



UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI  
(UAC)

\*\*\*\*\*@\*\*\*\*\*

FACULTE DES LETTRES, ARTS ET SCIENCES HUMAINES  
(FLASH)

\*\*\*\*\*@\*\*\*\*\*

ECOLE DOCTORALE PLURIDISCIPLINAIRE : « Espaces, Cultures et Développement »  
(EDP)

\*\*\*\*\*@\*\*\*\*\*

LABORATOIRE D'ANALYSE ET DE RECHERCHE : RELIGIONS, ESPACES ET DEVELOPPEMENT  
(LARRED)

\*\*\*\*\*@\*\*\*\*\*



**FILIERE :**

SOCIOLOGIE-  
ANTHROPOLOGIE

**OPTION :**

SOCIOLOGIE DU  
DEVELOPPEMENT

DIPLOME D'ETUDES APPROFONDIES  
(DEA)

**MEMOIRE DE DEA**

**Sujet :**

**CONSTRUCTION SOCIALE DES MECANISMES DE RESOLUTION DES  
CONFLITS INTERPERSONNELS DANS LES GROUPES DE LA PAROISSE  
SAINTE FAMILLE DE TANKPE D'ABOMEY-CALAVI**

**Réalisé et soutenu par :**

**Zinsou Yves DAH LOKONON**

**Sous la direction de :**

**Prof. Dodji M. AMOUZOUVI**

*Maître de conférences des  
Universités/ CAMES*

**Membres du jury**

**Président** : Prof. Dr. Cyriaque AHODEKON  
Maître de Conférences des universités/CAMES

**Rapporteur** : Prof. Dr. Dodji M. AMOUZOUVI  
Maître de Conférences des universités/CAMES

**Examineur** : Dr. Charles BABADJIDE  
Maître Assistant à l'UAC

**Date de soutenance** : Mardi 07 Avril 2015

**Heure de soutenance** : 16H00-17H30

**Salle de soutenance** : Salle de conférence du LARRED

**Note de soutenance** : 15/20

**Mention obtenue** : Bien

***Année académique : 2013-2014***

# SOMMAIRE

Titres	Pages
SOMMAIRE.....	2
DEDICACE.....	3
REMERCIEMENTS.....	4
LISTES DES SIGLES ET ABREVIATIONS.....	5
LISTES DES FIGURES.....	6
LISTES DES TABLEAUX.....	7
RESUME.....	8
INTRODUCTION.....	9
<b>PREMIERE PARTIE : FONDEMENTS THEORIQUES ET METHODOLOGIQUES.</b> .....	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
<b>CHAPITRE I : FONDEMENTS THEORIQUES</b> .....	13
<b>CHAPITRE II : APPROCHES METHODOLOGIQUES</b> .....	31
<b>DEUXIEME PARTIE : ANALYSE DES MECANISMES DE RESOLUTION DES CONFLITS INTERPERSONNELS DANS LES GROUPES</b> .....	43
<b>CHAPITRE I : TYPOLOGIE DES CONFLITS SUR LA PAROISSE SAINTE FAMILLE DE TANKPE</b> .....	44
<b>CHAPITRE II : LOGIQUES DES ACTEURS FACE AU MECANISMES DE RESOLUTION DES CONFLITS</b> .....	54
<b>CONCLUSION</b> .....	71
<b>REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES</b> .....	73
<b>ANNEXES</b> .....	77
<b>TABLE DES MATIÈRES</b> .....	79

