

REPUBLICQUE DU BENIN

\*\*\*\*\*

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR  
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

\*\*\*\*\*



UNIVERSITE D'ABOMEY- CALAVI

\*\*\*\*\*



ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION ET  
DE MAGISTRATURE

\*\*\*\*\*

OPTION : Management

FILIERE : Management des  
Services Publics

Année académique : 2007-2008

**MEMOIRE DE FIN DE FORMATION AU CYCLE II POUR  
L'OBTENTION DU DIPLOME D'ADMINISTRATEUR**

**ROLE ET PLACE DE LA CHEFFERIE  
TRADITIONNELLE DANS LE PROCESSUS DE  
DECENTRALISATION : CAS DU BENIN**

Réalisé et soutenu par :

HOUANSODJI Kpêyéton

Sous la direction de :

Maître de stage :

Adamou Amidou  
DC MRAI

Directeur de Mémoire :

Etienne S. AHOUANKA  
Docteur en Droit Public  
Directeur Adjoint de l'ENAM

**Août 2008**

# IDENTIFICATION DU JURY

**PRESIDENT DU JURY : Samson DOSSOUMON**

---

**VICE PRESIDENT : Léandre LOKO**


---

**MEMBRE DU JURY : Flavien SASSE**

---

**MEMBRE DU JURY : Virgile A. AKPOVO**

---



L'Ecole Nationale  
d'Administration et de  
Magistrature n'entend  
donner aucune approbation  
ni improbation aux opinions  
émises dans ce mémoire. Ces  
idées doivent être

---

## DEDICACES

---

**A** Mon père, sa Majesté **Gbesso Adjiwatonou ; Roi d'Abomey-Calavi.**

Majesté, en tant que pur produit de la tradition **Aïzo**, j'ai choisi ce thème pour apporter ma modeste contribution au règlement partiel de nos problèmes face au processus de décentralisation amorcé dans notre pays. Sa Majesté, mon humble apport au travers de ce travail est loin de combler toutes les attentes de la chefferie traditionnelle, mais je reste convaincu qu'il fera tâche d'huile.

Ma très chère maman Adèle FAGNIBO, femme de très grande foi chrétienne, voici le moment choisi par ton Dieu pour te prouver que tes prières n'ont pas été vaines. Merci maman chérie.

Ma bien aimée Baké SERO TASSOU pour le soutien pendant mes deux années d'étude à l'ENAM, la franche collaboration, ton sens de sacrifice et l'amour bien mérité. Ce travail est également le tien.

Ma chère Marlène Sidonie DADO. Je ressens la même joie que toi en ces moments, car tu as été pour moi d'un grand soutien dans la réussite de mes études universitaires. Voici l'exemple que tu dois suivre.

Mon affectueuse Edith Afiavi AWANGNONGBE, il n'y a pas de hasard dans la vie. Je remercie l'Eternel qui a fait croiser nos chemins car loin de t'appeler simplement une épouse, tu es pour moi une vraie compagne de vie. Ta générosité, ta bonté, ta charité et tes conseils ont donné un autre sens à ma vie. Voici l'architecture que tu dois t'approprier et l'enseigner à Dagbégnon et à Dagbémapou.

A toi Mèmounath SALOU, voici enfin tes espoirs comblés. Partage avec moi cette joie et recommande à Gbênangnon et à Gbêdolo de toujours apporter de la cire à ce cierge pour que cette lumière brille à jamais au sein de la famille HOUANSODJI.

Mes enfants, vous, à qui je répète qu'aucun homme n'est grand comme un bâtiment. Mais que l'homme grandit par son savoir et sa sagesse. Voici l'ébauche que vous devez parfaire.

Monsieur Rogatien HOUEZO, pour m'avoir très tôt appris qu'il faut gagner son pain à la sueur du front. Papa merci beaucoup.

Mes oncles et tantes maternels Jean, Denis, Francis, Arsène, Cécile et Rosalie FAGNIBO pour l'amour filial qu'ils m'ont toujours témoigné.

---

## REMERCIEMENTS

---

Au président et aux membres du jury qui, malgré leurs multiples occupations, ont bien voulu consacrer un peu de leur temps précieux à l'examen de ce travail, j'exprime ma profonde reconnaissance.

Qu'il me soit aussi permis d'exprimer toute ma gratitude à mon Directeur de mémoire, Monsieur Etienne S. AHOUANKA, Directeur Adjoint de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM), qui, malgré ses nombreuses charges, n'a ménagé aucun effort pour mettre à ma disposition tout son savoir, son expertise. A vous, je dois fière chandelle.

Mes sincères remerciements au Ministre de la Réforme Administrative et Institutionnelle, Monsieur SINA Bio Gounou Idrissou , à mon maître de stage Monsieur Adamou AMIDOU, Directeur de Cabinet du MRAI, au Secrétaire Général du Ministère, à Monsieur Blaise AKPOVO, Directeur des Ressources Humaines, sans oublier tous les autres Directeurs Techniques en l'occurrence le DPRI, le DPRA, le DRFM, le DOPR, le DPP, et à tout le personnel de ce Ministère pour l'accueil très chaleureux qui m'a été réservé lors de mon stage sans oublier la disponibilité des uns et des autres ainsi que leur franche collaboration. A tous, je réitère ma profonde gratitude.

Au professeur de droit Virgile AKPOVO dont les sages conseils depuis la faculté de droit m'ont façonné et édifié, car j'ai compris qu' « il faut pour tresser ma couronne mystique, imposer tous les temps et tous les univers », et qui demeure à jamais la grande providence sur le parcours de ma vie et de mes études. Fofu comme j'aime bien t'appeler, soit bénis.

A tous les enseignants de l'ENAM, qui ont fait de moi ce que je suis aujourd'hui, je dis merci.

Au Directeur des Collectivités Locales (DCL) du Ministère de la Décentralisation, Monsieur Victorin AZEHOUN-PAZOU, pour m'avoir permis d'accéder à la documentation qui a contribué à la réalisation de ce travail. Merci.

Au Directeur de Cabinet du Ministère des Transports, Monsieur Donnée AMOUZOU, merci.

A tous les camarades de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature et principalement à ceux de la filière management des services publics, je dis merci pour la compréhension mutuelle dont nous avons fait preuve et l'ambiance conviviale qui a prévalu pendant nos deux années de formation.

A tous ceux qui, d'une manière ou d'une autre, ont contribué à ma réussite. Que ce mémoire soit pour vous le symbole de ma gratitude.

---

---

## LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

---

---

DPRI	: Direction des Programmes de Réformes Institutionnelles
DPRA	: Direction des Programmes de Réformes Administratives
DRFM	: Direction des Ressources Financière et Matérielle
DOPR	: Direction de l'Observatoire et de la Promotion des Réformes
DPP	: Direction de la Programmation et de la Prospective
DCL	: Direction des Collectivités Locales
MRAI	: Ministère de la Réforme Administrative et Institutionnelle
MDGLAAT	: Ministère de la Décentralisation, de la Gouvernance Locale, de l'Administration et de l'Aménagement du Territoire
CNCRA	: Commission Nationale Consultative de la Réforme Administrative
CCRA	: Comité de Coordination de la Réforme Administrative
GMR	: Gouvernement Militaire Révolutionnaire
CRL	: Comité Révolutionnaire Local
PRPB	: Parti de la Révolution Populaire du Bénin
CNR	: Conseil National de la Révolution

---

## GLOSSAIRE DE L'ETUDE

---

**Bariba** : Encore appelé Baatonou, une ethnie du Nord Bénin.

**Chefferie traditionnelle** : Regroupement de familles étendues, de lignages ou de clans autour d'un personnage qui est généralement un membre du groupe le plus anciennement établi sur le territoire, un meneur d'hommes ou un personnage magico-réligieux.

**Chef traditionnel** : Chef traditionnel d'un royaume est aussi une autorité, soit temporelle soit spirituelle, intronisée par le roi qui lui confère des prérogatives. Il est sous l'autorité du roi.

**Chef coutumier** : C'est le garant de la tradition en ce qui concerne la coutume, la langue, les fêtes comme les « coupé deuil ». Il est également le représentant de sa communauté envers l'extérieur.

**Gani** : C'est la fête des princes Bariba qui se déroule chaque année à Nikki devenue fête culturelle nationale.

**Kuana** : Chef traditionnel des Nootba, ethnie du Nord Bénin.

**Kabiyessi** : C'est le nom donné au roi dans les pays Yoruba (Nigeria). Cette appellation est aujourd'hui attribuée au roi de Savè.

**Nonvitcha** : Rassemblement annuel des fils du Mono à Grand-popo

**Héviozzo** : Dieu du tonnerre

**Roi** : Autorité suprême au plan temporel ou spirituel intronisée par le collège des sages traditionnels suivant les lois ancestrales. Il se voit conférer des pouvoirs de commandement et de gouvernance sur un peuple ou des peuples habitant un territoire déterminé.

**Royaume** : système dans lequel le monarque a pris le dessus sur les groupements familiaux et sociaux et régente la vie de l'ensemble de l'entité, avec une forte dose de considération magico-religieuses autour de sa personne.

**Yèkèyèkè** : Cérémonie de purification de la ville ou de la campagne dans le département du Mono Couffo

---

## RESUME

---

Avec le recul du passé, la chefferie traditionnelle exerce une parfaite autorité sur plusieurs territoires africains en général et béninois en particulier. Ainsi, depuis la période précoloniale, des rois et chefs coutumiers faisaient partie de la gestion des affaires des peuples concernés. Le cas béninois était très éloquent. Malgré les différentes résistances avec le colonisateur, ils étaient omnipotents. De nos jours leur influence sur la gestion des affaires de l'Etat s'est amenuisée. Pour remédier à ce constat, il est très impérieux à l'heure de la décentralisation de faire réhabiliter leur contribution efficace qui faisait d'eux une célérité.

En effet, malgré le déclin de l'autorité des chefs traditionnels commencé depuis la colonisation, et qui a perduré pendant la décolonisation, cette structure de base de notre société n'a pas disparu jusqu'à nos jours. Il est vrai qu'elle a été réduite au simple rôle de garant de la tradition, des coutumes et d'intermédiaires entre les pouvoirs publics et les populations.

Heureusement notre pays s'est engagé dans un processus à l'ère de la démocratie qui veut la participation de toutes les couches au développement de nos contrées. La décentralisation apparaît donc comme le creuset où l'autorité traditionnelle sera plus utile.

Aujourd'hui, nos constats ont révélé au contraire une faible implication des chefs traditionnels au processus de développement local.

Pour permettre une participation efficace et efficiente de la chefferie traditionnelle au processus de développement local, nous proposons qu'on responsabilise cette structure de base de nos localités en institutionnalisant ses rapports avec l'autorité locale.

---

# SOMMAIRE

---

DEDICACES

REMERCIEMENTS

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

GLOSSAIRE DE L'ETUDE

RESUME

SOMMAIRE

INTRODUCTION

CHAPITRE PRELIMINAIRE : PROBLEMATIQUE, CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE.

Section 1 : Restitution des observations de stage et ciblage de la problématique

Section 2 : Objectifs, hypothèses et méthodologie de l'étude

Chapitre Premier : LA CHEFFERIE TRADITIONNELLE : L'OUBLIEE DE LA DECENTRALISATION EN COURS AU BENIN

Section 1 : Les chefs traditionnels avant la révolution

Section 2 : De la démocratie à la décentralisation

Chapitre Deuxième : LA CHEFFERIE TRADITIONNELLE : UN PILIER NECESSAIRE AU DEVELOPPEMENT LOCAL

Section 1. La chefferie traditionnelle, un pilier pour le développement local

Section 2. Des approches de solution pour une meilleure implication des chefs traditionnels au processus de la décentralisation

CONCLUSION

BIBLIOGRAPHIE

ANNEXES

TABLE DES MATIERES

---

## INTRODUCTION

---

La notion de chefferie traditionnelle est, selon le dictionnaire " Le PETIT ROBERT", « l'unité territoriale sur laquelle s'exerce l'autorité d'un chef traditionnel... »

Le Bénin, à l'instar des autres Etats africains, a connu cette institution essentielle de l'organisation sociale dans nos contrées.

Mais il faut noter que la plupart des chefferies traditionnelles du Bénin, véritables structures politiques et socioculturelles, ont hérité de l'organisation sociale des royaumes de l'ère culturelle Adja Tado, du grand empire du Soudan précolonial, de l'empire Songhaï de Gao pour ne citer que ceux là.

Le Bénin, ex Dahomey, comptait plusieurs royaumes et chefferies traditionnelles dont la structure organisationnelle reposait sur la personne des rois assistés des chefs traditionnels.

Cette ancienne organisation était dotée d'une puissance publique sans limite. Elle s'occupait de la sécurité, de la vie socioculturelle, économique et politique du peuple. Rois et chefs traditionnels sont les autorités traditionnelles qui constituent la chefferie traditionnelle.

L'avènement de la colonisation a fait naître un nouvel ordre de gestion de la cité. L'autorité des rois et chefs traditionnels, garants de nos valeurs ancestrales, a été réduite. La nouvelle administration coloniale a pris le contrôle des affaires publiques.

Mais très tôt, les nouveaux maîtres se retrouvèrent contraints à prendre en compte les réalités du terrain et à collaborer avec la chefferie traditionnelle. Vidée de sa puissance publique en faveur de la puissance colonisatrice, la chefferie traditionnelle est appelée désormais à se soumettre.

La politique française résidait en une collaboration qui visait surtout la soumission du peuple. L'ancien ordre ainsi bouleversé et désorganisé favorisait une maîtrise et une gestion apaisée par le colonisateur.

La non dissolution des structures organisationnelles préexistantes à la colonisation a favorisé la survie de la chefferie traditionnelle.

En effet, malgré les différentes entraves, cette organisation de base des sociétés africaines en général et celles béninoises en particulier, a résisté à tous les courants politiques jusqu'à nos jours.

Les indépendances n'avaient apporté aucune amélioration dans les relations qui prévalaient entre les rois, chefs traditionnels et les nouveaux leaders nationaux qui ont simplement et purement pris la direction des affaires en lieu et place des colons.

La nouvelle administration de l'Etat souverain n'a été qu'un prolongement de l'administration coloniale. Dans la pratique, les chefs traditionnels se sont vus réduits à la protection des valeurs coutumières. Ce qui leur a conféré un pouvoir coutumier qui inspirait crainte et respect de la population. Ils ont aussi continué leur fonction de relais, d'intermédiaires entre les pouvoirs centraux et la population.

*Au total, aucun rapport formel n'a été établi entre ces derniers et le pouvoir central jusqu'à l'avènement en 1972 au Bénin du régime militaire marxiste avec son cortège de lutte contre les sorciers, la féodalité, etc.*

De 1972 à 1990, la chefferie traditionnelle, pour les tenants de l'idéologie marxiste léniniste, est un symbole d'asservissement et d'avilissement du peuple et donc un facteur de sous développement.

Cependant, *la chefferie a réussi à subsister à ce courant politique pour être aujourd'hui impliquée dans la gestion de la nation* : ce fut l'ère du renouveau démocratique qui prit son envol dès 1990.

C'est donc à la faveur de la Conférence des Forces Vives de la Nation de 1990, qu'il a été jugé nécessaire d'impliquer toutes les couches sociales surtout la chefferie traditionnelle dans le processus du développement national.

Du coup, il s'observe un regain d'intérêt du pouvoir public vis-à-vis des détenteurs de l'autorité coutumière.

Le choix de notre thème « **Rôle et place de la chefferie traditionnelle dans le processus de décentralisation : cas du Bénin** » s'inscrit donc essentiellement dans l'objectif d'apporter un plus dans la manière d'impliquer de façon efficace et efficiente la chefferie traditionnelle dans le processus de développement national en général et celui local en particulier.

En effet, la gestion participative est devenue l'outil principal de management aujourd'hui pour l'enracinement de la décentralisation.

Aussi, force est de constater que la chefferie traditionnelle est associée à toutes les manifestations officielles et à toutes les actions d'éveil, d'éducation et de sensibilisation initiées pour asseoir la paix, la cohésion nationale et le développement durable de notre pays.

Mais il faudra souligner l'inexistence d'une relation formelle ; aucun statut ni aucune mesure d'accompagnement n'est consacrée en contrepartie des actions salutaires et salvatrices entreprises au quotidien par les dépositaires du pouvoir coutumier au profit de l'Etat et de la population toute entière.

C'est vrai que pendant la colonisation, la chefferie ne bénéficiait que d'une infime partie de ce qu'elle rapportait aux colons.

Il apparaît donc nécessaire de corriger cette insuffisance par l'institution d'une méthode rationnelle d'implication effective ainsi que des mesures idoines de reconnaissance formelle de la contribution de la chefferie traditionnelle ainsi que la définition d'un cadre réglementaire d'intervention de celle-ci dans le processus de décentralisation en cours dans notre pays.

Dès lors plusieurs interrogations nous interpellent :

- Quel doit être le rôle dévolu à la chefferie traditionnelle dans le nouveau contexte de décentralisation ?
- Quel rapport devrait-il exister entre l'autorité locale et la chefferie traditionnelle pour une meilleure gestion des aspirations de nos populations ?

- Quelle stratégie de motivation doit-on instituer pour une meilleure implication de la chefferie traditionnelle dans le développement de nos collectivités locales ?

Pour répondre à ces interrogations, nous avons structuré notre étude en trois grands chapitres.

Le chapitre préliminaire qui parle du cadre théorique et de la méthodologie de l'étude, le chapitre premier qui consacre son essence au rapport de la situation alarmante que constitue l'absence de la chefferie dans la définition de la décentralisation et le chapitre deuxième qui donne la profitabilité de l'implication de la chefferie dans le processus de développement. Notre étude finira par des propositions de mesures accompagnées des conditions de mise en œuvre pour une implication efficiente de la chefferie traditionnelle dans le processus de développement.



**CHAPITRE PRELIMINAIRE**

*PROBLEMATIQUE, CADRE THEORIQUE  
ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE*

---

# **CHAPITRE PRELIMINAIRE :**

## **PROBLEMATIQUE, CADRE THEORIQUE ET**

### **METHODOLOGIE DE L'ETUDE.**

---

Dans le chapitre préliminaire du présent mémoire, il sera essentiellement question de bâtir l'architecture de notre étude, en passant par la restitution de l'état des lieux de stage. Pour ce faire, nous présenterons, dans un premier temps, les observations de stage desquelles s'est dégagée la problématique générale puis dans un second temps, nous parlerons de la méthodologie adoptée pour atteindre notre objectif.

### **Section 1 : Restitution des observations de stage et ciblage de la problématique**

Le stage académique qui nous a permis de réaliser cette étude s'est déroulé dans les directions techniques de deux ministères. Il s'agit de la Direction des Programmes de Réformes Administratives (DPRA), de la Direction des Programmes de Réformes Institutionnelles et de la Direction de l'Observatoire et de la Promotion des Réformes (DOPR) du Ministère de la Réforme Administrative et Institutionnelle (MRAI) et de la Direction des Collectivités Locales du Ministère de la Décentralisation, de la Gouvernance Locale, de l'Administration et de l'Aménagement du Territoire (MDGLAAT). Après avoir restitué de façon succincte les constats sur l'organisation et le fonctionnement desdites directions, nous aborderons la problématique et la vision globale de résolution de l'étude.

## **Paragraphe 1 : Etat des lieux de base**

L'état des lieux de base nous a permis d'exposer les observations relevées à l'occasion de notre stage. Il donne un aperçu sur l'organisation et le fonctionnement desdits Ministères en charge des questions d'aspects relatifs à la chefferie traditionnelle ainsi que des dysfonctionnements constatés à travers l'implication de la chefferie traditionnelle dans le processus de la décentralisation

### **1) Présentation du Ministère de la Réforme Administrative et institutionnelle**

Le Ministère de la Réforme Administrative et Institutionnelle (MRAI) a été créé par décret N° 2006-618 du 23 Novembre 2006, décret portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Réforme Administrative et Institutionnelle (annexé au présent document). Il a pour mission la conception, la mise en œuvre et le suivi-évaluation de la politique de l'Etat en matière de réforme administrative et institutionnelle, conformément aux lois et règlements en vigueur au Bénin et aux vision et politique de développement du gouvernement. Ce département ministériel est organisé autour des structures suivantes :

- ✓ Les Services directement rattachés au Ministre ;
- ✓ Le Cabinet du Ministre ;
- ✓ Le Secrétariat Général du Ministère ;
- ✓ Les Directions Centrales ;
- ✓ Les Directions Techniques.

