le discours des acteurs et à en trouver les référents théoriques sous-jacents. Ce qui fait que des éléments peuvent altérer l'exhaustivité de certaines données. De ce fait, nous pensons qu'une partie quantitative de l'étude s'impose. Elle relèverait le nombre et les opinions des membres de chaque génération afin de donner un contenu plus extensive à cette étude.

6- CONCLUSION

La présente recherche guidée par la question de savoir quels sont les facteurs explicatifs de la persistance des conflits de chefferies dans les villages Atchan du District Autonome d'Abidjan : cas du village d'Anonkoua-kouté, malgré les actions de sensibilisation et de médiation menées par la Préfecture d'Abidjan, a permis de faire une analyse des facteurs explicatifs de la

persistance des conflits de chefferie dans ce village. L'approche qualitative utilisée a mis en évidence les composantes de l'organisation socio-politique du peuple Atchan, les obstacles au rétablissement des liens entre les générations, les mécanismes et les stratégies mise en œuvre pour le renforcement de la cohésion sociale au sein de ce village.

A priori, les déterminants de ce conflit s'expliquent par plusieurs raisons qui se résument autour des perceptions que les différentes générations et les villageois d'Anonkoua-Kouté ont du pouvoir du chef de village. Leurs perceptions justifient la persistance du conflit de chefferie. En effet, les résultats révèlent que les perceptions se traduisent par les divergences d'interprétation de la coutume au niveau des différentes générations (la date d'accès au pouvoir, le temps de règne, la révocation...), les intérêts liés au pouvoir local (honneur, ressource financière, pesanteur familiaux et générationnel) et le mode de gouvernance des chefs qui se sont succédés (participatif ou non ouvert, transparent ou non, tourné vers la préservation des biens communautaires et la création de bien communautaire ou non). Dès lors, les techniques de collecte de données que sont l'observation, l'étude documentaire, l'entretien et les focus group, révèlent des résultats qui montrent qu'une synergie d'actions menées par les Autorités Administratives, les responsables des chefs Atchan et les leaders communautaires existe. Leur stratégie se heurte cependant à des suspicions, le non-respect des engagements pris, les lourdeurs du passé et la fragilisation de l'autorité des responsables des chefs Atchan, des chefs de zone ou de fratrie due en partie par des conflits dans leur propre village. En sus, les résultats obtenus montrent que ces faits engendrent des conséquences que sont le déclin des liens sociaux, le retard de développement, le non-respect des aînés, du chef et la perte des valeurs culturelles et coutumières. Cela a donc confirmé l'hypothèse de départ et a justifié le cadre de cette étude.

Perçue comme un appel à la formation des chefs de village, la récurrence des conflits de chefferie, appelle donc à la formalisation du processus de désignation des chefs de village, à leur formation sur la gouvernance locale et à la mise en place de mécanismes sur la bonne gouvernance. Egalement, la persistance du conflit à Anonkoua-Kouté est vue comme un message, un cri de désespoir lancé par les nouvelles générations aux responsables Atchan pour réviser certains préceptes de la coutume. Cet appel peut également se résumer à une sensibilisation des groupes sociaux à la pratique quotidienne de la Paix. Ainsi, pour l'essentiel, nous croyons que les tendances ne pourront s'inverser que si les Autorités, les travailleurs sociaux et autres intervenants agissent pour mieux éduquer et exhorter les responsables traditionnels à la préservation des valeurs culturels en les formalisant dans un document

consensuel. Pour finir, un accent particulier doit être mis sur la continuation des synergies d'actions.

BIBLIOGRAPHIE

1. Aktouf, O. (1987) *Méthodologie des sciences sociales et approches qualitatives des organisations, une introduction à la démarche classique et une critique*, Québec, presse de l'université du Québec.
2. Andoh, I. H. (1977). *Système économique et organisation administrative en Côte d'Ivoire*, Thèse 3^e cycle droit, université Paris I, p.197.
3. Bagayoko, N., & Koné, F. R. (2017). « Les mécanismes traditionnels de gestion des conflits en Afrique Subsaharienne ». Centre Franco Paix en Résolution des conflits et Opérations de paix. Chaire Raoul-Dandurand. Université du Québec à Montréal.
4. CAMARA, S. (1975). *Gens de parole : essai sur la condition et le rôle des griots dans la société Malinké*, Paris, Mouton, p.39.
5. Colette, B. (2009). « L'analyse qualitative des données », *Recherches qualitatives* - 28 (1), pp.133-148
6. Coser, L. (1982). *Les fonctions du conflit social*, Trad, Paris, PUF. LEESON Peter T. et Christopher J. COYNE, 2012, «Sassywood», *Journal of Comparative Economics*, n°40, pp.608–620.
7. d'Aby, F. A. (1988). *Le problème des chefferies traditionnelles en Côte d'Ivoire*, Nouvelles Editions Africaine.
8. DAHRENDORF, F. (1972). *Classes et conflits de classes dans la société industrielle*, La Haye, Mouton.
9. DAHRENDORF, R. (1972). *Classe et conflit de classes dans la société industrielle*, La Haye, Mouton, p.190.
10. DURKHEIM, E. (1893). *De la division sociale du travail*, Paris, PUF.
11. Erhard, F. (2006). *Jeux d'acteurs, Enjeux de pouvoirs*, DVD-ROM -MAC/PC, R&O Multimédia, Paris.
12. Flomoku, P., & Reeves, L. (2012). *Formal and informal justice in Liberia. London, Conciliation Resources*.
13. George, S. (1992). *Le conflit*, Paris Circé.
14. GIRARD, R. (1989). *La Violence et le sacré*, Paris, Grasset.
15. Karl, M. A. R. X. (1927). *Œuvres complètes de Karl Marx-Œuvres philosophiques Vol. I*.
16. Karl, M. A. R. X. (1995). *Les luttes de classes en France Trad.in Œuvres*, t.4, Politique, Paris, Gallimard.
17. Kouadio, N'DRI. (2001) *Recherche sur l'exercice du pouvoir local en Côte d'Ivoire*, cahiers africains d'administration publique n° 57, p.1-12 .
18. Laurence, B. (2011). *L'analyse de contenu*, Paris : Presse universitaire de France .