DEDICACE

A mon père **Michel DAH LOKONON** et ma  
mère **Julienne HOMEVO.**

## REMERCIEMENTS

**A tous ceux sans qui ce travail de recherche aurait été un pieux projet.**

*A*

- Notre Directeur de mémoire Professeur **Dodji AMOUZOUVI**, qui a accepté diriger cette recherche;
- Notre Chef de filière de «Sociologie de développement», Professeur **Albert TINGBE AZALOU**, pour tout l'effort à l'avancement de la filière et à la réussite des doctorants;
- Notre Professeur **Honorat AGUESSY**, pour son assistance et ses conseils;
- Nos professeurs et enseignants de l'école doctorale pluridisciplinaire de la faculté des lettres, arts et sciences humaines (EDP-FLASH);
- Notre sponsor **ICWE Gmbh**, pour avoir soutenu notre scolarité. Recevez nos sincères remerciements;
- Notre **Rébecca STROMEYER**, Présidente internationale de **Elearning Africa / ICWE Gmbh** pour ses conseils et soutiens;
- Notre Grand-mère paternelle **Delphine HOUNMALON**, pour ses conseils de sage;
- Nos sœurs (**Yvette & Marie-Louise**) et frères (**Nols, Damien & Roméo**), pour leurs sollicitudes;
- Notre fiancée **Solange Liliane MISSIHOUN**, pour son assistance et soutien;
- Notre encadreur **Rodrigue MONTCHO**, pour ses conseils et soutiens;
- Nos collègues auditeurs de DEA Sociologie de développement 2013-2014, pour leur franche assistance;
- Tous les **chercheurs du LARRED** pour leurs accompagnements scientifiques;
- Au **père Curé Henri AZANKPOSSO** et toute son équipe, pour leur soutien.

**A tous, je formule ici ma sincère gratitude.**

## LISTE DES SIGLES ET ABBREVIATIONS

**AUF** : Agence Universitaire de la Francophonie

**CAMES** : Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement Supérieur

**CEB** : Communautés Ecclésiales de Base

**CSS** : Center for Security Studies

**DEA** : Diplôme d'Etude Approfondie

**DS-A** : Département de Sociologie-Anthropologie

**EDP-FLASH** : Ecole Doctorale Pluridisciplinaire : « Espaces, Culture et Développement » de la Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines

**FLASH** : Faculté des Lettres, Arts et Sciences Humaines

**ICWE GmbH**: International Conferences, Workshops and Exhibitions - Gesellschaft mit beschränkter Haftung

**IDEE** : Institut de Développement et d'Echanges Endogènes

**LARRED** : Laboratoire d'Analyse et de Recherche : Religions, Espaces et Développement

**ONU** Organisation des Nations-Unies

**PIOMM** : Programme Interdisciplinaire de recherche sur les causes de violations des droits humains

**PNUD** : Programme des Nations-Unies pour le Développement

**PSFT** : Paroisse Sainte Famille de Tankpè

**PUF** : Presses Universitaires de France

**UAC** : Université d'Abomey-Calavi

**UNESCO** : United Nation Educationnel, Scientifique and Culturel Organisation (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture)

**WANEP**: West Africa Network for Peace building

## LISTE DES FIGURES

Figure 1.....	34
Figure 2.....	64

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau I.....	38
Tableau II.....	39

## RESUME

Au départ, tous les êtres humains vivaient ensemble au sein d'une même communauté et partageaient tout ensemble. C'est à partir du moment où les hommes ont commencé par créer des frontières entre eux qu'est née la division. Le conflit se constate à partir du moment où deux personnes au moins du même groupe ne partagent plus les mêmes idées.

La démarche qualitative a été adoptée pour cette recherche. Ainsi, six catégories d'acteurs ont pu être identifiées. Aussi, les techniques (la recherche documentaire, l'observation, l'entretien individuel et le focus groupe) et les outils de collecte de données (grille d'observation et guide d'entretien) ont été utilisés pour la réalisation de cette recherche.

Les résultats obtenus indiquent que sur la PSFT, les fidèles intègrent les groupes dans le but de mieux vivre leur foi. La résolution des conflits interpersonnels se fait toujours de manière discrète. Les membres du bureau de ces différents groupes attendent que ces conflits interpersonnels naissent d'abord avant de choisir quels types de mécanismes de résolution qui va avec.

Comme perspective, il s'est agi d'élargir cette recherche sur les mécanismes de résolution et de gestion des conflits interreligieux au Bénin.

**Les mots Clés :** Conflits interpersonnels, groupes restreints, gestion des conflits, dynamique du groupe.

## INTRODUCTION

Depuis qu'il y a les êtres humains sur la terre, ils sont tous à la recherche du mieux-être et de la paix. La paix est l'état voulu de tous afin de bien vivre avec ses semblables. C'est ainsi que, qui parle de paix n'oublie pas les crises, les conflits voire les guerres. Les hommes vivants avec leurs semblables sont à la recherche du bonheur, de la sécurité et de la paix. Partout où il y a les êtres humains, personne ne peut collaborer avec l'autre dans la différence. Bourdieu (1979) souligne que *«c'est par rapport au plus proche, qui représente la plus grande menace, que l'on affirme la différence»*. Or tous les hommes sur la terre sont à la recherche permanente de la paix. Chaque homme appartient à une communauté, à un groupe ethnique qui lui est propre. Dans ces groupes, l'homme a intégré sa communauté par l'éducation et par la socialisation. L'homme depuis le cercle familial, a acquis certaines valeurs éthiques, morales, civiques, et d'équité qui lui permettent de bien se comporter avec ses semblables afin de pouvoir vivre en société.