Notre stage s'est déroulé essentiellement dans les Directions Techniques que sont la DPRI, la DPRA, DOPR.

- ***La Direction des Programmes de Réforme Administrative***

La DPRA est l'organe de conception, d'impulsion, de coordination et de suivi-évaluation des politiques et stratégies de l'Etat en matière de réforme administrative au plan transversal et sectoriel. A ce titre, elle est chargée :

- ✓ d'initier et/ou coordonner les actions de modernisation visant la performance et l'efficience dans l'administration ;
- ✓ de simplifier des procédures de rationalisation et de modernisation des méthodes, des structures et de l'organisation administrative ;
- ✓ d'optimisation et valorisation des ressources humaines de l'Etat ;
- ✓ de généralisation de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans les services publics ;
- ✓ de promotion et un développement des valeurs et de l'éthique dans l'Administration publique ;
- ✓ d'établir, en liaison avec les secteurs, les plans d'actions de modernisation dans leurs domaines de compétences ;
- ✓ de fournir aux secteurs l'appui technique en matière d'évaluation des plans de réformes spécifiques et élaborer avec ces secteurs les plans de réformes transversales et sectorielles ;
- ✓ d'accompagner et assurer le suivi-évaluation des actions de réformes globales et sectorielles de l'Administration publique, au regard du plan national de réforme du gouvernement.

- ***La Direction des Programmes de Réforme Institutionnelle***

Elle est l'organe d'accompagnement, d'impulsion, de coordination et de suivi-évaluation des actions de réformes entreprises ou à entreprendre au niveau des Institutions.

A ce titre, elle est chargée:

- ✓ d'initier et/ou coordonner les actions de modernisation visant la performance et l'efficience dans les Institutions ;

- ✓ de coordonner les réflexions et actions des différentes parties prenantes en matière de réforme institutionnelle, notamment dans les domaines de la gouvernance économique, judiciaire et législative ;
- ✓ d'appuyer l'élaboration du plan de réforme de chacune des Institutions de l'Etat ainsi que leur mise en œuvre et leur suivi-évaluation ;
- ✓ d'élaborer, en liaison avec les secteurs concernés, les stratégies et plans d'actions visant la promotion et la sécurisation des investissements ;
- ✓ de rechercher la synergie des actions visant la promotion du partenariat secteur public/secteur privé ;
- ✓ de coordonner tous autres programmes ad' hoc du Gouvernement en matière de réforme institutionnelle, économique et politique.

Les directions de programmes sont animées par des directions de programmes assistés de Chefs de Projets.

- ***La Direction de l'Observatoire des Programmes de Réforme***

La DOPR est une structure de recherche, d'analyse stratégique et de production d'informations sur les réformes administrative et institutionnelle. Elle a également pour mission d'assurer la promotion des réformes pour une plus grande partie des actions entreprises. Ainsi définie, la DOPR est chargée :

- ✓ d'observer l'évolution des réformes et les changements environnants ;
- ✓ de conduire des analyses stratégiques en vue d'orienter et de soutenir les actions de réforme ;
- ✓ de mener des études comparées sur des expériences de réforme ;
- ✓ de collecter, traiter, analyser les données sur les réformes administrative et institutionnelle, mettre les informations à la

disposition des différents acteurs, notamment ceux des secteurs de la réforme administrative et institutionnelle ;

- ✓ de créer et animer le site web sur les réformes ;
- ✓ d'assurer le fonctionnement du centre de documentation et d'information sur les réformes ;
- ✓ de faire le plaidoyer des réformes administrative et institutionnelle ;
- ✓ d'élaborer ou aider à l'élaboration des outils d'évaluation des politiques ou programmes de réforme administrative et institutionnelle ;
- ✓ d'assurer le suivi évaluation des actions d'analyse stratégique et de promotion des réformes au regard du Plan national de réforme du Gouvernement ;
- ✓ d'assurer le secrétariat permanent de la Commission Nationale Consultative de la Réforme Administrative et du Comité de Coordination de la Réforme Administrative

## **2) Présentation du Ministère de Décentralisation, de la Gouvernance Locale, de l'Administration et de l'Aménagement du Territoire**

Créé par décret N° 2007-448 du 02 Octobre 2007, portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère, le MDGLAAT a pour missions d'élaborer et d'assurer la mise en œuvre de la politique de l'Etat en matière de décentralisation, de la gouvernance locale, d'administration et d'aménagement du territoire.

A ce titre, il est chargé :

- ✓ d'assurer l'administration des circonscriptions administratives et la tutelle des collectivités territoriales décentralisées ;
- ✓ de mettre en œuvre la politique de décentralisation du gouvernement ;

- ✓ de mettre en œuvre la politique de l'aménagement du territoire ;
- ✓ de promouvoir la bonne gouvernance locale.

Notre stage s'est déroulé principalement à la Direction des Collectivités Locales (DCL) dont les missions se déduisent clairement de celles du Ministère telles décrites dans le décret dont la copie est en annexe.

## **Paragraphe 2 : Ciblage et spécification de la problématique**

L'examen de la situation sur les rapports Etat-chefferie traditionnelle ainsi que l'identification des entraves à une meilleure profitabilité de l'influence des chefferies traditionnelles au processus actuel de la décentralisation ont conduit à dégager un certain nombre de problèmes d'envergure dont la résolution dépasserait l'objet d'un mémoire.

Il s'impose à ce stade précis de faire un tri hiérarchique par degré de pertinence afin de pouvoir en cibler qui puissent servir à la définition d'une problématique à résoudre.

Ainsi, après avoir spécifié cette problématique parmi toutes celles qui ont été dégagées, nous définirons la méthodologie de résolution de cette problématique.

Parmi les problèmes identifiés au cours de notre stage, plusieurs s'entremêlent et concourent à la définition d'une seule et même problématique. La mise en groupe de ces problèmes par centre d'intérêt conduit à la définition de problèmes d'ordre général dont le thème central s'articule pour la plupart autour de la chefferie traditionnelle et décentralisation.

L'une des problématiques a été retenue et fera donc l'objet de la présente réflexion.

### 3) Ciblage des problématiques

Les problèmes ou constats relevés durant notre séjour de stage peuvent être globalement regroupés par catégorie comme suit :

- L'organisation socio-politique béninoise, héritière de celle de l'ancienne puissance publique colonisatrice, se caractérise aujourd'hui par la présence de deux (2) pouvoirs : le pouvoir moderne qui fonctionne sur la base du droit moderne et le pouvoir coutumier que détient la chefferie traditionnelle.
- Avant l'arrivée des colons, la chefferie traditionnelle jouait un rôle déterminant dans le processus de développement de notre pays. Elle incarnait un pouvoir coutumier solidement ancré dans les mœurs traditionnelles et inspirait crainte, respect et soumission de la population. C'est dire combien de fois la chefferie avait une influence sur les populations, comment ses mots étaient des ordres exécutoires. Elles assuraient ainsi à travers des règles propres et codifiées l'administration totale de son territoire.
- Le colonisateur (la France) a exploité du point de vue politique, l'influence des autorités traditionnelle qu'il a trouvées sur place en autorisant la dualité de pouvoir pour faciliter la soumission des peuples des territoires colonisés. A ce sujet, Jean SURE CANAL (Afrique noire à l'ère coloniale, Paris 1982 p.406) rapportait : « la chefferie traditionnelle demeure le rouage indispensable de l'administration coloniale, moyen d'exécution décisif qui, au bas de l'échelle, doit satisfaire à toutes les exigences ». La chefferie

traditionnelle était de ce fait pratiquement à la solde du colonisateur qui s'en servait pour asseoir l'asservissement de la population.

- A l'avènement de l'indépendance, le phénomène d'exploitation a été progressivement dénoncé dans tout le pays, mais en raison de son assise territoriale, la chefferie traditionnelle continuait de remplir son rôle de relais du pouvoir central et d'intermédiaire entre les représentants régionaux et locaux de ce pouvoir et la population
- Les différents gouvernements qui se sont succédé de 1960 à 1972 ont considéré la chefferie traditionnelle comme de véritable responsable coutumier, bien qu'aucun rapport formel n'ait pu être établi entre elle et le pouvoir central, comme ce fut le cas pendant la période coloniale. Ainsi, la nécessité d'une réorganisation de la chefferie au service du développement national avait commencé par préoccuper le pouvoir public. Cependant, la meilleure formule de leur déploiement n'a pu être trouvée jusqu'à l'apparition du régime révolutionnaire où conflits d'exercice de pouvoirs et disfonctionnements ont jailli.
- Avec la révolution, la chefferie traditionnelle a été pratiquement ignorée, voire combattue. Les tenants de l'idéologie marxiste-léniniste dominante la considéraient comme un symbole d'asservissement et d'avilissement du peuple, donc facteur de sous-développement.
- Il a fallu l'avènement de la conférence vive des forces de la nation en 1990, pour assister de nouveau à une nouvelle dynamique d'implication de la chefferie traditionnelle dans le

processus de développement tant au niveau national qu'au niveau local. Il est donc apparu évident que la chefferie traditionnelle constitue un atout important dans la diffusion de l'information et dans la mise en œuvre efficace de mesures collectives.

- Mauvaise définition ou mauvaise exploitation des rapports qui existent ou qui doivent exister entre l'Etat et la chefferie traditionnelle voire même conflit d'exécution de pouvoirs. Cette observation est d'autant plus accrue qu'il n'y a pas de littératures consistantes qui définissent de façon claire et dans quelles conditions les pouvoirs des uns comme des autres peuvent être exercés afin d'assurer une réelle complémentarité dans l'accomplissement des missions publiques.

#### **4) Spécification de la problématique et intérêt de l'étude**

Ainsi décrits, l'état des lieux de façon générale et les problèmes conduisent à la conclusion selon laquelle la chefferie traditionnelle est de plus en plus associée à toutes les prises de décisions, dans tous les processus de développement de notre pays sauf que cette partition est non suffisante, notamment dans le processus de décentralisation. La chefferie traditionnelle est presque toujours consultée dans les processus de grandes décisions sans qu'il n'y ait un cadre réglementaire formel d'intervention de celle-ci à travers le processus de décentralisation. Ainsi, force est de constater que la chefferie traditionnelle est associée à toutes les manifestations officielles et à toutes les actions d'éveil, d'éducation et de sensibilisation initiées pour asseoir la paix, la cohésion nationale et le développement durable de notre pays. Sa contribution n'est pas officielle mais est toujours demeurée officieuse. Il faut donc souligner l'inexistence d'une relation formelle ; aucun statut ni aucune mesure d'accompagnement

n'est consacrée en contre partie des actions salutaires et salvatrices entreprises au quotidien par les dépositaires du pouvoir coutumier au profit de l'Etat et de la population toute entière.

Certes, il est vrai que pendant la colonisation, la chefferie ne bénéficiait que d'une infime partie de ce qu'elle rapportait aux colons. Mais cela ne doit pas dire qu'il faut toujours mitiger les relations et ignorer le rôle combien de fois noble que jouent ces dépositaires du droit coutumier. La question qui se dégage est alors de savoir comment accroître la partition de la chefferie traditionnelle dans le développement national en créant un cadre formel d'intervention à travers le processus de décentralisation.

Il s'impose de corriger ces disfonctionnements constatés dans les rapports Etat-chefferie traditionnelle par l'institution d'une méthode rationnelle d'implication effective ainsi que des mesures idoines de reconnaissance formelle de la contribution de la chefferie traditionnelle dans le processus de décentralisation en cours dans notre pays.

D'où la définition de notre étude « Rôle et place de la chefferie traditionnelle dans le processus de décentralisation : cas du Bénin »

Les rapports Etat-chefferie apparaissent sombres et la place de cette dernière dans le processus de développement n'est non plus définie de façon transparente.

Cette étude se propose donc de faire le point sur l'évolution des rapports entre l'Etat et la chefferie traditionnelle ainsi que le rôle joué par celle-ci dans le développement de nos nations depuis la société primitive jusqu'à l'ère de décollage vers l'émergence économique. A terme, cette étude permettra d'apporter un plus dans la manière d'impliquer de façon

efficace et efficiente la chefferie traditionnelle dans le processus de développement national en général et celui local en particulier.

## **Section 2 : Objectifs, hypothèses et méthodologie de l'étude**

### **Paragraphe 1 : Objectifs, hypothèses de l'étude et revue de littérature**

#### **1) Objectifs de l'étude et hypothèse de l'étude**

L'objectif général que vise le présent travail est de rendre efficace le rôle de la chefferie traditionnelle dans la gestion des différents secteurs de développement socio-économique de notre pays.

De façon spécifique, il s'agit de

1. contribuer à amener un comité à travers la mise en application des différents textes réglementant le rôle de la chefferie traditionnelle et le suivi conséquent de ce rôle en vue de la résolution effective des problèmes de nos localités ;
2. contribuer à amener les instances à rendre fonctionnels les actes et actions de la chefferie traditionnelle dans le cadre strict d'un développement durable ;
3. suggérer aux instances urbaines et rurales l'organisation des concertations et surtout la participation de la chefferie traditionnelle au règlement de tout problème de développement ;
4. proposer des conditions de mise en œuvre des recommandations.

La présente recherche est fondée sur les hypothèses suivantes :

Pour ce qui concerne le problème général, les hypothèses suivantes ont été formulées :

- a. La contribution de la chefferie traditionnelle dans le développement socio-économique de notre pays est une nécessité
- b. Rendre concrètes les différentes actions de la chefferie traditionnelle non seulement dans notre pays mais aussi dans nos différentes zones locales constituerait un élément stimulateur du développement harmonieux à la base.
- c. Promouvoir et protéger en permanence les efforts de la chefferie traditionnelle dans tout le pays contribuerait à rendre efficace leur rôle

Quant aux problèmes spécifiques, les hypothèses formulées par objectifs spécifiques se présentent comme suit :

- d. L'insuffisance des actions visibles de la chefferie traditionnelle dans nos localités sont dues au non suivi des différents contenus des textes et recommandations à ce sujet.
- Le déficit de ressources humaines compétentes à la base qui pourraient organiser efficacement la chefferie traditionnelle et rendre adéquate toute action dans ce sens influent sur la pertinence d'impliquer la chefferie traditionnelle au processus de décentralisation.
  - Et enfin l'absence d'unanimité et même mésentente dans les représentations de la chefferie traditionnelle dans les commissions administratives consultatives constitue le facteur principal des conflits inter ethniques.

## 2) Revue de littérature

Selon **Charles Nach NBACK, 2000**, l'étude de la chefferie traditionnelle comme élément de l'organisation administrative territoriale du Cameroun passe par une double considération. La chefferie est d'abord une collectivité humaine établie sur une portion de l'Etat. Elle est ensuite le cadre d'exercice de ses compétences par une autorité dénommée justement Chef traditionnel.

Selon le **CAFRAD, 2001**, L'Etat précolonial ou plutôt l'Etat traditionnel est caractérisé par de solides structures politiques et sociales. La vie politique et sociale locale est organisée autour de la chefferie traditionnelle. Le pouvoir local<sup>1</sup> en Côte d'Ivoire a une longue histoire. Son évolution a été dominée par la coexistence de l'autorité traditionnelle symbolisée par la chefferie et le pouvoir administratif moderne qui a hérité du pouvoir local colonial. Les rapports entre l'administration centrale et le pouvoir local n'ont pas connu une amélioration sensible en dépit des efforts déployés par l'Etat en faveur des structures du pouvoir local. Le chef traditionnel a vu son autorité s'affaiblir.

Pour **Bernard Asso<sup>2</sup>, 1976** la colonisation a eu pour effet principal de compromettre l'autorité du chef traditionnel. C'est dire donc que la reconversion ou la collaboration de la chefferie qui a été entamée sous le régime colonial, explique le conflit entre les autorités traditionnelles et les autres structures qui composent le pouvoir local.

Au lendemain de l'indépendance, le pouvoir local n'arrive toujours pas à jouer pleinement son rôle dans le développement au niveau local. Sa situation antérieure à la colonisation explique en partie les problèmes auxquels il est confronté aujourd'hui. C'est pourquoi le pouvoir local,

---

<sup>1</sup> Le pouvoir local est l'ensemble des structures du pouvoir local aussi bien dans le domaine moderne que dans la vie traditionnelle.

<sup>2</sup> Le chef de l'Eta Africain, édition Albatros, Paris, 1976, p45

constitue en ce moment en Afrique et en particulier en Côte d'Ivoire, l'une des préoccupations fondamentales de l'opinion publique. L'exercice du pouvoir local se heurte à une administration centrale, notamment les cabinets et les services centraux des ministères situés dans la capitale qui n'accordent guère une liberté d'action aux structures du pouvoir local. La conception de l'Etat de l'exercice des responsabilités au plan local, ne semble pas favoriser la mise en place des structures du pouvoir local dotées de réels pouvoirs.

Pour **Alice Dégni Ségui, 1988**, le pouvoir local est marqué par la volonté de l'administration centrale d'être le maître des décisions au niveau local. Elle décide seule de l'orientation de la vie de la population locale. C'est dans cette haute administration que les problèmes de la vie locale trouvent leurs solutions. Le pouvoir des structures locales est devenu très limité et constitue un handicap pour ces structures de participer pleinement à l'action administrative locale. Le pouvoir local est confronté à une administration centrale qui tend souvent à dévier, à freiner ou à retarder l'exécution des décisions qui s'imposent au plan local.

On note alors un affaiblissement du pouvoir des chefs traditionnels caractérisé par la privation de leurs prérogatives leur permettant de s'affirmer en tant que chefs. Cette situation n'a pas échappé à la population qui s'est vite rendue compte du déclin du pouvoir traditionnel, (**CAFRAD, 2001**). Or, aucun développement véritable ne peut se réaliser sans cette démocratie de base, c'est-à-dire doter la société traditionnelle de solides structures de concertation et de pouvoir, ce que Ehui Bruno Koffi<sup>3</sup> appelle le pouvoir de la brousse. L'Etat ne peut donc se priver des entités administratives, comme le pouvoir administratif local, mais surtout le pouvoir communal et la chefferie traditionnelle, qui constituent pour lui

---

<sup>3</sup> Pour reprendre le titre de son ouvrage le pouvoir de la brousse, l'harmatan, Paris, 1993

aujourd'hui des moyens d'action pour l'instant irremplaçables. Conscient du problème et confronté à des problèmes de complexité croissante, le nouvel Etat s'est engagé à mettre sur pied de nouvelles structures teintées de l'influence coloniale. Alors la question qui se pose est de savoir comment rendre plus efficace le pouvoir des autorités traditionnelles.

## **Paragraphe 2 : Choix de la méthodologie de l'étude**

La méthodologie vise d'une part à collecter les informations auprès des différents acteurs impliqués dans cette étude. Il s'agit des comportements de l'Etat face à l'implication des chefs traditionnels dans le processus de la décentralisation notamment en ce qui concerne les dispositions prises et d'autre part le rôle ou la place que comptent jouer les chefs traditionnels dans le développement socio-économique de notre pays.

Pour ce faire deux sources d'informations ont été utilisées : la recherche documentaire et les entretiens

### **1) L'approche théorique : La recherche documentaire**

Signalons tout d'abord et avant tout propos qu'elle a été la plus difficile du fait que presque personne n'a eu à aborder le problème de façon spécifique.