19. Lempereur, A. P., Colson, A., & Salzer, J. (2008). *Méthode de médiation: au cœur de la conciliation*. Dunod.
 20. Madeleine, G. (2001). *Méthodes des sciences sociales*, Paris, 11^e édition, Dalloz .
 21. Michel, C. (1979). *On ne change pas la société par décret*, Paris, B. Grasset.
 22. Michel, C., & Erhard, F. (1977). *L'Acteur et le système, Les contraintes de l'action collective*, Paris, Éditions du Seuil, Collection Points.
 23. Michel, F. (2001). « la gouvernementalité ».in : Foucault, M, *Dits et écrits II*, Paris, Gallimard.
 24. Moustapha, I. (2007). Place du chef traditionnel dans le contexte de la décentralisation.
 25. Mrad, B. (2004). « La médiation sociale : entre résolution de conflits et sécurisation urbaine », *Revue française des affaires sociales*, 3 (3), p. 231-248.
 26. Mrad, B. (2006). « Équité, neutralité, responsabilité. À propos des principes de la médiation », *Négociations*, 1 (5), p. 51-65.
 27. NIANGORAN, B. (1969). *Les Ebrié et leur organisation politique traditionnelle*, collection « annales de l'université d'Abidjan série F », tome I fascicule I, Ethnosociologie .
 28. Paul, N'DA. (2015). Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaines, Réussir sa thèse, son mémoire de master ou professionnel, et son article, Paris, l'Harmattan.
 29. Phillippe, B. (1996). *L'émotion en politique*, Paris, Presses de Sciences Po.
 30. Pierre, B. (1990). « Droit et passe-droit. Le champ des pouvoirs territoriaux et la mise en œuvre des règlements », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 81-82.
 31. Pierre, B. (1993). « Comprendre », in Pierre Bourdieu (DIR), *La Misère du Monde*, Paris, Le Seuil, p.903.
 32. Raymond, B. (2002). *Déclin de la morale, déclin des valeurs*, Paris, PUF.
 33. Robert, M. (1965). *Éléments de théorie et de méthode sociologique*, Paris, Plon .
 34. Rokya, B. (2013). « Les parentés à plaisanterie au Mali : un outil de cohésion sociale » *Journal Mali actu* .
 35. Rosenberg, M. (2006). *Dénouer les conflits par la communication non-violente*, Ed. Jouvence.
 36. Samuel, H. (1997). *Le choc des civilisations Trad.*, Paris, Odile Jacob .
 37. SIKA Gnonsian Thierry Jean Modeste. (2017). *Conflits locaux : cas de la chefferie du village Tchaman de Adjin dans la commune de Bingerville, Mémoire de Master 2, Université de Cocody Abidjan.*
 38. Talcott, P. (1951). « On the Concept of Political Power », reed. in *Sociological Theory and Modern Society*, New York, Free Press, 1967.
 39. Thomas, S. (1960). *Stratégie du conflit*, Trad, Paris, PUF .
 40. TIDJANI ALOU, M. (2009). *La chefferie au Niger et ses transformations : de la chefferie coloniale à la chefferie post coloniale, étude et travaux n°76.*
 41. TOCQUEVILLE, A. (1952). *De L'Ancien Régime et la Révolution*, Tome II. Paris : Gallimard.
 42. TOURAINE, A. (1998). « Les conflits sociaux » in *Encyclopédie universalis*, Paris.
- **Lois**
 - Loi N° 2014- 428 du 14 juillet 2014 portant Statut des Rois et Chefs traditionnels ;
 - Loi N° 2014-451 du 05 août 2014 portant orientation de l'organisation générale de l'Administration territoriale
 - Loi n° 2016 – 886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire.
 - **Décrets**
 - Décret N° 74-265 du 05 juin 1974 portant délégation de pouvoir des ministres aux Préfets ;
 - Décret N°2010-233 du 25 août 2010 fixant le ressort territorial des Régions, Départements, Sous-préfectures et Commune de Côte d'Ivoire;
 - Le décret N° 2015-358 du 20 mars 2015 portant organisation et fonctionnement de la Chambre Nationale des Rois et Chefs traditionnels.
 - **Arrêté :**
 - Arrêté N°1980 I/CAB/AG du 20 novembre 1961 portant transfert aux Préfets des attributions précédemment dévolues au Commandant de cercle en matière de désignation et destitution des chefs de village, par l'arrêté N°3206 : BP du 10 octobre 1934, portant constitution de l'administration indigène en Côte d'Ivoire.
 - **Circulaire :**
 - Circulaire n 20 /INT/DGAT DU 09 JUIN 1976 du Ministère de l'Intérieur relative à la réglementation de la Chefferie en Côte d'Ivoire.
- « Constitution du peuple Tchaman 2008 : loi fondamentale de la gestion des hommes et des Affaires publiques en pays Atchan ».