L'homme est un être de communication. C'est ainsi que ASSABA (2000), montre que *«l'homme n'existe qu'à l'intérieur d'un important réseau communicationnel qui le met aux prises avec lui-même et avec ses pairs et l'environnement naturel. Il rappelle également l'attachement à l'ordre hiérarchique qui fonde la société»*. Il vit dans un réseau de communication où l'environnement influe toujours sur son comportement. L'environnement est le seul cadre qui peut changer le comportement à l'homme. D'un environnement social à un autre, les valeurs socioculturelles ne sont pas les mêmes. C'est pour cette raison que l'homme est confronté à d'autres réalités socioculturelles qui font qu'il est toujours en conflit avec lui-même.

FOFANA (2005) montre que *«l'Afrique a été et continue d'être perçue comme le Continent de la guerre, celui des conflits fratricides qui opposent sans cesse des «tribus» ou des «ethnies» antagonistes. Les conflits meurtriers qui affectent aujourd'hui encore de nombreuses régions du Continent confortent hélas cette image négative»*. Aucune tribu, ethnie n'est supérieure à une autre. En Afrique, les hommes vivaient dans une solidarité mécanique selon

Durkheim car il n'existe pas de frontière entre les peuples. Mais à partir du moment où l'homme a commencé par s'accaparer du bien commun en son bien personnel, il a commencé par créer des frontières entre eux d'où la naissance des conflits. L'homme en vivant avec ses semblables, ne partage pas tout leur comportement. Mais là où il y a des hommes, les conflits n'en manquent pas. C'est ainsi que ABRAHAM et NDIAYE (2010) dans leur article soulignent que *«s'il est commun de dire que les conflits font partie de la vie des groupes et des institutions, toute société humaine, petite ou grande, s'y trouve exposée inéluctablement. Être social par excellence, l'être humain n'aurait donc guère de possibilités d'échapper aux conflits, mais il peut en revanche les arbitrer, les sublimer, les dépasser pour en tirer le meilleur»*. Selon eux, il n'y a pas de groupe sans conflits. Les conflits ont des côtés positifs et des côtés négatifs.

Dans certains cas, les conflits font grandir le groupe et plus, permettent de renouer les liens entre les humains. Aucun conflit n'est préparé à l'avance. Et de plus, il n'y a pas un seul facteur unique qui provoque les conflits dans les groupes. Plus loin, TRACHSLER (2011) confirme que *«les conflits ne sont jamais dus à un facteur unique. Des influences entre autres économiques, politiques (sécuritaires) et socioculturelles jouent un rôle important en plus des convictions religieuses»*. Les conflits se retrouvent partout et dans sur tous les plans (économique, environnemental, politique, professionnel, académique, social, religieux, etc.) de notre vie. D'après les constats faits sur la Paroisse Sainte Famille de Tankpè (PSFT), différents groupes s'entremêlent et animent la vie de l'église catholique romaine et dans tous ses démembrements. Dans cette animation au sein de chaque groupe de l'église catholique, les fidèles membres, ne sont pas exempt de conflits. C'est pour cette raison qu'on constate que différents types de conflits s'observent et se remarquent dans les groupes. Mais les mécanismes de résolution de ces conflits sont relatifs d'un groupe à un autre.

En effet, dans le but de mieux observer les cas de conflits interpersonnels et de voir comment les mécanismes de résolution sont gérés

dans les différents groupes, le site de la Paroisse Sainte Famille de Tankpè a été identifié pour mener cette recherche.

Dans cette optique, il est *intéressant de faire la recherche sur : la «construction sociale des mécanismes de résolution des conflits interpersonnels dans les groupes de la Paroisse Sainte Famille de Tankpè (PSFT) d'Abomey-Calavi»*.