En effet, parti avec la conviction de trouver toute la documentation nécessaire à l'appréhension de ce travail, mes aspirations ont été très tôt dissuadées au Ministère de la Réforme Administrative et Institutionnelle (MRAI). Nous avons fini par être orienté vers le Ministère de la Décentralisation, de la Gouvernance Locale, de l'Administration et de l'Aménagement du Territoire (MDGLAAT), à peine naissante. Il apparaît alors claire que là aussi, nous avons vécu le même scénario :

documentation quasi inexistante. Alors nous devrions nous arrêter sans même avoir commencé. Et pourtant cela n'a pas été le cas. Alors, pour avoir l'information nécessaire à la réalisation de ce document nous avons utilisé *la méthode empirique des entretiens*

Toutefois, les quelques rares archives parcourues quand bien même leurs substances n'étaient pas solides ont contribué à la réalisation du présent travail.

Il s'agit du décret portant création, attribution et fonctionnement du MRAI (copie en annexe) , du Document Cadre juin 2000, ainsi que des documents d'ordre général rencontrés sur les lieux du stage ne serait ce que pour avoir une idée de tel ou tel autre aspect de mon thème.

## **2) L'approche empirique : L'entretien**

En vue de comprendre, de compléter et de mieux apprécier les informations collectées lors de la recherche documentaire peu satisfaisante, des entretiens ont été organisés avec plusieurs membres de conseil royal et proches de roi. C'est l'occasion une fois de remercier ici sa Majesté le roi Gbesso Adjiwatonou d'Abomey-Calavi qui s'est mis, s'est prêté à toutes nos questions. Des entretiens ont également eu lieu avec le conseil royal de TADO ainsi qu'auprès des autorités communales de KETOU dans le but de comprendre les collaborations entre royauté et collectivités locales.

Après la collecte des données, nous spécifierons l'angle sous lequel nous aborderons le thème avant de décliner les grandes orientations de notre réflexion pour résoudre la problématique.

D'abord à travers un premier chapitre il s'est agit de faire le point de la situation sur le rôle joué par la chefferie traditionnelle jadis, l'évolution de ce rôle, les facteurs qui ont influé sur les rapports Etat-chefferie traditionnelle ainsi que les nouvelles approches naissantes de consultations

des chefs traditionnels. Cette première approche permettra de mettre en exergue l'importance de la chefferie traditionnelle dans le processus de développement. Ensuite, dans un deuxième chapitre, il sera question de montrer la caractéristique nécessaire de l'implication de la chefferie traditionnelle ainsi que l'efficacité du rôle qu'elle jouerait dans le développement harmonieux socio-économique et durable de nos pays lorsqu'elle est impliquée de façon rationnelle et efficace.



**CHAPITRE PREMIER**

CHEFFERIE TRADITIONNELLE,  
L'OUBLIEE DE LA DECENTRALISATION  
EN COURS AU BENIN

---

# Chapitre Premier : LA CHEFFERIE TRADITIONNELLE : L'OUBLIE DE LA DECENTRALISATION EN COURS AU BENIN

---

La société traditionnelle précoloniale reposait uniquement sur l'autorité des chefs traditionnels. Mais l'avènement de la colonisation a bouleversé le cours de l'histoire des rois et des chefs coutumiers. L'ordre des choses a été modifié sans conduire à la disparition des structures préétablies. D'où la réflexion « la chefferie traditionnelle demeure le rouage indispensable de l'administration coloniale, moyen d'exécution décisif qui, au bas de l'échelle, doit satisfaire à toutes les exigences »<sup>4</sup> de Jean SURE montre clairement que la disparition des chefs traditionnels ne favoriserait point l'installation d'une nouvelle administration.

Un déclin du pouvoir traditionnel est amorcé depuis la période coloniale et s'est accentué dans le temps en passant par les indépendances et les idéologies marxistes léninistes. Mais l'histoire a montré comment ces hommes ont marqué notre société. Aussi les dirigeants ont compris au fil du temps que le développement d'une nation nécessite la contribution de toutes les composantes de la société. Il faudra désormais la participation de toutes les couches de la nation au développement de celle-ci.

Si la chefferie traditionnelle (même vidée de son autorité) n'a pu être écartée la gestion de la cité, quelle est sa place aujourd'hui dans le processus de la décentralisation ?

---

<sup>4</sup> Jean SURE CANAL dans Afrique noire à l'ère coloniale, Paris 1982, p 406

## ***Section 1 : Les chefs traditionnels avant la révolution***

Dans toute société où vivent des hommes, il s'avère nécessaire de mettre sur pied une organisation pour faire régner l'ordre, établir le savoir-être et le savoir-vivre afin de ne pas tomber dans l'anarchie. La société béninoise traditionnelle a été donc dotée de structures organisationnelles qui constituent des garde-fous lui ayant permis de vivre en harmonie. Ainsi au Dahomey, actuelle République du Bénin, il a existé des royaumes puissants et des chefferies dirigés par des hommes d'une bravoure exceptionnelle. Ces hommes en la personne des rois et des chefs coutumiers ont véritablement marqué l'histoire de notre pays.

Les chefs traditionnels jouaient dans la société traditionnelle de nombreux rôles. Ils assuraient en effet l'ordre public, rendaient la justice, recueillaient les impôts ou kuzu et diverses contributions, payaient annuellement le tribut au roi, apportaient une aide militaire sous forme de levée en masse de la population. C'est dire qu'ils avaient de nombreuses prérogatives. Ils étaient des hommes très remarquables de la société traditionnelle qui incarnent une certaine force et une certaine sagesse. De ce fait, ils étaient très respectés et très craints de la population. Bref, ils étaient les représentants de « Dieu » sur terre.

Après avoir présenté le rôle des chefs traditionnels au Dahomey pendant la période coloniale, nous montrerons l'influence de la décolonisation et de la révolution sur le rôle des chefs traditionnels.

### **Paragraphe 1 : Rôle des chefs traditionnels pendant la colonisation**

Les rois et les chefs coutumiers étaient dotés de tout pouvoir. Ils étaient chacun à son niveau considérés comme des demis Dieux. Ils étaient respectés, adorés et vénérés. Ils savaient aussi satisfaire leurs sujets.

La structure de ces royaumes ainsi que leur fonctionnement ne sont pas fondamentalement différents de ceux des monarchies du sud et du centre. L'évolution de la géopolitique était fortement tributaire, dans les régions concernées de ces entités politiques.

Avec la colonisation française, l'ordre préexistant a changé. C'est à la faveur de cette époque qu'est née la question des rapports entre deux ordres d'autorités à savoir : les chefs traditionnels et les autorités administratives locales qu'incarnaient les administrateurs coloniaux.

La période coloniale fut l'ère de l'ascendance de l'administration coloniale et de la régression du rôle des chefs traditionnels.

Avec l'arrivée des colons, il y a eu une modification des structures pré-établies par les autochtones. Mais ce changement n'a pas été toujours facile selon les régions.

Les chefs traditionnels ont longtemps résisté à cette conquête des Européens. Beaucoup ne sont pas allés trop loin et ont choisi la voie de la collaboration avec les étrangers. Ainsi, il y a eu en général une étape faite essentiellement d'affrontements entre le colonisateur et les chefs traditionnels, puis celle de la mise en place de nouvelles structures après l'éviction des autorités traditionnelles.

La résistance observée s'explique par le fait que les chefs traditionnels n'ont pas voulu laisser le territoire de leurs aïeux entre les mains des étrangers qui voulaient en prendre possession. C'est ce qui a expliqué les sanglantes guerres et luttes qui ont opposé le colonisateur à ces intrépides chefs traditionnels africains pendant une bonne partie du XIX<sup>e</sup>

siècle. D'intensité diverse, la résistance des chefs a emprunté différentes voies telles les guerres, la technique de la terre brûlée mise en œuvre par Samory Touré en pays Malinké et aussi la méthode utilisée en région Somba qui a consisté à envelopper les envahisseurs et à les noyer.

Mais les techniques occidentales de combats très performantes utilisées par ceux-ci ont eu raison des autochtones qui ne disposaient que de méthodes archaïques de défense. L'ampleur de ces affrontements a été en partie décrite par Paul MERCIER dans son ouvrage Tradition, Changement, Histoire<sup>5</sup>.

Avec la complicité de certains autochtones, voire de certains chefs traditionnels, les colons ont pu mettre en place de nouvelles structures d'administration. C'est ainsi qu'il a été procédé à un découpage territorial et on compte à cet effet des cercles, des régions, des cantons.

En conférant des pouvoirs exorbitants aux représentants de l'administration coloniale, à savoir : les gouverneurs, les commandants de cercle, les chefs de subdivision, la colonisation a amoindri le rôle des chefs traditionnels selon les informations qu'a bien voulu nous livrer un ancien secrétaire de chef canton, Monsieur Blaise ADEGBITE. En effet, celui-ci a travaillé à la subdivision de Kétou durant les dernières années de la colonisation avec le chef canton qui était son père.

Le chef de canton était le collaborateur direct du chef de subdivision. Il était la plupart du temps le roi à qui les colons jugeaient bon de confier un poste de responsabilité.

---

<sup>5</sup> Tradition, Changement, Histoire « Une série de combats eurent lieu, ..... Les uns étaient des réactions spontanées de groupes locaux où les « Somba » laissent en quelques minutes plusieurs morts ... Une bataille, cependant fut de bien plus grande envergure : plus d'un millier de « Somba » dont 369 furent tués par les forces franco-allemandes conjuguées ».

Les rapports entre ces deux personnages étaient essentiellement de donner des instructions au chef de canton qui est mieux connu des populations, voire mieux écouté par elles. Celui-ci répercutait ces instructions sur les populations. Les chefs de canton mobilisaient les populations pour exécuter le programme des chefs de subdivision. C'est ainsi que les populations étaient assujetties aux travaux forcés. C'est grâce à elles que les routes, les écoles, les centres de santé, la construction des bâtiments administratifs ... ont été réalisés. Les populations ont été utilisées comme des "esclaves" par l'administration coloniale grâce au concours des chefs de canton et des secrétaires de canton.

Les impôts étaient recouverts par contrainte chez ceux qui ne voulaient ou ne pouvaient pas obtempérer. Toutes résistances aux ordres par les populations étaient sévèrement réprimées.

On retiendra que les chefs traditionnels, véritables garants de nos valeurs ancestrales sont des hommes qui ont fortement œuvré à la destinée de leur peuple. La période précoloniale a montré la suprématie de ces derniers, qui détenaient tout pouvoir. Mais le déclin de l'autorité des chefs traditionnels n'a pu être rétabli à l'accession de notre pays à la souveraineté nationale.

## **Paragraphe 2 : Rôle des chefs traditionnels des indépendances à la révolution**

La décolonisation n'a pas apporté une modification à la place des chefferies ni réduit leur impact sur la vie nationale depuis la colonisation. Dirigés d'une manière rude par leurs frères, les chefs coutumiers n'ont pas

vu leur situation améliorée par rapport à la période coloniale. La gestion des affaires a été prise en main par l'élite dahoméenne.

Souvent les militaires africains se sont appuyés, pour gouverner, sur les structures locales traditionnelles comme l'avait fait avant eux le colonisateur. La période des indépendances du moins ses premières heures a été celle où les rapports entre les chefs traditionnels et les autorités administratives locales étaient apparemment stables. Selon les témoignages recueillis auprès d'un ex sous-préfet<sup>6</sup>, il fallait une bonne collaboration avec les chefs traditionnels compte tenu de leur emprise sur les populations.

Selon cet ancien sous-préfet, « une autorité administrative locale ne peut jamais se passer des chefs traditionnels pour administrer. Si l'autorité administrative locale veut avoir la quiétude pour administrer, il doit avoir de bons rapports avec les chefs traditionnels parce que, en milieu bariba, il ne doit jamais exister deux chefs. Il faut donc vraiment du tact pour le pouvoir local pour administrer un milieu bariba. Dans le cas où il a des problèmes, ces chefs traditionnels se déplacent en personne pour les régler. Ils jouent de tout leur poids dans le règlement des problèmes et leur intervention est très déterminante».

Dans le cas spécifique de Péhunco, les chefs traditionnels bariba<sup>7</sup> ont une forte influence sur les administrés, mieux ils ont une parcelle de pouvoir sur les administrés. Il est néanmoins aisé de constater que malgré que nous ne soyons plus à l'époque de la société traditionnelle, les pouvoirs coutumiers constituent une force dans la société d'aujourd'hui.

---

<sup>6</sup> Monsieur BAWATH, ex sous-Préfet de Péhunco.

<sup>7</sup> Bariba : encore Baatonu, une ethnie du Nord de la République du Bénin.

Le rôle d'intermédiaire qui était dévolu aux anciens chefs a fortement régressé dans le temps. Ils sont devenus les gardiens de la bonne application des décisions des pouvoirs centraux. Plusieurs autres missions leur sont confiées telles la protection de nos coutumes, la sensibilisation de la masse en faveur d'un thème choisi par les gouvernants (exemple : sensibiliser la population et leurs adeptes à adhérer au programme élargi de vaccination), etc.

Outre les indépendances, l'organisation de base de nos sociétés traditionnelles a traversé plusieurs autres courants politiques. Avec le régime révolutionnaire, les rapports entre les autorités administratives locales et les chefs traditionnels ont été compromis. Le pouvoir des chefs traditionnels a été confisqué par le régime révolutionnaire et une atroce lutte anti-féodale a été livrée à ces chefs traditionnels.

Les rapports entre les chefs traditionnels et les autorités administratives locales ont été conflictuels sous le régime du Parti de la Révolution Populaire du Bénin (PRPB). Les autorités traditionnelles ont en effet été décriées et étouffées dans leur épanouissement de 1972 à 1989. Le PRPB ne reconnaissait plus leur pouvoir.

La période révolutionnaire a défié l'autorité des chefferies traditionnelles. Les chefs traditionnels ont été assimilés à la féodalité qui a été perçue à son tour comme une force rétrograde dans un contexte d'édification d'une société marxiste-léniniste.

La tendance à faire disparaître le pouvoir des rois et chefs traditionnels s'est accentuée au cours de la période révolutionnaire. C'est à la faveur de la réforme administrative de Février 1974 qu'une lutte anti-féodale a été durement livrée aux chefs coutumiers et qu'une nouvelle

administration territoriale faisant du village et du quartier de ville la cellule administrative de base a été mise en place.

Force est de noter la résistance à travers le temps de la chefferie traditionnelle à toutes les autres formes d'organisation de la cité. Il est donc aisé de conclure à une évidence : l'autorité traditionnelle est incontournable dans le développement local.

Les dirigeants de notre pays ont alors tôt fait de reconsidérer l'autorité les chefs traditionnels. La présence de ces derniers à la Conférence des Forces Vives de la Nation de 1990, point de départ de notre pays à une nouvelle mode gestion de la cité (la démocratie) en est une preuve.

## ***Section 2 : De la démocratie à la décentralisation***

Le régime révolutionnaire a remis en cause les valeurs traditionnelles auxquelles les populations sont très attachées. La lutte anti-féodale a engendré beaucoup de rancoeurs et de rivalités. Au total, le mode de gestion de la chose publique pendant la révolution a entraîné au niveau de tous un sentiment collectif de panique qui finit par les amener à se dérober aux directives du PRPB.

Parallèlement, des calamités naturelles, à savoir : sécheresse et inondation, de même qu'un début de famine qui éprouvent le pays entre 1975 et 1977 furent présentés comme les manifestations de la colère des dieux, en particulier de hêviosso<sup>8</sup>. La pression sur l'opinion publique fut telle que, localement, des négociations entre les pouvoirs publics et les autorités traditionnelles aboutirent à l'organisation conjointe de cérémonies pour solliciter la clémence des divinités.

---

<sup>8</sup> Hêviosso : dieu de tonnerre.

Depuis 1990 la République du Bénin vit dans l'ère du renouveau démocratique. La démocratie se définissant comme le gouvernement du peuple par le peuple et pour le peuple. Toutes les composantes de la nation doivent en conséquence apporter leur pierre à l'édification d'une société nouvelle.

Il est donc opportun de créer une relation formelle et dynamique entre le pouvoir central et les chefs traditionnels. Leur implication aux différents systèmes précédents a bien montré l'importance de leur rôle et de leur place dans le développement de nos contrées.

Si l'implication de la chefferie traditionnelle influe positivement sur le développement harmonieux d'une nation, alors comment l'impliquer davantage au processus de développement ?

Alors se posent les trois (3) problèmes spécifiques contenus dans le tableau de bord que voici :

**TABLEAU DE BORD D'ETUDES (TBE)**

Niveaux d'analyse	Problématiques	Objectifs	Causes (supposées être à la base des problèmes)	Hypothèses	
<b>Niveau général</b>	Malgré les résolutions de la Conférence Nationale des Forces Vives de février 1990, la contribution de la chefferie traditionnelle n'est pas conséquemment prise en compte lors des décisions de développement local.	Rendre efficace le rôle de la chefferie traditionnelle dans la gestion des différents secteurs de développement socio-économique de notre pays.	-La non prise en charge conséquente de la chefferie traditionnelle dans les différents secteurs de développement de notre pays. - La non responsabilisation conséquente de la chefferie traditionnelle dans les organes de décision de l'Etat.	-La contribution de la chefferie traditionnelle dans le développement socio-économique de notre pays est une nécessité. -Rendre concrètes les différentes actions de la chefferie traditionnelle non seulement dans notre pays en général, mais dans nos différentes zones locales en vue d'un développement harmonieux à la base. - Promouvoir et protéger en permanence les efforts de la chefferie traditionnelle dans tout le pays.	
<b>Niveaux spécifiques</b>	1	Les différents actes issus de la Conférence Nationale des Forces Vives ainsi que ceux de la décentralisation n'ont pas déclenché la contribution réelle de la chefferie traditionnelle dans nos différentes localités	-Contribuer à amener à travers un comité à la mise en application des différents textes règlementant le rôle de la chefferie traditionnelle et le suivi conséquent de ce rôle en vue de la résolution effective des problèmes de nos localités.	- Le défaut de suivi permanent des différentes recommandations par les organes ou instances dirigeantes des collectivités locales tant en milieux ruraux qu'urbains.	Les insuffisances aux actions visibles de la chefferie traditionnelle dans nos localités sont dues au non suivi des différents contenus des textes et recommandations à ce sujet.
	2	Les instances en charge de la concrétisation de la contribution de la chefferie traditionnelle ne sont pas fonctionnelles, voire très peu dynamiques.	- Contribuer à amener les instances à rendre fonctionnels les actes et actions de la chefferie traditionnelle dans le cadre strict d'un développement durable	-Absence de ressources humaines avérées à ce personnel d'appui au niveau des instances de gestion des localités. - Conflits inter ethniques qui ternissent et créent un handicap au niveau des décisions rationnelles à prendre concernant la chefferie traditionnelle.	Déficit de ressources humaines compétentes à la base qui pourraient organiser efficacement la chefferie traditionnelle et rendre adéquate toute action dans ce sens.
	3	Les conflits inter ethniques ne favorisent pas l'harmonisation des actions de la chefferie traditionnelle et la recherche de solutions aux différents problèmes concrets	Suggérer aux instances urbaines et rurales l'organisation des concertations et surtout la participation de la chefferie traditionnelle au règlement de tout problème de développement	La non désignation du représentant de la chefferie traditionnelle le plus représentatif au niveau des instances de la décentralisation	Absence d'unanimité, voire mésentente entre les représentants de la chefferie traditionnelle dans les commissions administratives consultatives en raison de la non désignation de l'organe le plus représentatif de la chefferie traditionnelle.

La faible implication de la chefferie traditionnelle nous fait dire qu'elle est l'oubliée dans le processus de développement.

**Paragraphe 1. *Le regain d'intérêt pour la chefferie traditionnelle depuis l'avènement du renouveau démocratique***

L'implication des rois et chefs traditionnels aux différents systèmes précédents a bien montré l'importance de leur rôle et de leur place dans le développement de nos contrées. Aussi face à l'ampleur de la catastrophe économique de la fin des années 1980 qu'a connue le pays, toutes les catégories sociales ont réfléchi sur les voies et moyens pouvant permettre de faire face à la crise. Les chefs traditionnels y ont apporté leur contribution. Ils ont tenu en effet une réunion à la veille de la Conférence Nationale des Forces Vives pour rechercher les voies et moyens pour sortir de la crise sans précédent dans laquelle était plongé le pays.