La recherche s'articule autour de deux parties : la première est celles des fondements théoriques et méthodologiques et la seconde partie est celle de l'analyse des mécanismes de résolution des conflits interpersonnels dans les groupes de la Paroisse Sainte Famille de Tankpè (PSFT).

# PREMIERE PARTIE

## **FONDEMENTS THEORIQUES ET MÉTHODOLOGIQUES**

## CHAPITRE I : FONDEMENTS THEORIQUES

### 1- PROBLEMATIQUE

#### 1.1 Problèmes

L'homme est membre de la société. Et c'est la société qui forge sa personnalité. Mais dans ce processus de forge, il passe par certains rites qui lui confèrent ce titre d'intégration dont il se socialise. L'homme n'est lui-même que par le milieu social où la famille joue un rôle primordial. Le cercle familial est l'endroit où l'homme forge sa personnalité. Aguessy (2005) souligne que quatre principes de l'éducation participent à la formation de l'homme dans la société : « *apprendre à vivre, apprendre à apprendre, apprendre à entreprendre, apprendre à être responsable* ». Tous ces principes font de l'homme un être social, être qui sait se maîtriser en toutes circonstances. La maîtrise de soi permet de prendre patience et de créer la paix autour de soi. La paix est l'or que recherchent tous les peuples du monde. L'homme a besoin de la sécurité autour de lui. Donc sans la sécurité il n'y a pas de paix, sans la paix, il n'y a pas de développement.

La religion donne la force à l'individu de vivre en parfait amour avec ses semblables. Durkheim (2003) souligne que « *la religion est un système solidaire de croyances et de pratiques relatives à des choses sacrées, c'est-à-dire séparées, interdites, croyances et pratiques qui unissent en une même communauté morale, appelée Église, tous ceux qui y adhèrent* ». Les croyances et pratiques religieuses donnent une force à l'individu qui lui permet d'être en harmonie avec le monde et de respecter les choses sacrées. Le sacré ne se trouve pas partout. Le non respect du sacré amène les individus à ne plus être en règle avec l'ordre établi dans la société. Le non respect de l'ordre établi par la société pousse l'individu à une désunion des choses de la société. Lorsque l'homme est en conflit avec les valeurs de sa société, il perd ses valeurs cardinales. De ce fait, l'homme perd donc la racine de sa culture.

Les relations entre les hommes ne sont pas toujours cordiales au sein de la société. Les hommes dans le but de partager leur moment de bonheur et de malheur avec leurs prochains, préfèrent les vivre avec les hommes réunis

autour d'un objectif qu'on appelle «groupe». Dans les groupes, les hommes sont en relation. VIDROVITCH (2005) parlant de relation montre, «*que les relations du groupe (qu'il s'agisse d'un village, d'un ensemble de villages ou d'une structure plus ample), impliquaient un ensemble complexe de liens diversifiés*». Un individu isolé du groupe est lié par des liens multiples. Les membres du groupe vivent dans une interaction multiple. Dans cette interaction, les membres du groupe ne peuvent vivre sans se frotter. C'est dans ce frottement que ces membres commencent à se connaître et à se faire confiance. Les groupes de la PSFT sont des groupes dans lesquels les membres partagent le même espace et le même temps. De plus, dans ces groupes les membres collaborent, se connaissent et se partagent des moments d'échanges et de rencontres. Au cours des moments d'échanges, les membres vivent en interactions cordiales où ils partagent des moments de joie et de peines. Mais, force est de constater qu'en dehors de ces groupes, les membres ont des affinités qu'ils vivent. Chacun, vivant sa logique propre, veut retrouver la même logique en son prochain. GUISSOU (2005) montre que «*l'Afrique d'avant le «choc colonial» avec les puissances d'occupations européennes au XIXe siècle, a évolué, comme tous les autres continents, avec ses contradictions propres et par des voies contradictoires vers la constitution de multiples nations, États, Empires et autres entités*».

Dans son développement, GUISSOU (2005) souligne que la «*construction des États et des Nations précoloniaux sur le continent africain sont passé par des guerres de conquête encore chantées par les griots et autres historiens traditionnels au sein des communautés humaines. Mais les vainqueurs et vaincus étaient condamnés à rechercher des voies et moyens pour construire ce «vouloir vivre ensemble» qui fonde toute nation et tout Etat*». Aucune nation ou Etat ne peut s'enfermer sur elle-même. L'homme ne peut pas vivre seul et/ou isolé de ses semblables. Il doit vivre avec ses semblables, s'associer pour se mettre ensemble et former un groupe afin de définir les bases sur lesquelles doit fonctionner le groupe. Sans nier que le processus historique en Afrique, hier comme aujourd'hui révèle bien des chocs sanglants, bien des conflits intra et inter communautaires. Selon FOFANA (2005), il est évident que «*la civilisation africaine se définit essentiellement en termes de dialogue, de*

*compromis, de coexistence et de paix*». MARSAN (2005) par contre, montre que *«travailler ensemble, c'est se frotter à la différence des autres*». Qui parle de crises, parle de conflits. Le conflit naît de la présence d'au moins deux individus. TRACHSLER (2011) montre que *«Le conflit est un phénomène normal, naturel, inévitable car souvent lié aux attitudes, comportements, et sentiments, etc. Les conflits ont plusieurs dimensions mais ceux, à dimension religieuse sont souvent considérées comme particulièrement difficiles à résoudre en raison de la nature non négligeable des identités et des thèmes religieux*». Les conflits religieux ne naissent pas en l'air mais commencent par la présence d'au moins deux personnes qui sont en position d'antagonistes et de protagonistes. Selon BEDZIGUI (2008), *«les maux qui minent le continent africain sont : le génocide, la purification ethnique, la crise humanitaire, la haine tribale, la division Nord-Sud. Certes, ces maux cités ci-dessus ne sont pas étrangers à la majorité des conflits africains mais ils sont davantage les effets de problème, plus que de questions de plus en plus complexes*». Les conflits africains sont souvent des conflits qui viennent des ethnies, des tribus, etc. AMOUZOUVI (2005) traite que *«les conflits naissent à cause de l'ampleur que prenne le marché de la religion*». DIAGOURAGA (2004) souligne dans son document que *«notre continent africain compte, malheureusement, le plus grand nombre de ces conflits qui continuent d'endeuiller nos peuples, de mettre à rude épreuve nos valeurs traditionnelles de dialogue, de tolérance et de fraternité et de nous maintenir à la traîne du progrès social et économique*». *Pourquoi l'Afrique et toujours en Afrique que l'on constate ces genres de conflits qui, sans cesse causent des dommages au continent africain ? C'est ainsi que* LASSEUR et MAYRARGUE (2012) montrent que *«le conflit implique en revanche une confrontation directe entre acteurs religieux car il est une lutte pour s'approprier un objet que l'autre possède*». Aucun groupe ne peut échapper aux conflits. Là où il y a deux individus réunis, les conflits sont présents.

Quarante cinq (45) groupes animent la vie des fidèles sur la Paroisse Sainte Famille de Tankpè. Pourquoi la PSFT a-t-elle besoin de si tant de groupes pour l'épanouissement de ses fidèles ? Là n'est pas la question. Mais c'est de savoir pourquoi il y a tant de groupe sur cette paroisse. Le prêtre à lui

seul, ne peut-il pas se rapprocher de tous les fidèles cette paroisse afin de permettre leurs plein épanouissement. Dans le but de subvenir aux maux dont souffrent les fidèles de cette même paroisse, la présence des groupes leurs permettent en dehors des célébrations eucharistiques du prêtre de se retrouver au sein d'un creuset afin de raviver leur foi.