Le principe même démocratique à l'instar du symbole d'unité du roi Guezo (les doigts bouchant la jarre trouée) est l'union de toutes les forces pour le développement de la cité. Ce mode de gestion des affaires de la nation implique naturellement au processus de développement, toutes les couches de la nation, la chefferie traditionnelle incluse.

Bien que les autorités traditionnelles elles-mêmes ne soient pas encore satisfaites, les autorités publiques accordent de nos jours du prix aux chefs traditionnels par rapport aux régimes précédents.

C'est ce qui a expliqué l'invitation et la représentation des chefs traditionnels à l'historique conférence nationale des forces vives de février

1990 tenue à l'Hôtel PLM Alédjo qui a engagé le Bénin dans la voie du renouveau démocratique.

On a aussi assisté en février 1993 au grand festival Ouidah 92 des Arts et Cultures vodoun. Cela a été l'occasion des grandes retrouvailles pour la revalorisation des cultures et coutumes béninoises qui ont été jusqu'alors décriées et bafouées. Les chefs du culte vaudoun tels que Daagbo HOUNON, Sossa GUEDEHOUNGUE et autres chefs spirituels, peuvent désormais s'exprimer et mener librement leurs activités. Certaines cérémonies rituelles et fêtes traditionnelles sont réhabilitées telles que la Gani dans le Borgou, Novitcha et Yèkè yèkè dans le Mono et trouvent même écho aussi bien dans la presse écrite qu'audiovisuelle, toutes choses qui étaient bafouées et proscrites dans un passé récent.

Des avancées nobles ont été également observées dans l'organisation de la chefferie traditionnelle dans notre pays depuis l'avènement de la démocratie. Ils peuvent en effet s'exprimer et mener librement leurs activités. On peut parler depuis 1994 d'une structure, le Conseil des Rois et Chefs traditionnels. L'organisation de diverses cérémonies d'intronisation des rois dans les localités, de consécration de leurs ministres, etc.

Le Conseil œuvre pour sa reconnaissance officielle comme une institution de l'Etat, un organe consultatif par excellence. L'existence de celui-ci est aussi une manifestation du regain d'intérêt pour la chefferie traditionnelle. Le récent colloque international sur le thème « Autorités traditionnelles et pouvoirs publics : approche participative au développement local » organisé conjointement par l'Organisation Non Gouvernementale Afrika Cultures International Institute, la Fondation Konrad Adenauer et le Conseil des Rois du Bénin est également une preuve de la manifestation du regain d'intérêt pour la chefferie traditionnelle. En

effet les représentants du pouvoir central ont contribué d'une manière ou d'une autre à ce colloque par leur présence aux cérémonies d'ouverture et de clôture.

La dernière conférence nationale des Rois et Chefs traditionnels tenue à Cotonou en octobre 1995 et qui a regroupé le collectif des rois du Bénin est aussi une illustration du regain d'intérêt.

Les nouvelles autorités accordent de plus en plus d'intérêt à la chefferie traditionnelle. C'est ainsi qu'on note des rencontres périodiques entre les chefs traditionnels et les autorités gouvernementales en l'occurrence avec le Chef de l'Etat pour se pencher sur les problèmes de la nation.

Bref, ils sont de plus en plus invités à donner leur point de vue sur les différentes situations que traverse le pays.

Si l'implication des chefs traditionnels influe positivement sur le développement harmonieux d'une nation, alors comment créer une relation formelle et dynamique entre le pouvoir central représenté par les autorités locales et les chefs traditionnels ?

## **Paragraphe 2 : L'absence de la chefferie traditionnelle dans le processus de décentralisation**

La Constitution du Bénin du 11 décembre 1990 n'accorde pas une place à la chefferie traditionnelle. Les différentes réformes de l'administration ne mentionnent nulle part l'implication de la chefferie traditionnelle.

Le MDGLAAT, Ministère plus habilité à rendre formelles les relations entre autorités locales et traditionnelles est resté muet sur le sujet. Ce qui n'accorde aucune note officielle à la situation des chefs traditionnels dans leur participation aux grandes décisions de la nation.

La démarche des chefs traditionnels eux-mêmes est déjà un pas déterminant pour décider les pouvoirs publics à leur conférer une légitimité. Malheureusement, bien que sollicités de temps à autre dans le développement de la paix dans la société aucune instance n'existe pour permettre de faire asseoir de façon efficiente l'intervention de chefs traditionnels.

Il est donc nécessaire que de nouveaux types de rapports soient établis entre autorités administratives locales et chefs traditionnels surtout dans un contexte où le maître-mot est le développement à la base. Aucune couche de la société ne sera laissée pour compte.

Les chefs traditionnels à travers leur structure étaient le pilier de la société traditionnelle. De nos jours, ils ne constituent pas moins une force seulement ce sont les avatars de l'histoire qui les ont relégués au dernier plan.

Mais aujourd'hui, le développement interpelle tout le monde, il interpelle également les chefs traditionnels. La collaboration avec ceux-ci sera donc très fructueuse car ils pourront continuer de servir de courroie de transmission entre la population et le pouvoir local.

Les populations s'identifient mieux et facilement aux chefs traditionnels de telle sorte que ceux-ci bénéficient le plus naturellement de l'audience auprès d'elles. Ils ont ainsi une forte emprise sur les populations. C'est ce qui explique que, face à certaines tâches à exécuter, les autorités administratives locales se voient dans l'obligation de recourir aux chefs

traditionnels. C'est le cas dans le Nord, où il a fallu souvent l'intervention du Kuana<sup>9</sup> pour que les Nootba, durant certaines périodes de l'année, renoncent aux feux de brousse dans le périmètre de zones interdites.

Les autorités traditionnelles travaillent en complémentarité avec les autorités locales, étant toutes au service du développement même s'il n'existe aucune réglementation qui formalise leur rapport. Même s'ils ne sont pas toujours associés officiellement à la gestion des affaires publiques, les chefs traditionnels sont tout de même au service du développement national comme les autorités ressources. Nous en voulons pour preuve l'aptitude des autorités traditionnelles à régler des conflits et autres petits problèmes existant au sein des populations pour faire régner la paix et la quiétude dans la société.

De même, les autorités administratives locales, à travers la gestion des affaires publiques qui leur est confiée, sont au service du développement. Elles doivent donc œuvrer toutes deux pour contribuer utilement et efficacement au développement local, voire au développement national qui est l'affaire de tous.

La décentralisation sera donc parfaite, et le développement de nos localités sera un acquis dès l'institutionnalisation des instances et structures des chefs traditionnels pour une meilleure implication (responsable et réglementaire) au processus de développement. La décentralisation qui se veut un processus de développement à la base, se doit de mieux impliquer, intégrer la chefferie traditionnelle pour un développement harmonieux de nos localités.

---

<sup>9</sup> Kuana : chef traditionnel des Nootba, ethnie du Nord-Bénin.



**CHAPITRE DEUXIEME**

*CHEFFERIE TRADITIONNELLE,  
PILIER NECESSAIRE DU DEVELOPPEMENT LOCAL*

---

## **Chapitre Deuxième : LA CHEFFERIE TRADITIONNELLE : UN PILIER NECESSAIRE AU DEVELOPPEMENT LOCAL**

---

Les chefs traditionnels sont eux aussi au service du développement. A ce propos, il faudra repenser la place des autorités traditionnelles dans un contexte démocratique où de profonds bouleversements s'opèrent aujourd'hui. En ce sens, il faut reconsidérer la valeur que représentent ces têtes couronnées pour notre société et redéfinir certaines stratégies toujours dans le but d'un meilleur développement.

Pour mieux impliquer les chefs traditionnels dans la gestion des affaires publiques, il faudrait reconnaître qu'ils constituent un pilier du développement à la base et ainsi responsabiliser et institutionnaliser leur structure.

### ***Section 1. La chefferie traditionnelle, un pilier pour le développement local***

Depuis l'avènement du processus démocratique, l'on assiste à une acceptation tacite par le pouvoir politique actuel de l'existence des autorités traditionnelles. Mais il faudra que cette implication tienne compte du contenu et des contours du pouvoir traditionnel.

Cette implication des chefs traditionnels à la prise des décisions se fera de façon progressive et est nécessaire.

### **Paragraphe 1 : Les chefs traditionnels, véritables partenaires pour le développement à la base**

Les pouvoirs centraux ont compris que les chefs traditionnels constituent toujours des forces incontournables. Ils sont l'émanation des populations et ces dernières sont toujours mieux acquises à leur cause. C'est pourquoi les autorités du pays et surtout les autorités administratives locales manifestent de plus en plus d'intérêt pour les chefs traditionnels.

Dans l'exécution de leurs missions, elles ont beaucoup plus besoin de la compétence, de l'expérience et du savoir-faire de ces chefs traditionnels qui, lorsqu'on examine de près, semblent être des autorités à part entière au même titre que les autorités administratives locales qui sont les représentants de l'Etat dans les localités.

Les représentants de l'Etat, conscients du rôle politico ethnique que peuvent jouer les chefs traditionnels qui ont été des symboles de stabilité et de cohésion pacifique, leur attachent de plus en plus du prix.

La réforme de l'Administration Territoriale préconisée par le régime démocratique recommande la décentralisation des collectivités territoriales à la base. Dans cette hypothèse, comment pourra-t-on envisager les rapports entre les nouvelles autorités administratives et les chefs traditionnels ?

Les perspectives d'une coopération harmonieuse entre pouvoirs publics et autorités traditionnelles dans le cadre d'un Etat de droit et d'une gestion des affaires publiques fondée sur la participation de larges fractions des citoyens dépendent de la capacité de l'Etat moderne à impulser les réformes nécessaires. Celles-ci devraient porter sur les hommes et sur les structures. Les initiatives au niveau des hommes et des mentalités

s'inscrivent dans le long terme et dépendent essentiellement de l'instruction publique.

En ce qui concerne les réformes de structures, elles doivent viser tant les institutions de l'Etat moderne que celles des pouvoirs traditionnels.

La réforme de l'Administration Territoriale a posé les fondements de l'amélioration des rapports entre les pouvoirs publics et les pouvoirs traditionnels. Cette amélioration doit s'accompagner d'initiatives concrètes pour l'émergence de nos localités de la part des autorités traditionnelles.

Ce sera à ce prix que la coopération entre les deux types de pouvoirs pourrait être conforme aux principes républicains qui fondent l'Etat de droit envisagé par la Constitution du 11 décembre 1990.

### **Paragraphe 2 : La question des rapports dans le contexte de la décentralisation.**

Les chefs traditionnels à travers leur structure étaient le pilier de la société traditionnelle. De nos jours, ils ne constituent pas moins une force seulement ce sont les avatars de l'histoire qui les ont relégués au dernier plan.

Mais aujourd'hui, le développement interpelle tout le monde, il interpelle également les chefs traditionnels. La collaboration avec ceux-ci sera donc très fructueuse car ils pourront continuer de servir de courroie de transmission entre la population et le pouvoir local.

Les populations s'identifient mieux et facilement aux chefs traditionnels de telle sorte que ceux-ci bénéficient le plus naturellement de l'audience auprès d'elles.

Les chefs traditionnels jouent si bien le rôle de courroie de transmission entre les autorités administratives locales et les populations

qui, si on peut dire, en connaissent la psychologie. Compte tenu de ce qui précède, il ne serait pas exagéré de dire que les autorités administratives locales et les chefs traditionnels sont tous deux au service du développement.

L'implication des autorités traditionnelles dans la gestion des collectivités locales devra être envisagée de façon progressive. Institutionnaliser le Conseil de rois et chefs traditionnels d'une part et responsabiliser rois et chefs traditionnels d'autre part contribueront ; à ne point en douter, à une participation effective de toutes les couches de la société au développement local dans le processus de décentralisation.

Les autorités traditionnelles travaillent en complémentarité avec les autorités locales, étant toutes au service du développement même s'il n'existe aucune réglementation qui formalise leur rapport.

Mais l'institutionnalisation de la structure des chefs traditionnels pourraient constituer l'organe de surveillance tant du travail sur le terrain que de la bonne collaboration entre les autorités locales et ces derniers mêmes.

## **Section 2 : Des approches de solution pour une meilleure implication des chefs traditionnels au processus de la décentralisation**

Il s'agira ici de reconsidérer la valeur que représentent ces têtes couronnées pour notre société et de redéfinir certaines stratégies toujours dans le but d'un meilleur développement.

Pour mieux impliquer les chefs traditionnels dans la gestion des affaires publiques, notre approche serait de les responsabiliser et institutionnaliser leur structure.

### **Paragraphe 1 : Responsabilisation des chefs traditionnels**

Le pouvoir politique pourra dans cette hypothèse essayer de confier comme dit plus haut de manière progressive des responsabilités aux chefs traditionnels tout en ne perdant pas de vue l'aspect qu'une enquête de terrain a révélé que le pouvoir traditionnel est un pouvoir fondé sur l'ignorance et le conservatisme.

Le fait même de responsabiliser ces personnages ne serait-ce qu'au bas de l'échelle pourra, pourquoi pas, les amener à changer et avoir une ferme volonté d'évoluer.

Mais le problème qui pourrait éventuellement surgir en raison du nombre important des chefs traditionnels est celui de savoir qui responsabiliser. Nous pensons, à ce propos, que les chefs traditionnels doivent dégager un consensus pour ne pas susciter autour de cette responsabilité que leur confie le pouvoir politique des controverses et éviter qu'on assiste à des problèmes de succession qui divisent fondamentalement les membres de certaines dynasties et qui sont légion aujourd'hui. C'est le cas fortement médiatisé des rois d'Abomey avec l'intervention du Chef de l'Etat en personne. C'est donc dit que la paix à la base est nécessaire pour la consolidation de notre démocratie.

Ces divers problèmes réglés, les rois et chefs coutumiers pourraient être amenés à octroyer des lopins de terres pour accompagner la politique

de la révolution verte et la promotion de l'agriculture pendant ces moments de crises internationales.

Ils auront ensuite la responsabilité de veiller au rendement de ces terres. Ainsi, ils auraient participé de façon très efficace au développement local et par là à la relance de l'économie nationale.

Mais responsabilité ne rime t-elle pas avec conscience ? Ceci émergera certainement de l'assistance technique que pourrait apporter le pouvoir central aux chefs traditionnels.

L'assistance technique sera essentiellement consacrée à diverses formations à l'endroit des chefs traditionnels. Celles-ci viseront plusieurs domaines d'intérêt différents et s'adapteront de temps à autres au besoin de ces derniers et de leur localité.

Elles permettront une meilleure prise de conscience de leur rôle dans le pays en général qui n'est plus que celui d'intermédiaire mais d'initiateur de plan et projet de développement.

L'importance d'une telle assistance sera de doter la chefferie de compétences utiles pour son ouverture aux objectifs nouveaux qui devront être les leurs outre s'attacher à leur pouvoir coutumier solidement ancré dans les mœurs traditionnelles et qui n'est destiné qu'à obtenir crainte, respect et soumission de la population. Même si certains chefs traditionnels ont pris la mesure de l'enjeu compte de tenu de leur niveau d'éducation, d'autres par contre ont besoin d'un coup de pouce.

On note aujourd'hui au niveau d'un certain nombre de chefs traditionnels, la volonté d'aller au-delà de leur rôle de relais, au lieu d'attendre à faire exécuter les décisions ou tâches des autorités locales ou centrales. C'est l'exemple donné la dernière fois par le roi de Savalou, quand il invita l'élite savaloise pour qu'ensemble ils trouvent des voies et

moyens pour le développement de leur commune et aider le maire. C'est un exemple qui mérite d'être à notre avis imité par la chefferie dans son ensemble et surtout par tous ceux qui sont des leaders incontestables d'opinion dans leurs contrées. L'initiative prise par un groupe représentatif des rois pour l'apaisement de la situation politique qui règne au sein de notre parlement est très louable.

Ils pourront aussi sans attendre sensibiliser les peuples sur le sida surtout pour les chefs de couvent et chefs traditionnels qui doivent souvent faire des signes distinctifs au visage des enfants (balafres). Aider les masses à adopter de meilleurs comportements tels enregistrer les enfants à la naissance, envoyer les enfants à l'école etc.

En janvier 1994, le Conseil des Rois et chefs traditionnels du Bénin a vu le jour. Il a rempli les formalités administratives au Ministère de l'Intérieur, de la Sécurité et de l'Administration Territoriale. Notre proposition serait de voir, en raison de la qualité des personnes qui composent ce Conseil, le pouvoir central envisager de faire du Conseil une institution digne du nom.

Quel sera le rôle d'une telle structure dans le processus de décentralisation.

### **Paragraphe 2 : Institutionnalisation du Conseil des Rois du Bénin.**

Le pouvoir pourrait institutionnaliser ce Conseil des Rois et chefs traditionnels du Bénin. Le Conseil pourrait ainsi bénéficier de différentes assistances de l'Etat. Elle peut être technique par l'octroi de formations diverses dans différents domaines d'intérêt tant pour la localité que pour la nation. Elle peut aussi être financière pour accompagner essentiellement les

initiatives à la base. C'est l'exemple de l'ex Sous-préfecture de Savè qui prévoit dans son budget une somme de cent cinquante mille (150.000) francs chaque année au profit de Kabiyesi<sup>10</sup> Oba Sabè.

Tout ceci contribuera à les doter de compétences utiles pour le développement de leurs contrées respectives et par conséquent celui de la nation entière. Ceci pourrait faire l'objet d'un partenariat où tout le monde gagnerait dans la participation collective.

S'il est vrai que seul le consensus entre l'Etat et le Conseil des rois institutionnalisé peut redonner entièrement vie à la chefferie traditionnelle, il n'en demeure pas moins vrai que ceci ne lui permettrait point de retrouver toutes les prérogatives d'antan.

Quel genre de relation pourrait-il exister entre les autorités locales et la chefferie traditionnelle dans le contexte de la décentralisation ?

---

<sup>10</sup> Kabiyesi : Roi de Savè.

---

## CONCLUSION

---

Nos sociétés précoloniales avaient des systèmes d'administration qui répondaient au cadre social existant. Elles étaient dirigées par des rois et chefs traditionnels qui détenaient tout pouvoir jusqu'à l'avènement successif de la colonisation, des indépendances ainsi que d'autres forces politiques.

Ces différents mouvements n'ont pas laissé informés les structures de gestion ancestrale préétablies. Elles ont été dans le temps dépourvues de leur contenu, et ont même failli disparaître.

Différents systèmes d'organisation politique et administratif étrangers aux valeurs ancestrales ont droit de cité. Les chefferies traditionnelles ont subi d'importantes mutations dans leurs formes.

Toutefois les chefferies ont su préserver l'essentiel, puisqu'elles ont continué à jouir auprès des populations d'une crédibilité et d'une confiance indéniable qui permettent de jouer un rôle irremplaçable jusqu'à nos jours. Sa résistance à tous les systèmes et régimes politiques, du régime colonial aux régimes politiques issus des indépendances, lui a en effet permis de jouer le précieux rôle de relais pour la gestion de nos communautés.

Aujourd'hui encore, dans le processus de décentralisation, la chefferie traditionnelle reste vivante même si elle a besoin pour une plus grande implication dans la gestion de la cité, d'être institutionnalisée.

Auxiliaire de l'administration, les chefs traditionnels jouent un rôle prépondérant en matière de la gestion des affaires locales. Avec la communalisation intégrale qui implique une démocratie au plan local, les chefs sentent la menace d'une remise en cause de leur pouvoir.

Car, il semblerait que la non cohabitation d'administration communale et chefferie traditionnelle conduira à moyen et long terme à l'affaiblissement du pouvoir des chefs traditionnels. C'est pour cela que les chefs traditionnels comme d'autres personnes sont réfractaires à la communalisation intégrale.

Les vieilles traditions ont toujours leur valeur et méritent d'être entretenues. Par conséquent l'Etat central lui-même peut ne pas se départir des valeurs ancestrales faites le plus souvent de réflexes sécuritaires.