De la pré-enquête, il ressort que les fideles pour la plupart, ne choisissent pas volontairement et librement d'appartenir à un groupe ou à un tel autre. L'intégration à un ou à plusieurs groupes de la paroisse sainte famille de Tankpè se fait soit par le biais d'un des membres du groupe, soit par des rapports d'affinité, ou par obligation pour les fidèles suivant les rites (lorsqu'on veut recevoir les sacrements comme : la première communion, la confirmation ou le mariage) dans cette église d'appartenir à un groupe de leur choix, etc. L'appartenance à un ou plusieurs groupes de la vie sociale, n'est pas chose facile à cause des contraintes et des obligations qu'on rencontre. La présence des conflits met en danger l'équilibre social. Ici comme ailleurs, le conflit est omniprésent dans la vie sociale. Aucun groupe n'est exempt de conflits. Les conflits n'ont pas les mêmes fondements, les mêmes contenus d'un groupe à un autre. Dans sa fiche de lecture sur le conflit sociale de COSER, LARMINAT (2007) souligne que *«le conflit est une interaction qui manifeste ouvertement un antagoniste dans une relation sociale»*. De plus, dans son développement, il souligne que *«le conflit oppose les personnes et les groupes»*. Donc, le conflit établit des barrières voire des frontières entre les membres d'un même groupe ou de deux ou plusieurs groupes différents. Les conflits font le dynamisme de la vie des membres de ces différents groupes de la paroisse sainte famille de Tankpè. De la même manière que le conflit est un élément de désorganisation sociale, c'est aussi un élément de socialisation. Qui parle de socialisation, parle d'identité. Selon RUANO-BORBALAN (1997), *«les recherches contemporaines rappellent toutes, avec insistance, que l'image et l'estime de soi, les identités communautaires ou politiques s'élaborent dans des interactions entre les individus, les groupes et leurs idéologies. L'individu se socialise et construit son identité par étapes, au cours d'un long processus qui s'exprime fortement de la naissance à l'adolescence et se poursuit à l'âge adulte»*.

La formation de l'identité se fait dans un cercle restreint. Dans le but de la socialisation, les interactions réciproques de l'individu et de sa société, les valeurs acquises de son groupe social lui donnent des aptitudes qui le préparent à la vie. De la même manière, l'identité de l'individu ne se construit pas en un seul jour. C'est grâce à son immersion culturelle, en vivant avec ses semblables dans une interaction mutuelle entre individu, entre son groupe social et sa société qui le socialise. Un seul individu ne domine pas un groupe. Dans un groupe, il y a une multitude d'individus qui viennent d'horizons divers, ayant des opinions divergentes et qui courent tous vers un but bien défini. Pour mieux cerner les contours de cette thématique sur les conflits et les mécanismes de résolution, nous avons choisi d'investir sur le sujet de recherche intitulé : la «*construction sociale des mécanismes de résolution du conflit interpersonnel dans les groupes de la Paroisse Sainte Famille de Tankpè d'Abomey-Calavi*». Mais, Il n'y a pas de conflit sans une approche ou mécanisme de résolution. Il est intéressant de noter avec FOFANA (2005) que «*tout l'intérêt porté aujourd'hui sur les mécanismes pratiqués par les populations à travers leur histoire et leurs réalités vécues. Ce qui marque un retour aux valeurs sociales, face à la crise que vivent aujourd'hui les systèmes politiques et sociaux contemporains d'Afrique*». C'est pourquoi les groupes dans leur fonctionnement, ont défini dans les textes fondamentaux, les stratégies et mécanismes de résolution des conflits interpersonnels. Les membres du groupe ne venant pas tous de la même culture, n'ayant pas tous reçu la même éducation, sont obligés de se baser sur le respect des contenus des textes fondamentaux afin de permettre leur développement et leur plein épanouissement.

Dans la présente recherche, il s'est agi de s'intéresser aux conflits interpersonnels qui naissent entre les membres d'un même groupe de la Paroisse Sainte Famille de Tankpè. Les membres du groupe réunirent autour d'un même objectif et partageant les mêmes idéaux n'ont pas toujours les mêmes points de vue sur les décisions des uns et des autres. C'est ainsi qu'on constate la présence des crises entre les membres. Peut-on parler de crise sans parler de paix ? Tout être humain a besoin de la sécurité partout où il est. La paix n'est pas un vain mot mais un comportement dit-on. La

dynamique du groupe permet à tous les membres de se côtoyer mutuellement autour des activités prévues par les objectifs dudit groupe. Les membres d'un même groupe peuvent-ils mieux s'épanouir lorsqu'ils sont frustrés, ou sont en désaccord ? Dans le but de mieux surmonter ces désaccords, les membres font recours aux mécanismes de résolution de ces conflits. BEAVOGUI (2005) souligne que : *«combien de conflits qui entraînent aujourd'hui des procès coûteux et inefficaces, pourraient se régler facilement à l'amiable, par la voie traditionnelle, si l'on faisait appel à ceux qui la connaissent et qui peuvent la mettre en œuvre»*. C'est pour cette raison que AGUESSY (2005) montre que *«la prévention des conflits appelle une vigilance et une connaissance permanentes, profondes et circonscrites de tous les phénomènes de différences qui peuvent donner lieu à des prétextes et occasions de discriminations»*. Mieux vaut prévenir les conflits que de laisser gagner notre vie par les conflits. On sait quand commencent les crises mais ses conséquences sont multiples et multiformes sur la vie des populations et surtout sur le développement du pays.

Constatons que sur la paroisse sainte famille de Tankpè, les fidèles ne partagent pas leurs moments dans un seul groupe uniquement. Ils collaborent aussi avec d'autres groupes sur cette même paroisse. Ces membres partagent au sein de ces différents groupes les mêmes espaces de vie, de temps et créent souvent des situations renouvelées d'échanges et d'interactions. Chaque groupe veut donner à chacun de ses membres une sécurité. Force est de constater que les membres de ses différents groupes de la PSFT et partageant les mêmes idéaux au sein de ces groupes, ne vivent pas sans les malentendus, les désaccords.

Dans le but de mieux conduire cette recherche, il est bon de se baser sur cette question de recherche qui est de savoir : *comment la construction sociale des mécanismes de résolution des conflits interpersonnels influence-t-elle les fidèles dans les groupes de la Paroisse Sainte Famille de Tankpè d'Abomey-Calavi ?* Pour répondre à cette question, deux hypothèses de recherche ont été élaboré.

## **1.2 Hypothèses et objectifs de recherche**

### **1.2.1 Hypothèses de recherche**

- Dans l'arène sociale des groupes de la Paroisse Sainte Famille de Tankpè, plusieurs conflits interpersonnels opposent les fidèles;
- La construction sociale des mécanismes de résolution des conflits interpersonnels varie en fonctions des logiques des acteurs en présence.

### **1.2.2 Objectifs de recherche**

#### *1.2.2.1 Objectif général*

Analyser la construction sociale des mécanismes de résolution des conflits interpersonnels dans les groupes de la Paroisse Sainte Famille de Tankpè.

#### *1.2.2.2 Objectifs spécifiques*

Spécifiquement, il s'agit de :

- Faire la typologie des conflits interpersonnels et leurs mécanismes de résolution dans les groupes de la Paroisse Sainte Famille de Tankpè;
- Apprécier la logique des acteurs face aux mécanismes de résolution des conflits interpersonnels dans les groupes de la Paroisse Sainte Famille de Tankpè.

## **2. ETAT DE LA QUESTION**

Les hommes sont nés libres et égaux devant la loi, mais c'est la société qui les corrompt. Il ne peut pas vivre en vase clos mais avec ses semblables. Vivre ensemble n'est pas chose facile. Face à l'éducation reçue, tous les hommes n'ont pas les mêmes comportements. La paix est la pierre que recherchent toutes les sociétés du monde entier. Avec l'évolution du monde, les hommes cherchent leur sécurité en restant dans les groupes auxquels ils appartiennent. C'est ainsi que pour MASSE et POULIN (2000), «*il est largement reconnu que les Églises fondamentalistes de petits groupes offrent*