Lorsqu'on parle de gestion du pouvoir dans l'espace communal, on fait précipitamment allusion aux problèmes de conflits de compétences entre les différents acteurs dont particulièrement les élus locaux et la chefferie traditionnelle. Il faut remarquer que la multiplicité des instances locales du pouvoir est inscrite dans les dynamiques des arènes locales de pouvoir et chaque institution négocie sa place afin de se ménager une certaine marge de manœuvre. Dans ces conditions, la position hégémonique n'est pas toujours détenue par l'instance officielle du pouvoir, aussi décentralisée soit elle avec des membres démocratiquement élus.

Partenaire privilégié de l'administration, la chefferie traditionnelle doit être mieux intégrée au sein de l'administration de façon à briser leur dualité. Il s'avère donc indispensable de se pencher sur le problème des rapports entre la chefferie et l'administration tant déconcentrée que décentralisée afin que chacune puisse jouer pleinement son rôle dans la transparence.

Aussi, si l'administration publique est un moyen privilégié permettant à un Etat de réaliser des objectifs fondamentaux tels que le développement économique, le maintien de l'ordre public..., elle doit

disposer de structures adéquates, de relais fiables entre la population et elle. C'est l'une parmi tant d'autres attributions qui incombent désormais à la chefferie traditionnelle qui sans doute l'assurera que n'importe quelle autre institution.

Aussi la question des rapports entre autorités administratives locales et chefs traditionnels est plus que jamais actuelle.

Il faudra envisager la redynamisation des rapports entre autorités administratives locales et chefs traditionnels, surtout aujourd'hui où le programme de décentralisation des structures administratives est plus que jamais d'actualité et le développement à la base vivement souhaité. Mais avant il faudrait comme proposé plus haut, institutionnaliser la structure représentative des rois et chefs traditionnels et responsabiliser ces derniers pour une meilleure prise de conscience de l'enjeu non plus coutumier mais plus développement local.

---

## BIBLIOGRAPHIE

---

- 1) AHANHANZO GLELE, Maurice, Préface de P.F. Gonidec:  
Naissance d'un Etat Noir (l'évolution politique et constitutionnelle du Dahomey, de la colonisation à nos jours, Paris, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, R. Pichon, L. R. Durant – AUZIAS, 20, rue Soufflot, 20 ; 1969
- 2) CORNEVIN, Robert : La République Populaire du Bénin : des origines dahoméennes à nos jours, Paris, Editions Maisonneuve et Larose.
- 3) GARCIA, Luc : Le royaume du Dahomey face à la pénétration coloniale (1875-1894) Paris, Editions Karthala.
- 4) MERCIER, Paul : Tradition, changement, histoire, Les « Somba » du Dahomey septentrional. Edition Anthropos, Paris.
- 5) Les Communications du Colloque International sur : Autorités Traditionnelles et Pouvoirs Publics, Approche Participative au développement local, tenu au Palais Honmè de Porto-Novo, du 12 au 15 janvier 1995 et organisé par Afrika – Culture, Fondation Konrad Adenauer et le Conseil des Rois du Bénin.
- 6) Etude sur la Participation des Autorités Traditionnelles à la Gestion des Collectivités Locales, réalisée par la Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ).
- 7) **CAFRAD, 2001** : Centre Africain de Formation et de Recherche Administrative pour le Développement : Recherche sur l'exercice du

pouvoir local en Côte d'Ivoire, par N'dri KOUADIO, Tanger, Maroc  
2001

8) **Charles Nach NBACK**, 2000 : African Developpement, Vol  
XXV, Nos 3 et 4 : Chefferie traditionnelle au Cameroun : Ambiguïtés  
juridiques et dérives politiques. 2000

9) **Bernard Asso**, 2001 : Le chef de l'Etat Africain, éd. Albatros,  
Paris, 1976, p.45

10) **Alice Dégni Ségui**, 1988 : L'évolution du processus de  
décentralisation en Côte d'Ivoire, communication au colloque  
international sur la décentralisation organisé par la faculté de droit  
d'Abidjan, les 9 et 12 Mai 1988, p.32

A yellow banner with a wavy, ribbon-like shape, centered horizontally on the page. The banner has a slight gradient and a thin black outline.

**ANNEXES**

---

## LISTE DES ANNEXES

---

- 1- Décret portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Réforme Administrative et Institutionnelle.
  
- 2- Décret portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Décentralisation, de la Gouvernance Locale, de l'Administration et de l'Aménagement du Territoire.

**DECRET PORTANT ATTRIBUTIONS DU  
MRAI**

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

DECRET N°2006-618 DU 23 NOVEMBRE 2006

portant attributions, organisation et  
fonctionnement du Ministère de la  
Réforme Administrative et Institutionnelle.

*Handwritten notes:*  
M  
DC  
Cour laig de finim  
24/11/06

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,  
CHEF DE L'ETAT,  
CHEF DU GOUVERNEMENT.

*Handwritten notes:*  
SD  
copie à tous  
Directeur  
21/11/06

Vu la loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;

Vu la proclamation le 29 mars 2006 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'Election Présidentielle du 19 mars 2006 ;

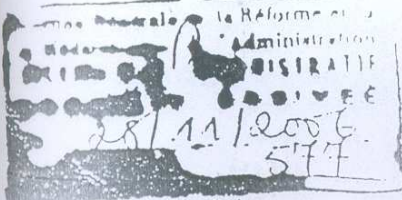
Vu le décret n° 2006-178 du 08 avril 2006 portant composition du Gouvernement et le décret n° 2006-414 du 17 août 2006 qui l'a modifié ;

Vu le décret n° 2006-268 du 14 juin 2006 fixant la structure - type des Ministères ;

Vu le décret n° 2002-369 du 22 août 2002 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Sur proposition du Ministre de la Réforme Administrative et Institutionnelle ;

le Conseil des Ministres, entendu en sa séance du 05 octobre 2006 ;



## D E C R E T E :

### TITRE I : MISSION ET ATTRIBUTIONS DU MINISTERE

**Article 1<sup>er</sup>** : Le Ministère de la réforme Administrative et Institutionnelle (MRAI) a pour mission la conception, la mise en œuvre et le suivi-évaluation de la politique de l'Etat en matière de réforme administrative et Institutionnelle, conformément aux lois et règlements en vigueur au Bénin et aux vision et politique de développement du gouvernement.

**Article 2** : Le Ministère de la réforme Administrative et Institutionnelle (MRAI) est un ministère à caractère transversale, véritable agent de réhabilitation et de modernisation de l'Etat. Son domaine de compétences, qui couvre l'impulsion des initiatives de réformes, leur coordination et accompagnement ainsi que leur suivi-évaluation peut se regrouper autour de trois axes principaux à savoir :

- ✓ Compétences en matière d'élaboration des normes, procédure et standards de performance ; il s'agit notamment de :
  - Promouvoir la bonne gouvernance et une nouvelle culture administrative favorable à la performance et au renforcement de la légitimité et de l'autorité de l'Etat.
  - Identifier et proposer les mesures et actions de renforcement de l'obligation de rendre compte et des capacités et performance des services et organismes publics ;
  - Apporter l'appui à l'élaboration des normes, procédures et standards de performance des institutions de la République, les institutions sociales et de gouvernance des entreprises ;
  - Développer des systèmes de documentations et d'informations administratives aux moyens des technologies de l'information et de la communication aux services de la bonne gouvernance et de l'Etat de droit ;
  - Déterminer les axes stratégiques de développement et de valorisation des ressources humaines de l'Etat et des Collectivités territoriales en relation avec les structures concernées ;
  - Concevoir les outils et les normes de mise en œuvre des politiques et stratégies de réformes globales et sectorielles et veiller à leur application.

- ✓ initier, proposer ou faire prendre les mesures administratives, techniques législatives et règlementaires nécessaires à la mise en œuvre des politiques nationales en matière de réforme administrative et institutionnelle ;
  - déterminer les objectifs de formation et de recherche visant la professionnalisation de l'Administration en concertation avec les acteurs institutionnels privés et les partenaires sociaux.
  
- Compétences en matière d'accompagnement et d'appui à la mise en œuvre des réformes ; il s'agit notamment de :
  - suivre et évaluer la mise en œuvre des réformes administratives et des réformes institutionnelles et faire une communication publique sur les évaluations entreprises ;
  - faire le plaidoyer pour la mobilisation des financements et l'appui technique nécessaire à la mise en œuvre des politiques de réformes globales et sectorielles et veiller à leur utilisation conséquente ;
  - proposer la mise en place de toutes structures de concertation, de coordination interministérielle ou de tout autre organe permettant la prise en charge des missions qui lui sont assignées ;
  
- Compétences en matière d'observation et d'analyse des réformes ; il s'agit notamment de :
  - analyser, voire anticiper les mutations institutionnelles induites par l'environnement national, régional et international, afin de susciter et/ou d'accompagner toute réforme de nature à renforcer la compétitivité de l'économie béninoise et les capacités institutionnelles et organisationnelles de l'Etat et des collectivités locales ;
  - entreprendre toutes études, recherches ou expérimentations en vue de la rationalisation des structures, de l'amélioration des procédures, des méthodes et des moyens d'action de l'Administration publique béninoise ;
  - identifier et proposer les mesures et actions visant à prévenir et à combattre la corruption au niveau de l'Etat, du secteur privé et de la société civile.

**Article 3** : Le Ministre de la Réforme Administrative et Institutionnelle est le premier responsable du suivi de l'exécution des décisions et instructions du Gouvernement dans les différents domaines de compétence du Ministère. Il rend compte de ses activités au chef du Gouvernement.

Il préside les organes de concertation, de coordination et de gestion de la réforme administrative et institutionnelle, notamment la Commission Nationale de la Réforme Administrative (CCRA).

Il fait appel aux compétences des services des divers départements ministériels. Les corps d'inspection et de contrôle et les corps de chercheurs sont mis à sa disposition en tant que de besoin pour toute étude relevant de la compétence du Ministère.

**Article 4** : Le Ministre donne son avis préalable sur tous les décrets relatifs à l'organisation des structures, des services publics, des offices et établissements publics de l'Etat et contresigne lesdits décrets ; il peut donner son avis sur tout autre texte relatif aux structures et à l'organisation des institutions.

**Article 5** : Le Ministre de la Réforme Administrative et Institutionnelle prend part, aux côtés du Ministre chargé des Finances, à l'arbitrage des projets de budget relatifs aux réformes sectorielles et transversales.

Il assure toutes autres missions confiées au Ministère par le Chef de l'Etat

**Article 6** : Le Ministre de la Réforme Administrative et Institutionnelle est l'ordonnateur du budget du ministère.

## **TITRE II** : ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU MINISTERE

**Article 7** : Le Ministère de la Réforme Administrative et Institutionnelle comprend :

- les services directement rattachés au Ministre ;
- le Cabinet du Ministre ;
- le Secrétariat Général du Ministère ;
- les Directions Centrales ;
- les Directions Techniques ;

### CHAPITRE PREMIER : DES SERVICES DIRECTEMENT RATTACHES AU MINISTRE

**Article 8** : Les services directement rattachés au Ministre sont :

- l'Inspection Générale du Ministère ;
- la Cellule de Communication du Ministère ;
- le Secrétariat Particulier du Ministre.

## **SECTION 1 : DE L'INSPECTION GENERALE DU MINISTERE (IGM)**

Article 9 : Placée sous l'autorité directe du Ministre, l'Inspection Générale du Ministère est chargée d'une mission permanente d'inspection, de vérification et de contrôle de la gestion administrative, financière et technique du Ministère.

Elle est dirigée par un Inspecteur Général nommé par décret pris en Conseil des Ministres, sur proposition du Ministre, parmi les cadres de la catégorie A échelle 1, ayant accompli au moins dix (10) ans d'ancienneté dans la Fonction publique et justifiant d'une bonne connaissance en management, en gestion financière et comptable ou parmi les cadres de niveau équivalent s'ils devaient être désignés en dehors de l'Administration publique

L'Inspecteur Général du Ministère intervient sur la base d'un programme annuel d'activités qu'il soumet à l'approbation du Ministre de la Réforme Administrative et Institutionnelle. Il peut, en outre, intervenir de manières inopinées à la demande du Ministre, en exécutant toute mission d'enquête rendue nécessaire par une situation particulière.

Article 10 : L'inspecteur Général du Ministère comprend :

- un Secrétariat ;
- un Service d'Inspecteur et d'Appui à la Gestion Administrative, Financière et technique ;
- un service d'Audit et de Contrôle Interne.

## **SECTION 2 : DE LA CELLULE DE COMMUNICATION**

Article 11 : La Cellule de Communication est chargée :

- de contribuer à la conception et à la mise en œuvre de la politique de communication du Ministère ;
- de gérer les relations du Ministre avec les organes de presse ;
- de préparer une revue de presse quotidienne à l'attention du Ministre ;
- de fournir aux organes de presse publics et privés des informations fiables sur les activités du Ministère ;

- d'assurer la veille relative aux informations diffusées par toutes les personnes physiques et morales et par les médias sur les activités du Ministère ;
- de constituer les archives de presse écrite et audio-visuelle sur les activités du Ministère ;
- de réaliser des enquêtes sur l'impact des actions de communication mises en œuvre ;
- de faire couvrir par les médias les principales activités du Ministre ;
- d'exécuter toutes autres actions nécessaires en matière de communication.

Article 12 : La Cellule de Communication est animée par un Responsable nommé par Arrêté du Ministre parmi les spécialistes de la communication.

### SECTION 3 : DU SECRETARIAT PARTICULIER

Article 13 : Le Secrétariat Particulier est chargé de :

- la mise en forme, l'enregistrement et la ventilation du courrier confidentiel à l'arrivée et au départ ;
- la gestion, en liaison avec l'Attaché de Cabinet, de l'agenda du Ministre ;
- l'exécution de toutes autres tâches à lui confiées par le Ministre.

Article 14 : Le Secrétaire Particulier est nommé par Arrêté du Ministre. Il est assisté de secrétaire (s) et d'agents (s) de liaison.

### CHAPITRE II : DU CABINET DU MINISTRE

Article 15 : Le Cabinet du Ministre est composé de :

- un Directeur de Cabinet ;
- un Directeur Adjoint de Cabinet ;
- des Conseillers Techniques ;
- un Attaché de Cabinet ;
- un Assistant du Ministre ;
- un Secrétaire particulier

**SECTION 1 : DU DIRECTEUR DE CABINET (DC)**

**ARTICLE 16** : Le Directeur de Cabinet coordonne, sous l'autorité du Ministre, les activités du Cabinet.

Tous les autres membres du Cabinet relèvent de son autorité et lui rendent compte de leurs activités.

Le Directeur de Cabinet assiste le Ministre dans la mise en œuvre et le suivi de la politique du Gouvernement en matière de Réforme Administrative et Institutionnelle et l'administration du Ministère. A ce titre, il :

- veille notamment à la conformité des actions du Ministre avec les orientations du Gouvernement ;
- signe les projets d'actes et de correspondances pour lesquels il reçoit délégation de signature du Ministre ;
- liquide les affaires courantes en l'absence du Ministre et sur les instructions du Ministre chargé de l'intérim ;
- apprécie les correspondances soumises à la signature du Ministre ;

Il est aidé dans sa tâche par un Directeur Adjoint de Cabinet qui le supplée en cas d'absence ou d'empêchement.

Sur proposition du Directeur de Cabinet, le Ministre définit, par arrêté, les affaires dont le Directeur Adjoint de Cabinet assure la gestion permanente au sein du cabinet.

**Article 17** : Le Directeur de Cabinet et le Directeur Adjoint de Cabinet sont nommés par décret pris en Conseil des Ministres parmi les cadres de la Catégories A, échelle 1, ayant au moins quinze (15) ans d'ancienneté dans la fonction publique ou tous autres cadres supérieurs de niveau équivalent s'ils devaient être désignés en dehors de l'Administration publique.

**SECTION 2 : DES CONSEILLERS TECHNIQUES (CT)**

**Article 18** : Le Ministre est assisté de Conseillers Techniques dont obligatoirement un (01) Conseiller Technique Juridique. Le nombre de Conseillers Techniques du Ministre n'excède pas cinq (05).

Article 19 : Les conseillers techniques sont chargés, chacun dans son domaine de compétence, de conseiller le Ministre. A ce titre, ils émettent leur avis motivé sur les dossiers qui leur sont affectés par le Ministre ou par le Directeur de Cabinet sur instructions du Ministre. Ils participent à certaines audiences du Ministre et lui soumettent les propositions issues de leurs réflexions.

Les Conseillers Techniques sont nommés par décret pris en Conseil des Ministres, sur proposition du Ministre, parmi les cadres A, échelles 1, de la Fonction publique ayant accompli au moins dix (10) ans de service ou tous autres cadres supérieurs de niveau équivalent s'ils devaient être désignés en dehors de l'Administration publique.

#### **SECTION 4 : DE L'ATTACHE DE CABINET (AC)**

Article 20 : L'attaché de Cabinet est chargé de :

- la rédaction de la correspondance privée du Ministre ;
- la gestion, en liaison avec le Secrétariat Particulier de l'agenda du Ministre ;
- l'organisation des audiences et du protocole du Ministre ;
- la préparation, en liaison avec le Directeur des Ressources Financières et du Matériel, dans l'organisation des réceptions officielles.

L'Attache de Cabinet est nommé par Arrêté du Ministre.

#### **SECTION 4 : DE L'ASSISTANT DU MINISTRE**

Article 21 : L'Assistant du Ministre exécute les fonctions et missions que lui confie le Ministre.

Il est nommé par Arrêté du Ministre parmi les cadres de la catégorie A, de la fonction publique ou parmi les cadres de niveau équivalent s'il devait être choisi en dehors de l'Administration publique.

### **CHAPITRE III : DU SECRETARIAT GENERAL DU MINISTRE (SGM)**

**Article 22** : Le Secrétariat Général du Ministère comprend :

- le Secrétariat Administratif ;
- le Service de pré Archivage ;
- le Service Informatique ;
- le Service des Relations avec les Usagers ;
- la Cellule de Passation des Marchés Publics ;
- le Service du Protocole du Ministère.

### **SECTION 1 : DU SECRETAIRE GENERAL DU MINISTRE (SGM)**

**Article 23** : Le Secrétaire Général du Ministère assure, sous l'autorité du Ministre, la coordination des activités des Directions centrales et des Directions techniques du Ministère. Il est également chargé du suivi des activités des organismes sous tutelle

A ce titre, le Secrétaire Général du Ministre :

- assure la pérennité et le bon fonctionnement administratif du Ministère ;
- veille à une bonne conservation des archives du Ministère, notamment les rapports, textes et autres documents produits ;
- veille à la rédaction des documents et à la mise en forme de tous actes et documents relatifs au bon fonctionnement des structures du Ministères ;
- assure, sur délégation du Ministre, la gestion de tout dossier.

**Article 24** : Le Secrétaire Générale du Ministère est placé sous l'autorité directe du Ministre. Il assiste le Ministre dans l'administration et la gestion du Ministre.

**Article 25** : Le Secrétaire Général Adjoint assiste le Secrétaire Général du Ministre. Il le supplée en cas d'absence ou d'empêchement.

Sur proposition du Secrétaire Général du Ministère, le Ministre définit les affaires dont le Secrétaire Général Adjoint assure la gestion permanente au sein du Ministère.

**Article 26** : Le Secrétaire Général et le Secrétaire Général Adjoint sont nommés par décret pris en Conseil des Ministres parmi les cadres de la catégorie A, Echelle 1, de garde terminal au moins, à partir du 8<sup>ème</sup> échelon et appartenant à un des corps du Ministre, sur proposition du Ministre.

Sauf faute grave matériellement établie, la durée en fonction du Secrétaire Général et de son Adjoint ne peut être inférieure à cinq (05) ans. Cependant, à sa demande, le Secrétaire Général ou son Adjoint peut être déchargé de ses fonctions.

**Article 27** : Le Secrétaire Général du Ministère dispose d'un assistant. Il exécute les fonctions et mission que lui confie le Secrétaire Général.

## **SECTION 2** : DU SECRETARIAT ADMINISTRATIF DU MINISTERE

**Article 28** : Le Secrétariat Administratif du Ministère est l'organe central de gestion du courrier ordinaire.

Le Secrétariat Administratif est placé sous l'autorité du Secrétaire Général du Ministère. Il réceptionne, enregistre, soumet à l'appréciation du Secrétaire Général du Ministère. Le courrier ordinaire au départ et à l'arrivée et assure sa ventilation en cas de besoin, sur instructions du Secrétaire Général.

Le Secrétariat Administratif est dirigé par un chef de secrétariat qui a rang de chef de service. Il est nommé parmi les Secrétaires des Services Administratifs de grade intermédiaire au moins, par Arrêté du Ministère, sur proposition du Secrétaire Général du Ministre.

## **SECTION 3** : DU SERVICE DE PRE-ARCHIVAGE

**Article 29** : Le service de pré Archivage est placé sous l'autorité directe du Secrétaire Général du Ministère, gère les dossiers sortis du classement courant et toutes les productions intellectuelles du Ministère.

Le Service de Pré Archivage est dirigé par un chef qui a rang de chef de service. Il est nommé par Arrêté du Ministre, sur proposition du Secrétaire Général du Ministère parmi les agents du corps des documentalistes ou archivistes de grade intermédiaire au moins ou parmi tous autres agents de catégorie équivalente qui une formation est assurée.

#### **SECTION 4 : DU SERVICE INFORMATIQUE**

**Article 30** : Le Service Informatique est placé sous l'autorité directe du Secrétaire Général du ministère. Il s'occupe de :

- La planification, la conception et l'implantation des systèmes informatiques ;
- La programmation des approvisionnements en matériels informatiques et de l'entretien ;
- La programmation et la supervision de la formation spécifique ;
- L'établissement et la négociation des contrats de service ;
- L'assistance technique et le dépannage du matériel par des prestataires de Services extérieurs.

Le Service Informatique est dirigé par un spécialiste du domaine. Il est nommé par Arrêté du Ministre, sur proposition du Secrétaire Général du Ministère.

#### **SECTION 5 : DU SERVICE DES RELATIONS AVEC LES USAGERS**

**Article 31** : Le Service des Relations avec les Usagers est placé sous l'autorité du Secrétaire Général du Ministère. Il est chargé de faciliter les relations entre les Directions centrales et techniques et les usagers pour un service public plus efficace et plus efficient.

Le Service des relations avec les Usagers est dirigé par un chef. Celui-ci est nommé par arrêté du Ministre, sur proposition du Secrétaire Général du Ministère grade intermédiaire au moins.

#### **SECTION 6 : DE LA CELLULE DE PASSATION DES MARCHES PUBLICS**

**Article 32** : La Cellule de Passation des Marchés Publics est placée sous l'autorité du Secrétaire Général du Ministère.

A ce titre, elle assure la conduite de l'ensemble des procédures de passation de tous les marchés dont les montants sont inférieurs aux seuils de compétence fixés par décret.

**Article 33** : Le chef de la Cellule de Passation des Marchés Publics est nommé par arrêté conjoint du Ministre de la Réforme Administrative et Institutionnelle et du Ministre du Développement, de l'Economie et des Finances.

## **SECTION 7** : DU SERVICE DU PROTOCOLE DU MINISTERE

**Article 34** : Le Service du Protocole du Ministère est chargé de toutes questions relatives aux voyages et missions officielles à l'étranger des Directeurs et autres cadres. Il est également chargé du cérémonial des manifestations officielles du Ministère.

## **CHAPITRE IV** : DES DIRECTIONS CENTRALES

**Article 35** : Les Directions centrales du Ministère sont :

- la Direction des Ressources Humaines (DRH) ;
- la Direction des ressources Financières et du Matériel (DRFM) ;
- la Direction de la Programmation et de la Prospective (DPP).

## **SECTION 1** : DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES (DRH)

**Article 36** : La Direction des Ressources Humaines assure la gestion du personnel au sein du Ministère. A ce titre, elle est chargée de :

- l'administration et de la gestion prévisionnelle des ressources humaines du Ministère ;
- la gestion rationnelle et efficiente du personnel à travers les recrutements, la programmation, la formation et le suivi de la carrière ;
- l'évaluation des besoins en personnel de tout le Ministère et des services déconcentrés ;
- la coordination de la gestion des ressources humaines du Ministère dans le respect des règles en vigueur ;
- la promotion d'une culture favorable au travail en équipe, à la performance et au mérite.

**Article 37** : La direction des Ressources Humaines comprend :

- un Secrétariat
- un Service de la formation, des stages et de la valorisation des Ressources Humaines (SFSV) ;
- un Service de Gestion des Carrières (SGC) ;

**Article 38** : Le Directeur des ressources Financières et du Matériel assure la gestion des ressources financières et du matériel du Ministère.

**SECTION 2** : DE LA DIRECTION DES RESSOURCES FINANCIERES ET DU MATERIEL

**Article 39** : La Direction des Ressources Financières et du Matériel assure la gestion des ressources financières et du matériel du Ministère.

A ce titre, elle est chargée :

- de veiller à l'application des normes juridiques et textes réglementaires au plan budgétaire et matériel ;
- d'établir, en accord avec les Ministères concernés, les règles, normes et procédures de gestion des ressources budgétaires, financières et matérielles applicables à toutes les structures du Ministère ;
- d'élaborer le projet de budget du Ministère, en collaboration avec le Directeur de la Programmation et de la Prospective et avec les responsables de toutes les structures concernées et d'en assurer l'exécution après adoption ;
- d'assurer et de coordonner la gestion financière de l'ensemble des crédits mis à la disposition du ministère ;
- d'assurer et de coordonner la gestion des ressources matérielles du Ministère et leur répartition efficace entre les différentes directions et les organismes sous tutelle, en fonction des objectifs assignés à chaque structure ;
- de concevoir une politique d'équipements des services et de maintenance de ces équipements.

**Article 40** : La Direction du Matériel et des Ressources Financières comprend :

- un Secrétariat ;
- un Service du Budget et de la Comptabilité (SBC) ;
- un Service du matériel (SM) ;

**Article 41** : Le Directeur des Ressources Financières et du matériel (DRFM) est nommé par décret pris en Conseil des Ministres, parmi les cadres de la catégorie A, Echelle 1 ; ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans la Fonction Publique ou parmi les cadres de niveau équivalent s'il devrait être choisi en dehors de l'administration publique.

**SECTION 3** : DE LA DIRECTION DE LA PROGRAMMATION ET DE LA PROSPECTIVE (DPP).

**Article 42** : La Direction de la Programmation et de la Prospective (DPP) assure, en relation avec les Directions techniques la planification stratégique, l'élaboration des projets et programmes, la mobilisation des financements, la centralisation des informations relatives à la gestion des projets et programmes en cours d'exécution ainsi que leur suivi-(évaluation.

A ce titre, elle est chargée de :

- la conception et de l'élaboration du plan d'actions du Ministère ;
- la gestion des projets et programmes de coopération du Ministère tant au plan bilatéral que multilatéral, en étroite collaboration avec les Directions concernées et les structures nationales compétentes en la matière ;
- l'élaboration du budget programme et des budgets annuels du ministère, en collaboration avec la Direction des Ressources Financières et du Matériel ;
- la rédaction, en relation avec les structures techniques concernées, des rapports d'avancement de projets et programmes de réforme.

**Article 43** : La Direction de la Programmation et de la Prospective comprend :

- le Service des Etudes, de la Prospective et de la Synthèse (SEPS) ;
- le service de la Programmation, de la Coordination et du suivi des Programmes et des projets du Ministère (SPCSP) ;
- le service de la Coopération Technique (SCT) ;
- un Secrétariat ;

Elle est dirigée par un Directeur. Il est assisté d'un adjoint

**Article 44** : le Directeur de la programmation et de la prospective et son adjoint sont nommés, par décret pris en conseil des Ministres, parmi les cadres de la catégorie A, Echelle 1 ; ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans la Fonction Publique ou parmi les cadres de niveau équivalent en dehors de l'administration publique.

Sauf fautes graves matériellement établies, la durée en fonction du Directeur de la programmation et de la Prospective du Ministère ne peut être inférieure à trois (03) ans. Cependant, à sa demande, le directeur de la programmation et de la Prospective ou son adjoint peut être déchargé de ses fonctions.

## **CHAPITRE V: DES DIRECTIONS TECHNIQUES (DT)**

**Article 45** : Les Directions Techniques du Ministère de la Réforme Administrative et Institutionnelle fonctionnent sur la base du principe de gestion axée sur les résultats. Leurs activités sont organisées suivant l'approche de programmes.

Le nombre de programmes coordonnés par chaque Direction n'est pas limitatif.

**Article 46** : Ministère de la Réforme Administrative et Institutionnelle comprend trois Directions Techniques :

- la Direction de Programme de Réforme Administrative ;
- la Direction de programme de Réforme Institutionnelle ;
- la Direction de l'Observatoire et de la Promotion des Réformes.

### **SECTION 1 : DE LA DIRECTION DES PROGRAMMES DE REFORME ADMINISTRATIVE**

**Article 47** : la direction des programmes de réforme administrative est l'organe de conception, d'impulsion, de coordination et de suivi-évaluation des politiques et des stratégies de l'état en matière administrative au plan transversal et sectoriel.

A ce titre, elle est chargée de :

- initier et/ou coordonner les actions de modernisation visant la performance et l'efficace dans l'administration ;
- coordonner les réflexions et actions visant une :
  - simplification des procédures rationalisation et de modernisation des méthodes, des structures et de l'organisation administrative ;
  - optimisation et valorisation des ressources humaines de l'Etat ;
  - généralisation de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans les services publics ;
  - promotion et un développement des valeurs et de l'éthique dans l'administration publique ;

- établir en liaison avec les secteurs, les plans d'actions de modernisation dans leurs domaines de compétences ;
- fournir aux secteurs l'appui technique en matière d'élaboration des plans de réformes spécifiques et élaborer avec ces secteurs les plans de réformes transversales sectorielles ;
- accompagner et assurer le suivi-évaluation des actions de réformes globales et sectorielles de l'Administration publique, au regard du Plan National de réforme du Gouvernement.

## **SECTION 2 : DE LA DIRECTION DES PROGRAMMES DE REFORMES INSTITUTIONNELLES**

**Article 48** : La direction des programmes de réformes institutionnelles est l'organe d'accompagnement, d'impulsion, de coordination et de suivi-évaluation des actions de réformes entreprises ou à entreprendre au niveau des institutions. A ce titre, elle est chargée de :

- initier et/ou appuyer les actions de modernisation visant la performance et l'efficacité dans les institutions ;
- coordonner les réflexions et actions des différentes parties prenantes en matière de réformes institutionnelles, notamment dans les domaines de la gouvernance économique, judiciaire et législative ;
- appuyer l'élaboration du plan de réforme de chacune des institutions de l'Etat ainsi que leur mise en œuvre et leur suivi-évaluation ;
- élaborer en liaison avec les acteurs concernés, les stratégies et plans d'actions visant la promotion et la sécurisation des investissements ;
- rechercher la synergie des actions visant la promotion du partenariat secteur public/secteur privé ;
- coordonner tous autres programmes ad'hocs du Gouvernement en matière de réformes institutionnelles, économique et politique.

**Article 49** : Les directions de programmes sont animées par les directeurs de programmes assistés de chefs de projets.

### **SECTION 3 : DE LA DIRECTION DE L'OBSERVATOIRE ET DE LA PROMOTION DES REFORMES.**

**Article 50** : la direction de l'Observatoire et de la promotion des réformes est une structure de recherche, d'analyse stratégique et de production d'information sur les réformes administrative et institutionnelle. Elle a également pour mission d'assurer la promotion des réformes pour une plus grande lisibilité des actions entreprises.

A ce titre, elle est chargée de :

- observer l'évolution des réformes et les changements environnants ;
- conduire des analyses stratégiques en vue d'orienter et de soutenir les actions de réforme ;
- mener des études comparées sur des expériences de réforme ;
- collecter, traiter, analyser les données sur les réformes administrative et institutionnelle, mettre les informations à la disposition des différents acteurs notamment ceux des secteurs de la réformes et de la communication ;
- Mettre en place et veiller à la mise à jour d'une base de données permanente sur toutes les initiatives de réformes administrative et institutionnelle;
- Créer et animer le site web sur les réformes ;
- Assurer le fonctionnement du centre de documentation et d'information sur les réformes ;
- Faire le plaidoyer des réformes administrative et institutionnelle ;
- Elaborer ou aider à l'élaboration des outils d'évaluation des politiques ou programmes de réformes administrative et institutionnelle ;
- Assurer le suivi-évaluation des actions d'analyse stratégique et de promotion des réformes au regard du plan national de réformes du Gouvernement ;
- Assurer le secrétariat permanent de la Commission National Consultative de la réforme Administrative et du Comité de Coordination de la Réforme Administrative.

### **CHAPITRE VI: DES DIRECTEURS DE PROGRAMMES**

**Article 51** : les Directeurs de programmes sont nommés par décret pris en Conseil

des Ministres, parmi les cadres de la catégorie A, Echelle 1 de grade terminal ayant au moins de la Fonction Publique ou de niveau équivalent s'ils devraient être choisis en dehors de l'administration publique sur proposition du Ministre. Ils doivent avoir une bonne expérience en matière de réforme administrative et de développement institutionnel.

**Article 52** : Les Chefs de projets sont nommés par arrêté du Ministre parmi les cadres de catégorie A, Echelle 1 de grade intermédiaire de la Fonction publique ou parmi les cadres de niveau équivalents s'ils devraient être désignés en dehors de l'Administration publique. Ils doivent avoir une bonne expérience en matière de réforme administrative et de développement institutionnel.

**Article 53** : Chaque Directeur de programme est assisté d'un personnel d'appui administratif moyen.

**Article 54** : les Chefs de projets ont rang de Directeurs Techniques Adjoints.

### **TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES**

**Article 55** : il est institué sous la présidence du Ministre de la Réforme Administrative et Institutionnelle, un comité de direction à caractère consultatif composé de :

- Directeur de Cabinet ;
- Directeur Adjoint de Cabinet ;
- Conseillers Techniques ;
- Inspecteur Générale de Ministère ;
- Secrétaire Général ;
- Secrétaire Général Adjoint ;
- Directeurs Centraux ;
- Directeurs Techniques ;
- Représentant du personnel du Ministère ;

Le Comité de direction est un organe consultatif et d'appui à la coordination des tâches au sein du Ministère de la réforme Administrative et Institutionnelle. Il est présidé par le Ministre.

Le Secrétaire Général du Ministère assure le Secrétariat du Comité de Direction.

Ce comité est élargi chaque fois que cela est nécessaire, à toute autre personne dont la présence est jugée utile par le Ministre.

**Article 56** : Il est institué, sous la présidence de chaque directeur technique, un Comité de Direction ç caractère consultatif comprenant :

- Le directeur ;
- Le directeur adjoint ou les chefs de projets ;
- Un représentant du personnel ;

**Article 57** : en cas de nécessité, le Ministre de la Réforme Administrative et Institutionnel peut créer par arrêté tout organe consultatif ayant compétence interne ou une compétence nationale dans le domaine de la réforme administrative et institutionnelle.

**Article 58** : Il est institué au sein du Ministère deux (02) organes de gestion des réformes :

- Le conseil d'orientation stratégique de la réforme administrative et institutionnelle

Il est un organe de coordination stratégique des réformes. Il veille à leur conformité avec les grandes orientations nationales, le Programme d'actions du Gouvernement et le Plan national de réforme.

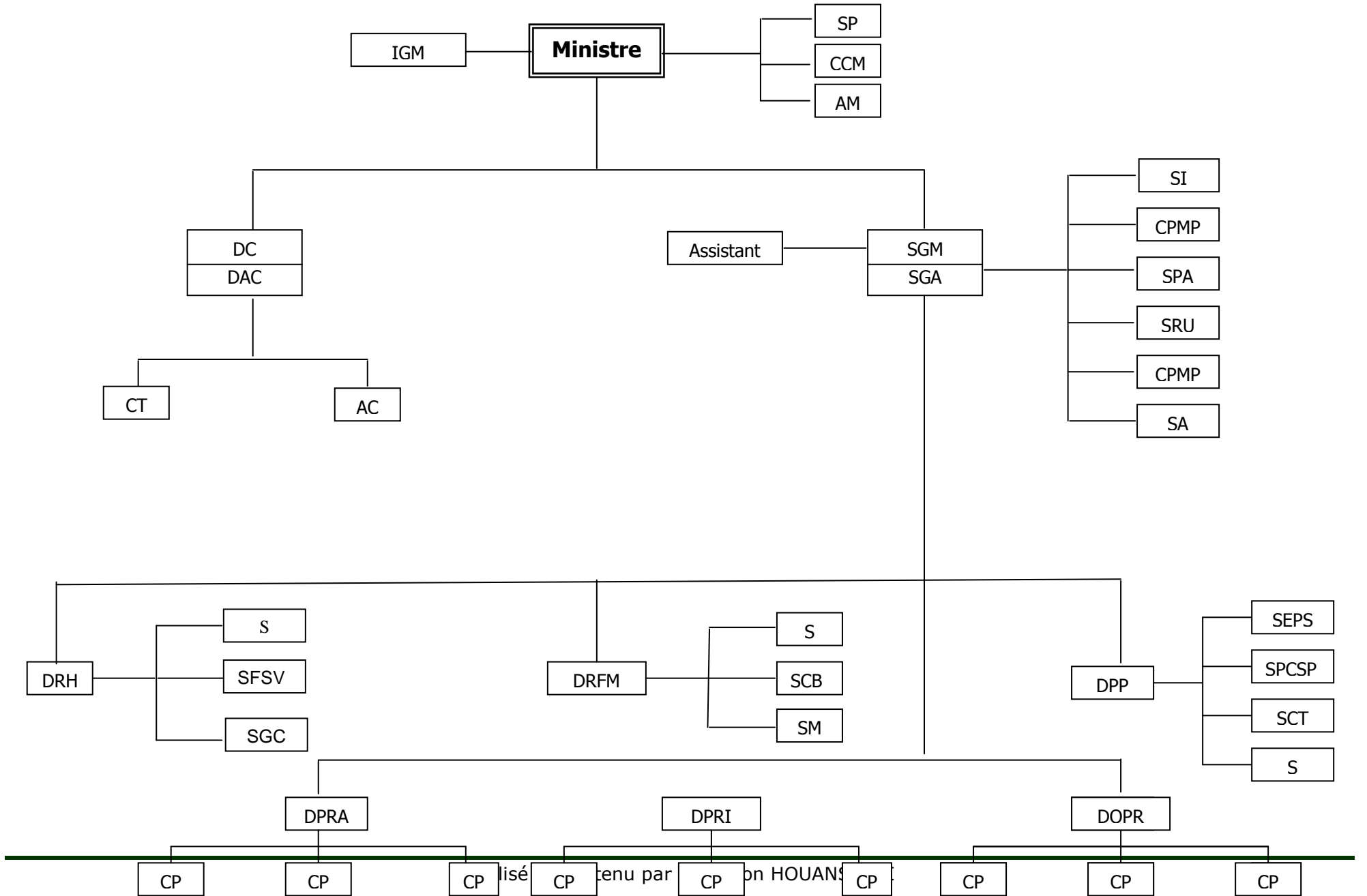
Il est présidé par le Directeur de Cabinet comprend outre les membres du Cabinet, le Secrétaire Général du Ministère.

- Le Comité technique de coordination de la réforme administrative et institutionnelle.

Il est un organe de coordination technique des réformes au niveau opérationnel. Il est présidé par le Secrétaire général du ministère et comprend les Directeurs techniques et les chefs de projets.

**Article 59** : les Chefs de projets sont nommés par arrêté du Ministre sur proposition des Directeurs dont ils relèvent respectivement.

**Article 60** : Il est délégué auprès du Ministre de la Réforme Administrative et institutionnelle, un Contrôleur des Dépenses Engagées, nommé par arrêté du Ministre chargé des Finances



**DECRET PORTANT ATTRIBUTIONS DU  
MDGLAAT**

**REPUBLIQUE DU BENIN****PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE****DECRET N°2007-448 DU 02 OCTOBRE 2007**

portant attributions, organisation et fonctionnement  
du Ministère de la Décentralisation, de la Gouvernance  
Locale, de l'Administration et de l'Aménagement du Territoire.

**LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,  
CHEF DE L'ETAT,  
CHEF DU GOUVERNEMENT,**

- Vu la loi n°90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;
- Vu la proclamation le 29 mars 2006 par la cour constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 19 mars 2006 ;
- Vu le Décret n° 2007-300 du 17 juin 2007 portant composition du Gouvernement et le décret n°2006-368 du 03 août 2007 qui l'a modifié ;
- Vu le Décret n° 2006-268 du 14 juin 2006 fixant la structure type des Ministères ;
- Vu le Décret 2007-151 du 03 avril 2007 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de l'Intérieur, de la Sécurité Publique et des Collectivités Locales ;
- Sur proposition du Ministre de la Décentralisation, de la Gouvernance Locale, l'Administration et de l'Aménagement du Territoire ;
- Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du 29 août 2007 ;

**DECRETE :****TITRE PREMIER****DES MISSIONS ET ATTRIBUTION DU MINISTERE.****ARTICLE 1<sup>er</sup> :**

Le Ministre de la Décentralisation, de la Gouvernance Locale, de l'Administration et de l'Aménagement du Territoire a pour missions d'élaborer et d'assurer la mise en œuvre de la politique de l'Etat en matière de décentralisation, de la gouvernance locale, d'administration et d'aménagement du territoire.

A ce titre, il est chargé :

- d'assurer l'administration des circonscriptions administratives et la tutelle des collectivités territoriales décentralisées ;
- de mettre en œuvre la politique de décentralisation du Gouvernement ;
- de mettre en œuvre la politique de l'aménagement du territoire ;
- de promouvoir la bonne gouvernance locale.

**ARTICLE 2 :**

Le Ministre de La Décentralisation, de la Gouvernance Locale, de l'Administration et de l'Aménagement du Territoire assure l'administration territoriale, l'aménagement du territoire et promeut la bonne gouvernance.

**ARTICLE 3 :**

Le Ministre de La Décentralisation, de la Gouvernance Locale, de l'Administration et de l'Aménagement du Territoire est l'autorité hiérarchique des chefs de circonscriptions administratives et exerce l'autorité de tutelle des collectivités territoriales décentralisées à travers les préfets de départements.

A ce titre, il suit et contrôle leur gestion.

Il est ampliatrice de tous documents et correspondances des départements ministériels à destination ou en provenance des circonscriptions administratives et des collectivités territoriales décentralisées.

**TITRE II**

**DE L'ORGANISATION ET DU FONCTIONNEMENT DU MINISTRE**

**ARTICLE 4 :**

Pour accomplir ses missions, le ministre dispose :

- de services directement rattachés au Ministre
- d'un cabinet
- d'un Secrétariat Général ;
- de Directions Centrales ;
- de Directions techniques ;
- d'Organismes sous tutelle.

**CHAPITRE 1<sup>er</sup> : DES STRUCTURES RATTACHEES AU MINISTRES**

**ARTICLE 5 :**

Les services directement rattachés au Ministre sont :

- le service d'Inspection Générale ;
- la Cellule de Communication du Ministère ;
- le Secrétariat Particulier du Ministre.

## **SECTION 1 : DE L'INSPECTION GENERALE DES AFFAIRES ADMINISTRATIVES**

### **ARTICLE 6 :**

Le Service d'Inspection Générale du Ministère est l'Inspection Générale des Affaires administratives.

### **ARTICLES 7 :**

L'Inspection Générale des Affaires Administratives (IGAA) est placée sous l'autorité directe du Ministre qu'elle assiste dans ses fonctions de surveillance du fonctionnement correct des administrations centrale et territoriale.

A cet effet, elle exerce une action permanente de contrôle sur d'inspection sur la gestion administrative et financière des circonscriptions administratives, des collectivités territoriales décentralisées, des services centraux, des Etablissements Publics, des Sociétés et offices d'Etat dépendant du Ministère.

### **ARTICLE 8 :**

L'Inspection Générale des Affaires Administratives est un organe à compétence nationale. Elle peut être requise par le Président de la République pour des conquêtes particulières. De même, elle peut être sollicitée par d'autres membres du Gouvernement pour des missions de vérification ou d'enquête par l'intermédiaire du Ministre de la Décentralisation, de la Gouvernance locale, de l'Administration et de l'Aménagement du territoire.

### **ARTICLE 9 :**

Les attributions, l'organisation et le fonctionnement de l'Inspection Générale des Affaires Administratives sont fixés par décret pris en Conseil des Ministres.

## **SECTION 2 : DE LA CELLULE DE COMMUNICATION DU MINISTERE**

### **ARTICLES 10 :**

La cellule de communication du Ministère a pour attributions :

- de contribuer à la conception et à la mise en œuvre de la politique de communication du Ministère ;
- de gérer les relations du Ministre avec les organes de presse ;
- de préparer une revue de presse quotidienne à l'attention du Ministre.

### **ARTICLE 11 :**

Le Chef de la Cellule de Communication est un spécialiste du domaine.

## **SECTION 3 : DU SECRETARIAT PARTICULIER**

### **ARTICLE 12 :**

Le Secrétariat particulier a pour tâches :

- la mise en forme, l'enregistrement et la ventilation du courrier confidentiel à l'arrivée et au départ ;

- la gestion, en liaison avec l'attaché de Cabinet, de l'agenda du Ministre ;
- l'exécution de toutes autres tâches à lui confiées par le Ministre.

Le Secrétaire Particulier est assisté de secrétaires et d'agents de liaison.

## **CHAPITRE II : DU CABINET DU MINISTRE**

### **ARTICLE 13 :**

Le Cabinet du Ministre est l'ensemble des collaborateurs rattachés au Ministre.

A ce titre, le Cabinet est chargé :

- de proposer au Ministre, en liaison avec le Secrétaire Général du Ministère, les orientations stratégiques pour la mise en œuvre de la politique du Gouvernement dans les secteurs d'activités relevant de la compétence du Ministère ;
- de veiller à l'application du programme d'action du Gouvernement suivant les stratégies propres au Ministère ;
- d'émettre des avis sur les dossiers sensibles du Ministère ;
- d'assurer la liaison avec les autres Cabinets ministériels ;
- d'exécuter toutes autres tâches que le ministre pourrait lui confier dans le strict respect des attributions du Secrétariat Général du Ministère, des Directions Centrales et Techniques et des Organismes sous tutelle.

### **ARTICLE 14 :**

Le Cabinet du Ministre comprend :

- un (01) Directeur de Cabinet ;
- un (01) Directeur Adjoint de Cabinet ;
- deux (02) Chargés de Missions ;
- cinq (05) Conseillers Techniques dont nécessairement un Conseiller Techniques Juridique ;
- un (01) Attaché de Cabinet ;
- un (01) chef de la Cellule de communication du Ministère ;
- un (01) Assistant du Ministre ;
- un (01) Secrétaire Particulier.

## **SECTION 1 : DU DIRECTEUR DE CABINET**

### **ARTICLE 15 :**

Le Directeur de Cabinet coordonne, sous l'autorité du Ministre, les activités du cabinet.

Le Directeur de Cabinet apprécie les correspondances soumises à la signature du Ministre.

Tous les autres membres du Cabinet relèvent de son autorité et lui rendent compte de leurs activités

**ARTICLE 16 :**

Le Directeur est assisté dans sa tâche par un Directeur Adjoint de Cabinet qui le remplace en cas d'absence ou d'empêchement.

**ARTICLE 17 :**

Sur proposition du Directeur de Cabinet, le Ministre définit, par arrêté, les affaires dont le Directeur Adjoint de Cabinet assure la gestion permanente au sein du Cabinet.

**SECTION 2 : DES CHARGES DE MISSIONS**

**ARTICLE 18 :**

Les chargés de Missions assurent, sous l'autorité du Ministre et sous la supervision du Directeur de Cabinet, les activités du domaine à eux confié par le Ministre.

**SECTION 3 : DES CONSEILLERS TECHNIQUES**

**Article 19 :** Chaque Conseiller Technique est, dans son domaine de compétence, chargé :

- d'émettre des avis sur des avis qui lui sont affectés par le Ministre ou par le Directeur de Cabinet sur instructions du Ministre ;
- de faire des études prospectives et de coordonner toutes les activités susceptibles de promouvoir l'efficacité et l'efficience de son action auprès du Ministre ou au sein du Ministère.

**SECTION 4 : DE L'ATTACHE DE CABINET**

**Article 20 :**

L'attaché de Cabinet est chargé :

- de la correspondance privée du Ministère
- de la gestion, en liaison avec le Secrétariat Particulier, de l'agenda du Ministre ;
- de la préparation, en liaison avec le Directeur des Ressources Financières et du Matériel, des missions et voyages du Ministre ;
- du protocole du ministre ;
- des relations publiques du Ministre ;
- de toutes autres tâches à lui confiées par le Ministre.

## **SECTION 5 : DE L'ASSISTANT DU MINISTRE**

### **Article 21 :**

L'assistant du ministre exécute les fonctions et missions que lui confie le Ministre. Il est nommé par l'arrêté du Ministre parmi les cadres de la catégorie A1 de la Fonction Publique ou parmi les cadres de niveau équivalent en dehors de l'administration Publique.

## **CHAPITRE III : DU SECRETARIAT GENERAL DU MINISTRE.**

### **Article 22 :**

Le Secrétaire Général du Ministère est chargé de la coordination des activités de la direction techniques et centrales du Ministère. Il est également chargé des activités des organismes sous tutelle. Il est dirigé par un Secrétaire Général assisté d'un Secrétaire Général Adjoint.

### **Article 23 :**

Le Secrétaire Général du Ministère est placé sous l'autorité directe du Ministre. Il assiste le Ministre dans l'administration et de la gestion du Ministère.

### **Article 24**

Le Secrétaire Général Adjoint assiste le Secrétaire Général du Ministère. Il le supplée en d'empêchement et le remplace en cas d'absence. Sur proposition du Secrétaire Général du Ministère, le Ministre définit, par arrêté, les affaires dont le Secrétaire Général Adjoint assure la gestion permanente au du Ministère.

### **Article 25 :**

Le Secrétaire Général du Ministère dispose, en outre, d'un Assistant. Il exécute les fonctions et missions que lui confie le Secrétaire Général.

### **Article 26 :**

Le Secrétaire Général du Ministère comprend :

- le Secrétariat Administratif ;
- le Service de pré archivage ;
- le Service Informatique ;
- le Service des relations avec les usagers ;
- la cellule des passations des marchés publics ;
- le Service du protocole du Ministère ;
- la Cellule Sectorielle de Pilotage de la Réforme Administrative

### **Article 27 :**

Le Secrétariat Administratif du Ministère est l'organe central de gestion du courrier ordinaire. Il est dirigé par un chef de secrétariat.

**Article 28 :**

Sous l'autorité du Ministère, le du Secrétariat Administration réception, enregistre soumet à l'appréciation du Secrétaire Général du Ministère le courrier au départ et l'arrivé et assure sa ventilation, sur l'instruction du Secrétaire Général.

**Article 29 :**

Le service du pré archivage assure le classement, la conservation des actes et des produits grises du Ministère, gère les dossiers sortis du classement courant. Il peut être chargé de la documentation du Ministère.

Le chef service du pré archivage est un spécialiste dans le domaine.

**Article 30 :**

Le service des relations avec les usagers est chargé de faciliter les relations entre les Directions techniques avec les usagers pour un service public et efficace et plus efficient.

Le service des relations avec les usagers est placé sous l'autorité d'un Chef Service.

**Article 31 :**

Le service informatique s'occupe de :

- la planification, la conception et l'implantation des systèmes informatiques ;
- la programmation des approvisionnements et de l'entretien ;
- la programmation et de supervision de la formation spécifique ;
- l'établissement et la négociation des contrats de service ;
- l'assistance technique et le dépannage du matériel par les prestataires de services extérieurs.

**Article 32 :**

La cellule de passation des marchés publics est chargée, au sein du Ministère, de la conduite de l'ensemble des procédures de passation de tous les marchés dont les montants sont inférieurs aux seuils de compétence fixés par décret (marchés de travaux, fournitures, de prestation de service).

Sur proposition du Secrétaire Général du Ministère, un arrêté du Ministre fixe la composition, les attributions et le fonctionnement de la cellule de passation des marchés publics.

**Article 33 :**

Le service du protocole du Ministère est chargé de toutes questions relatives aux voyages et missions officiels à l'étranger des Directeurs et autres cadres du Ministère. Il est également chargé du cérémonial des manifestations du Ministère.

Le service du protocole du Ministère est placé sous l'autorité d'un chef service.

**Article 34 :**

La cellule sectorielle de pilotage de la Réforme Administrative est chargée, sous l'autorité du Secrétaire Général du Ministère, d'assurer la coordination et le suivi des actions de réforme au sein du Ministère, en collaboration avec le Ministère de la Réforme Administrative et Industrielle.

Un arrêté conjoint du Ministre de la décentralisation, et de la Gouvernance Locale, de l'administration et de l'aménagement du Territoire, du Ministre du Travail et Fonction Publique et du de la Réformes Administrative et Industrielle précisera les attributions, la composition et le fonctionnement de la cellule Sectorielle de Pilotage de la Réforme Administrative.

**CHAPITRE IV : DES DIRECTIONS CENTRALES DU MINISTERE****ARTICLE 35 :**

Les Directions Centrales, structures d'appui du Ministère, sont :

- la Direction des Ressources Humaines ;
- la Direction des Ressources Financières et du Matériel ;
- la Direction de la Programmation et de la Prospective

**SECTION 1 : DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES.****ARTICLE 36 :**

La Direction des Ressources Humaines assure la gestion des personnels du Ministère.

A ce titre, elle est chargée :

- de la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences ;
- de la description des postes et profils ;
- du renforcement des capacités et de la valorisation des ressources humaines du Ministère ;
- de l'Administration du personnel ;
- de l'élaboration des plans de carrière des personnels du Ministère ;
- de la communication pour le changement du comportement en milieu professionnel ;
- de l'amélioration de l'environnement du travail ;
- des relations sociales au sein du Ministère.
- Elle est dirigée par un Directeur.

**ARTICLE 37 :**

La Direction des Ressources Humaines comprend :

- un service de gestion de la carrière du personnel ;
- un service de l'évaluation et du déploiement du personnel ;
- un service de la formation continue et de la gestion prévisionnelle.

## **SECTION 2 : DE LA DIRECTION DES RESSOURCES FINANCIERES ET DU MATERIELS.**

### **ARTICLE 38 :**

La Direction des Ressources Financières et du Matériel assure la gestion des ressources financière et celle du matériel au sein du Ministère.

Elle est dirigée par un Directeur.

### **ARTICLE 39 :**

La Direction des Ressources Financière est chargée de :

- l'élaboration et l'exécution du budget du Ministère en collaboration avec toutes les autres Directions ;
- la gestion financière et du matériel du Ministère
- l'étude de la programmation des moyens nécessaires à l'exécution des actions.

### **ARTICLE 40 :**

La Direction des Ressources Financière et Matériel comprend :

- un Service du budget et de comptabilité
- un Service du matériel et des stocks
- un Service de programmation des moyens

## **SECTION 3 : DE LA DIRECTION DE LA PROGRAMMATION ET DE LA PROPECTIVE.**

### **ARTICLE 41 :**

La Direction de la programmation et de la prospective est chargée, en relation avec les direction techniques, de la planification stratégique, de l'élaboration des projets et programmes, de la mobilisation des financements, de la centralisation des informations relatives à la gestion des projets et programmes en cours d'exécution, ainsi que de leur suivi-exécution.

Elle est dirigée par un Directeur assisté par un adjoint.

### **ARTICLE 42 :**

La Direction de la Programmation et de la Prospective est chargée, en collaboration avec les Directeurs du Ministère et en harmonie avec les stratégies, réglementation des normes en vigueur, de :

- centraliser l'accès au donné de base en matière d'administration et d'aménagement du territoire ;
- -traiter ou de faire traiter ces données aux fins de la définition des stratégies sectorielles ;
- d'élaborer le programme d'actions du Ministère et de veiller à sa mise en œuvre ;
- veiller à l'adéquation des projets la politique et la stratégie sectorielle du Ministre ;
- coordonner la programmation et le suivi des projets du secteur ;
- suivre la coopération technique.

**ARTICLE 43 :**

La Direction de la Programmation et de la Prospective comprend :

- Un Service des Etudes, de la Stratégie, et de Prospective et de la Statistique ;
- Un Service de Coordination, de la Programmation et du suivi, des projets ;
- Un Service de la Coopération Technique ;
- Une Cellule de suivi évaluation du budget programme ;
- Une Régie Financière.

**Chapitre V : DES DIRECTIONS TECHNIQUES DU MINISTERE.****ARTICLE 44 :**

Les directions techniques sont les structures opérationnelles du ministère. Elles peuvent être organisées en Directions Générales.

**SECTION 1 – Des Directions Générales.****SOUS-SECTION1-De la Direction Générale de la Décentralisation et de la Gouvernance Locale (DGDGL)**

**Article 45 :** La DGDGL est chargée de :

- élaborer et mettre en œuvre la politique nationale de décentralisation;
  - proposer au gouvernement la stratégie de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation de la gestion communale ;
  - élaborer des mécanismes de mise en cohérence des initiatives nationales, locales et étrangères d'appui aux collectivités territoriales ;
  - réaliser toutes études sectorielles nécessaires à la gestion efficiente des affaires locales ;
  - préparer les textes législatifs, réglementaires et autres concernant les collectivités territoriales ;
  - assurer la coordination des actions d'appui à la décentralisation et au développement local ;
  - promouvoir les économies locales ;
- Promouvoir l'intercommunalité et la coopération décentralisée ;
- élaborer et diffuser des outils de gestion communale et d'aide à la décision ;

- accompagner et suivre la mise en œuvre des actions de coopération décentralisées et d'intercommunalité.

- concevoir et mettre en œuvre une stratégie de communication et d'implication des citoyens dans la gestion des affaires locales ;

- élaborer et assurer le suivi du respect de la charte de la gouvernance locale ;

- promouvoir la démocratie locale participative ;

- concevoir des mécanismes d'évaluation démocratique et pluralistes des politiques et actions publiques locales ;

- apporter un appui aux collectivités territoriales décentralisées dans l'élaboration et la mise en œuvre des agendas 21 locaux ;

- promouvoir l'élaboration et l'exécution des budgets participatifs par les communes.

#### **Article 46 : La DGDGL est divisée en trois directions**

- La Direction des Collectivités Locales ;

- La Direction de la Gouvernance Locale ;

- La Direction de la Coopération Décentralisée et l'Intercommunalité.

#### **Article 47 : De la Direction des Collectivités Locales (DCL)**

La DCL est compétence pour :

- proposer les règles d'organisation et de fonctionnement des collectivités locales et de leurs établissements publics ;

- suivre l'exercice de la tutelle administrative des collectivités locales ;

- veiller à la prise en compte par l'Etat des intérêts et spécificités des collectivités locales ;

- promouvoir la Fonction Publique Territoriale.

-

#### **Article 48 : De la Direction de la Gouvernance Locale (DGL)**

La DGL est chargée de :

- élaborer le document portant « charte de la gouvernance locale au Bénin » ;

- promouvoir le partenariat local-Etat-Communes-Société Civile axé sur la démocratie à la base et le développement local ;

- élaborer les outils et instruments pour favoriser la bonne gouvernance et la transparence dans la gestion des affaires locales ;

- appuyer la mise en place des structures de concertation communautaires ;
- proposer des mécanismes de reddition des comptes des collectivités territoriales ;
- renforcer les capacités des collectivités locales en matière de bonne gouvernance.

**Article 49:** De la Direction de la Coopération Décentralisée et de l'Intercommunalité (DCDI).

La DCDI est compétente pour :

- promouvoir la création des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ;
- promouvoir l'élaboration et la mise en œuvre des contrats- plans entre l'Etat et les structures intercommunales, axés sur le développement régional ;
- assurer la mise en œuvre de la politique nationale et de la coopération décentralisée ;
- appuyer les Maires dans la mise en place et le fonctionnement d'un bureau de promotion économique/ coopération économique décentralisée ;
- établir et tenir à jour des statistiques et informations sur l'état de la coopération décentralisée ;
- établir et gérer les relations avec les organismes intercommunaux intervenant dans la coopération décentralisée ;
- assurer le suivi et l'évaluation de l'impact de l'intercommunalité dans la promotion du développement local et régional ;
- promouvoir la coopération décentralisée au moyen des jumelages coopérations et de l'affiliation des communes béninoises aux organismes décentralisés.

**SOUS-SECTION 2-** De la Direction Générale de l'Administration d'Etat (DGAE)

**ARTICLE 50 :** La DGAE est chargée de :

- élaborer en collaboration avec le MRAI et mettre en œuvre la politique nationale de la déconcentration ;
- coordonner et assurer le suivi des activités menées par les Préfets de Départements dans l'exercice de leur fonction de représentant de l'Etat et d'autorité de tutelle des communes ;
- proposer, mettre en œuvre et évaluer l'organisation des préfetures et plus généralement de la représentation territoriale de l'Etat ;

- veiller à la délégation, au respect et à la maîtrise de l'exercice des compétences déconcentrées ;
- veiller à la mise à disposition des préfectures et des services déconcentrés en adéquation avec leurs nouveaux rôles ;
- assurer, en période électorale, la liaison entre le Ministère et les circonscriptions administratives d'une part et entre le Ministère et les circonscriptions administratives d'une part et entre le Ministère et la commission Electorale Nationale Autonome (CENA) d'autre part.

Elle est divisée en deux directions :

- la Direction de la Décentralisation et de la Tutelle (DTT)
- la Direction de la Gestion des Ressources et du Suivi et Evaluation (DGRSE)

**ARTICLE 51 :** De la Direction de la Déconcentration et de la Tutelle (DTT)

La DTT est chargée de :

- appuyer et accompagner les préfets dans l'exercice de leur rôle de coordination des services déconcentrés de l'Etat et de tutelle administrative des communes ;
- veiller au bon fonctionnement de la Conférence Administrative Départementale (CAD) et du conseil Départemental de concertation et de coordination (CDCC) ;
- définir les modalités de l'assistance conseil des services déconcentrés aux communes ;
- élaborer et diffuser des outils d'aide à la décision au profit des Préfectures ;
- proposer tous textes réglementaires des lois de décentralisation ;
- assurer le suivi des contentieux résultant de l'exercice de pouvoir de tutelle par les Préfets ;
- concevoir et animer des banques de données sur la décentralisation.

**ARTICLE 52 :** De la Direction de la Gestion des Ressources et du Suivi-Evaluation (DGRSE).

La DGRSE est chargée entre autres de :

- assurer le suivi évaluation de la politique nationale de déconcentration ;
- organiser périodiquement des audits des Préfectures ;
- mettre en place et gérer la banque de données de base sur la déconcentration ;

- élaborer et mettre en œuvre en collaboration avec la collaboration avec la Direction de la Déconcentration et de la Tutelle la politique de formation continue des agents des Préfectures ;
- élaborer et mettre en œuvre un plan de formation et de perfectionnement des agents des services déconcentrés dans le cadre du fonctionnement de l'administration départementale ;
- veiller à la mise à disposition des Préfectures des moyens financiers, matériels et humains ;
- coordonner la mise en œuvre des plans stratégies des Préfectures.

**ARTICLE 53 :** Les attributions, l'organisation et le fonctionnement de la Direction Générale de Décentralisation et de la Gouvernance Locale, de la Direction Générale de l'Administration de l'Etat sont précisés par décret pris en conseil des Ministres.

## **Section2 : AUTRE DIRECTION TECHNIQUE**

### **SOUS-SECTION1 : De la Direction des Transmissions**

#### **ARTICLE 54 :**

La direction des Transmissions a pour mission de :

- assurer par tous modes de transmission et de façon permanente, la communication entre le Ministère et les Administrations déconcentrées, que des collectivités territoriales décentralisées ;
- veiller à la formation et au recyclage du personnel des transmissions ;
- remettre des avis techniques pour la délivrance des licences d'exploitation des fréquences des radios privées.

#### **ARTICLE 55 :**

La Direction des Transmissions comprend :

- un Service du Trafic et de la Formation ;
- un Service de la Gestion et de la Maintenance des équipements ;
- un service des Laboratoires.

## **SECTION 3 : DE LA COMMISSION NATIONALE DES AFFAIRES DOMANIALES**

#### **ARTICLE 56 :**

La commission Nationale des Affaires Domaniales est chargée du règlement administratif des conflits domaniaux et de la matérialisation des limites territoriales des Communes et des Départements. Elle est présidée par le Ministre de la Décentralisation, de la gouvernance locale, de l'Administration et de l'Aménagement du Territoire. Elle est dotée d'un organe exécutif dénommé Secrétariat Permanent.

**ARTICLE 57 :**

La commission Nationale des Affaires Domaniales a pour missions de :

- étudier et faire des propositions au Gouvernement sur :
  - o la matérialisation des limites territoriales des Communes et Départements
  - o le règlement des litiges territoriaux et intercommunaux ;
  - o les projets de lois portant délimitation des limites territoriales des Communes et des Départements.
- recenser, rechercher, collecter et centraliser tout document relatif aux limites territoriales des communes ;
- réaliser tous travaux cartographiques individualisés ou groupés sur les limites territoriales des Communes et des Départements.

**ARTICLE 58 :**

Le Secrétaire Permanent de la Commission Nationale des Affaires Domaniales à rang de Directeur Technique.

**ARTICLE 59 :** Les attributions, l'organisation, la composition et le fonctionnement de la Commission Nationale des Affaires Domaniales sont fixés par décret pris en conseil des Ministres.

**SECTION4 : DE LA COMMISSION NATIONALE DES FINANCES LOCALES****ARTICLE 60 :**

La Commission Nationale des Finances Locales est chargée de collecter et de traiter les données économiques, financières et Comptables des Communes. Elle est présidée par le Ministre de la Décentralisation, de la Gouvernance Locale, de l'Administration et de l'Aménagement du Territoire. Elle est dotée d'un organe exécutif qui est le Secrétariat Permanent.

**ARTICLE 61 :** Les attributions, l'organisation, la composition et le fonctionnement de la Commission Nationale des Finances Locales sont fixés par décret pris en conseil des Ministres.

**CHAPITRE VI : DES ORGANES SOUS TUTELLE****ARTICLE 62 :**

Les organismes sous tutelle sont les entreprises publiques ou semi-publiques, les offices et autres structures à gestion plus ou moins autonome. Les modalités du contrôle exercé sur ces organismes sont celles fixées par les textes qui les régissent.

**ARTICLE 63 :**

Les Organismes placées sous la tutelle du Ministère de la décentralisation, de la gouvernance locale, de l'administration et de l'Aménagement du territoire sont les suivants :

- la Société de Gestion des Marchés Autonomes (SOGEMA) ;
- la Maison des collectivités Locales (MCL) ;
- la Délégation à l'aménagement du Territoire (DAT).

**ARTICLE 64 :**

Les attributions, l'organisation, la composition et le fonctionnement des Organismes sous tutelle sont ceux prévus par leurs statuts et leurs règlements intérieurs respectifs.

**TITRE III****DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET DIVERSES****ARTICLE 65 :**

La Mission de Décentralisation (MD) est maintenue comme organisme sous tutelle jusqu'à la fin de son mandat conformément à l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2000-524 du 20 octobre 2000 modifiant le décret 97-254 du 23 mai 1997 portant création, organisation, attributions et fonctionnement de la mission de Décentralisation

**ARTICLE 66 :**

Le Directeur de Cabinet et s son Adjoint sont nommés par décret pris en conseil des Ministres, parmi les cadres de la catégorie A1 de la Fonction Publique ayant accompli au moins 15 ans de service ou parmi tos autres cadres supérieurs de niveau équivalent s'ils devaient être désignés en dehors de l'administration publique.

Les autres membres du Cabinet sont nommés par arrêté du Ministre.

**ARTICLE 67 :**

Pour tout ce qui touche aux documents et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, le chef du secrétariat et les membres du Cabinet sont soumis aux mêmes obligations de discrétion professionnelle et de réserve que les autres Agents Permanents de l'Etat.

**ARTICLE 68 :**

Le Secrétaire Général du Ministère et son Adjoint sont nommés par décret pris en conseil des Ministres parmi les cadres de la catégorie A1 de grade terminal au moins (à partir du 8<sup>ème</sup> échelon) appartenant à un corps du Ministère sur proposition du Ministre.

Sauf faute grave matériellement établie, la durée en fonction du Secrétaire Général du Ministère et de son Adjoint ne peut être inférieure à cinq (05) ans. Cependant, à sa demande, le secrétaire Général ou son Adjoint peut être déchargé de ses fonctions.

**ARTICLE 69 :**

Sauf faute grave matériellement établie, la durée en fonction du Directeur de la Programmation et de la Perspective du Ministère et de son Adjoint ne peut être inférieure à trois (03) ans. Cependant, à sa demande, le Directeur la Programmation et de la Perspective du Ministère ou son Adjoint peut être déchargé de ses fonctions.

**ARTICLE 70 :**

Les Responsables des Structures d'Inspection et de Vérification, les Inspecteurs ainsi que les Directeurs Généraux, Directeurs Centraux ou Techniques sont nommés, sur proposition du Ministre, par décret pris en Conseil des Ministres parmi les cadres de la catégorie A1 de la Fonction Publique ayant accompli au moins 10 ans de service ou parmi tous autres cadres supérieur de niveau équivalent s'ils devaient être désignés en dehors de l'administration publique.

**ARTICLE 71 :**

Les Chefs de Service sont nommés par arrêté du Ministre sur proposition des Directeurs dont ils relèvent respectivement.

**ARTICLE 72 :**

L'Assistant du Secrétaire Général du Ministère est nommé par arrêté du Ministre, sur proposition du secrétaire Général, parmi les cadres A1 de la fonction Publique.

**ARTICLE 73 :**

Il est institué au Ministère un Comité de Direction. Le Comité de Direction est présidé par le Ministre ou son représentant.

Chaque Direction Technique et chaque Organisme sous tutelle sont dotés d'un Comité de Direction présidé par le directeur.

Ces Comités ont un caractère consultatif.

**ARTICLE 74 :**

Le Ministre de la Décentralisation, de la Gouvernance Locale, de l'Administration et de l'Aménagement du Territoire est l'ordonnateur du budget du Ministère pour les crédits non gérés directement par le Ministre chargé des Finances.

**ARTICLE 75 :**

En attendant la modification des textes portant régimes indemnitaires, le Secrétaire Général Adjoint jouit des mêmes avantages que les responsables des Directions Centrales du Ministère.

**ARTICLE 76 :**

Les modalités d'application du présent décret sont fixées par arrêtés du Ministre de la Décentralisation, de la Gouvernance Locale, de l'Administration et de l'Aménagement du Territoire.

**ARTICLE 77 :**

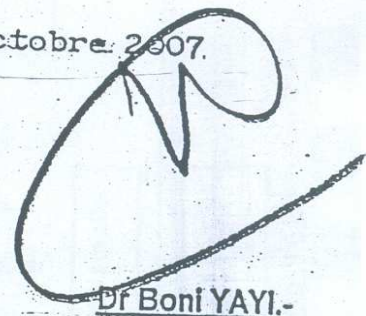
L'organigramme du Ministère de la Décentralisation, de la Gouvernance Locale, de l'Administration et de l'Aménagement du Territoire est annexé au présent décret.

**ARTICLE 78 :**

Le présent décret qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, notamment celles du décret n° 2007-154 du 03 avril 2007, sera publié au Journal officiel.

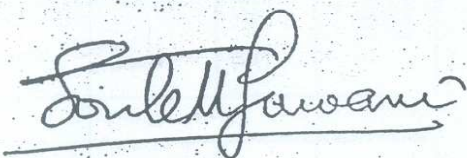
Fait à Cotonou, le 02 octobre 2007.

Par le Président de la République,  
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement



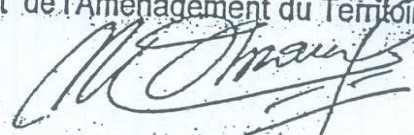
Dr Boni YAYI.-

Le Ministre des Finances



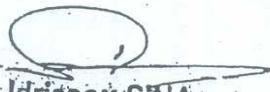
Soulé Mana LAWANI.-

Le Ministre de la Décentralisation, de la Gouvernance Locale, de l'Administration et de l'Aménagement du Territoire,



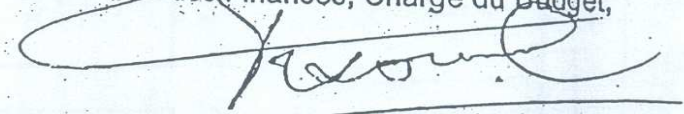
Issa Démonlé MOKO.-

Le Ministre de la Réforme Administrative et Institutionnelle,



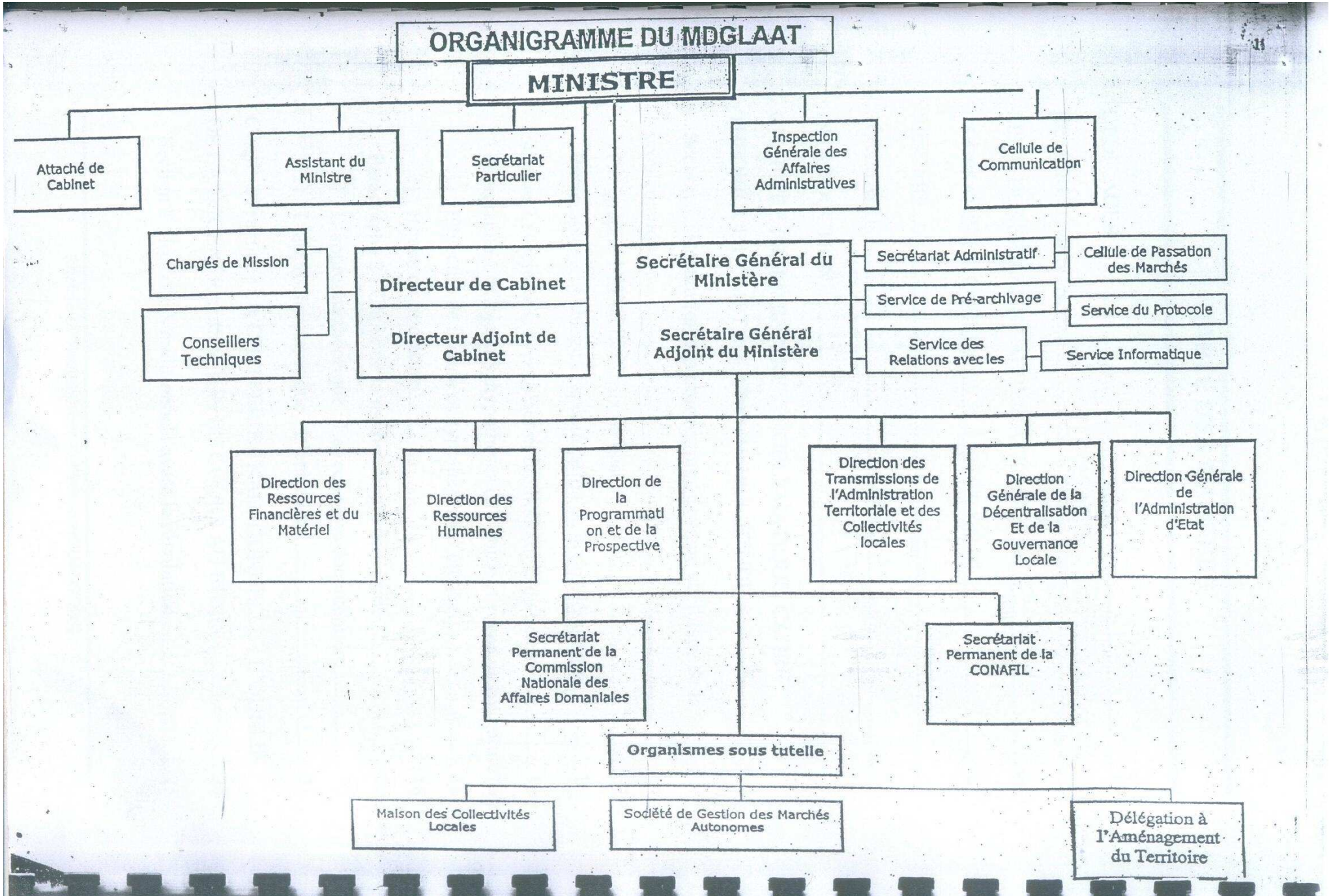
Bio Gounou Idrissou SINA

Le Ministre Délégué auprès du Ministre des Finances, Chargé du Budget,



Albert Sègbénon HOUNGBO

Ampliations : PR 06 - AN 04 - CC 02 - CS 02 - GES 02 - HAAC 02 - HCJ 02 - MDGLAAT 04 - MF 04 - MRAI 04 - MDCB/MF 04 AUTRES MINISTERES 22 - SGG 04 - IGÉ 01 - DGBM-DCF-DGTPCP-DGID 05 - BN-DAN-DLC 03 - GCONB-DCCT-INSAE 03 - BCP-CSM-IGAA 03 - UAC : BU - ENAM - FADESP 03 - UP : BU - FDSP 02 - JO 01.



---

## TABLE DES MATIERES

---

DEDICACES .....	iii
REMERCIEMENTS .....	v
LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS .....	vii
GLOSSAIRE DE L'ETUDE.....	viii
RESUME.....	x
SOMMAIRE .....	xi
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE PRELIMINAIRE : PROBLEMATIQUE, CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE.....	6
Section 1 : Restitution des observations de stage et ciblage de la problématique .....	6
Paragraphe 1 : Etat des lieux de base .....	7
Paragraphe 2 : Ciblage et spécification de la problématique.....	11
Section 2 : Objectifs, hypothèses et méthodologie de l'étude.....	16
Paragraphe 1 : Objectifs, hypothèses de l'étude et revue de littérature	16
1) Objectifs de l'étude et hypothèse de l'étude.....	16
2) Revue de littérature .....	18
Paragraphe 2 : Choix de la méthodologie de l'étude .....	20
1) L'approche théorique : La recherche documentaire .....	20
2) L'approche empirique : L'entretien.....	21
Chapitre Premier : LA CHEFFERIE TRADITIONNELLE : L'OUBLIE DE LA DECENTRALISATION EN COURS AU BENIN .....	24
Section 1 : Les chefs traditionnels avant la révolution.....	25

Paragraphe 1 : Rôle des chefs traditionnels pendant la colonisation..	25
Paragraphe 2 : Rôle des chefs traditionnels des indépendances à la révolution.....	28
Section 2 : De la démocratie à la décentralisation.....	31
Paragraphe 1. Le regain d'intérêt pour la chefferie traditionnelle depuis l'avènement du renouveau démocratique .....	34
Paragraphe 2 : L'absence de la chefferie traditionnelle dans le processus de décentralisation .....	36
Chapitre Deuxième : LA CHEFFERIE TRADITIONNELLE : UN PILIER NECESSAIRE AU DEVELOPPEMENT LOCAL .....	39
Section 1. La chefferie traditionnelle, un pilier pour le développement local.....	39
Paragraphe 1 : Les chefs traditionnels, véritables partenaires pour le développement à la base.....	40
Paragraphe 2 : La question des rapports dans le contexte de la décentralisation.....	41
Section 2 : Des approches de solution pour une meilleure implication des chefs traditionnels au processus de la décentralisation .....	42
Paragraphe 1 : Responsabilisation des chefs traditionnels .....	43
Paragraphe 2 : Institutionnalisation du Conseil des Rois du Bénin...	45
CONCLUSION .....	47
BIBLIOGRAPHIE .....	50
TABLE DES MATIERES .....	