aux membres un lieu d'ancrage et d'identification communautaire où ils peuvent profiter d'un soutien social indéfectible». Pour ce faire, les individus sont en quête permanente de la recherche d'un cadre de sécurité et de culture de la paix. C'est ainsi que dans les groupes restreints les membres se connaissent bien et le soutien et l'assistance sociale des membres se passent dans une relation d'interdépendance. L'assistance sociale aux membres du groupe les consolide et les retient dans les groupes. Souvent, ces différents soutiens permettent de déceler aussi les cas de conflits qui naissent entre les membres. Qui dit « paix », n'occulte pas les « conflits ». BROOHM (2004) montre, « s'il est vrai que nulle société ne s'est jamais montrée indifférente à la recherche de la paix ; et à la maîtrise de ce qui en elle menace sans cesse cette paix à savoir les conflits sociaux, il est tout aussi vrai que les procédures et les procédés mis en œuvre pour assurer cette maîtrise ne sont pas identiques dans toutes les sociétés ». Pour ce faire, vivant autour d'un même objectif au sein d'un même groupe, les hommes vivent permanence avec les conflits. ABRAHAM et NDIAYE (2010), dans leur article, soulignent que « s'il est commun de dire que les conflits font partie de la vie des groupes et des institutions, toute société humaine, petite ou grande, s'y trouve exposée inéluctablement ». Lorsque les êtres humains se regroupent pour partager ensemble des objectifs communs, ils sont exposés à des cas de conflits. Ceci, parce que tous les membres du groupe n'ont pas la même vision pour le groupe. De plus, en poursuivant sa réflexion, ces deux auteurs montrent qu'« être social par excellence, l'être humain n'aurait donc guère de possibilités d'échapper aux conflits, mais il peut en revanche les arbitrer, les sublimer, les dépasser pour en tirer le meilleur ». Le terme « conflit » est employé pour décrire un état de contradiction et d'incompatibilité entre deux ou plusieurs personnes, groupes, institutions et idées. Se manifestant par l'opposition de deux ou plusieurs parties, conduisant parfois à la violence physique et verbale. L'être humain vit toujours avec les conflits. L'essentiel n'est pas de fuir les conflits mais de savoir comment utiliser les stratégies pour pouvoir arbitrer voire les gérer afin de les surmonter pour pouvoir tirer le meilleur. FOFANA (2005) rappelle que « sans nier que le processus historique en Afrique, hier comme aujourd'hui révèle bien des chocs sanglants, bien des conflits intra

*et inter communautaires, il est évident que la civilisation africaine se définit essentiellement en termes de dialogue, de compromis, de coexistence et de paix. Les valeurs qui s'attachent à la tolérance et à la non-violence, sont partout sous-jacentes dans de nombreuses traditions culturelles et s'expriment à travers la sagesse populaire». Aucun conflit ne peut dépasser une société. Qu'importe la durée, le conflit finira par toujours trouver de solution. Il faut la sagesse populaire pour réduire les effets qu'engendrent les cas de conflits au sein de nos sociétés. Selon Gluckman, cité par OLIVIER DE SARDAN (1995), «le conflit renvoie à trois niveaux différents d'analyse qu'il est utile de désagréger. D'une part, un constat empirique : toutes les sociétés sont traversées de conflits. Le conflit est donc un élément inhérent à toute vie sociale. D'autre part, une analyse structurelle : le conflit renvoie à des différences de positions. Les sociétés, aussi petites soient-elles, et aussi dépourvues soient-elles de formes institutionnalisées de «gouvernement», sont divisées et clivées. Ces divisions et ces clivages sont entretenus par des «coutumes», c'est-à-dire des normes, des règles morales, des conventions (on pourrait aussi dire des codes culturels). Les conflits expriment donc des intérêts liés à des positions sociales différentes et sont culturellement structurés. Enfin, un postulat fonctionnaliste : Les conflits, qui semblent vouer les sociétés à l'émiettement ou à l'anarchie, concourent au contraire à la reproduction sociale et au renforcement de la cohésion sociale. Ils permettent de maintenir le lien social, en servant d'expression canalisée aux tensions internes (soupape de sécurité), et en mettant en œuvre de procédures ritualisées de leur résolution».*

Ces trois différents niveaux d'analyse de Gluckman permettent à OLIVIER DE SARDAN (1995) de montrer que «les conflits sont en effet un des meilleurs fils directeurs» qui soient pour «pénétrer» une société, en révéler tant la structure que les normes ou les codes, ou mettre en évidence les stratégies et les logiques des acteurs ou des groupes». Tous les conflits ont une origine et surtout développent des stratégies qui permettent aux membres de bien se comporter dans les groupes. Allions-nous toujours laisser les sociétés se déchirer à cause des conflits ? Dans le but de résoudre ces conflits qui bouleversent déjà les structures sociales, OLIVIER DE SARDAN (1995) déclare : «ne serait-ce que parce que l'analyse des conflits permet de définir les moyens

*de prévention ou de résolution des conflits*». Aucune société ne s'est jamais montrée indifférente à la recherche de la paix. C'est ainsi qu'en cas de conflits, tous les mécanismes sont mis en branle pour la recherche de la paix. La paix est le tempérament voulu par tous dans les groupes. L'apparition des conflits crée l'absence de la paix dans les groupes. Mais, aucun être humain ne peut rester indifférent lorsqu'un cas de conflit intervient. C'est ainsi que les hommes cherchent les moyens pour la prévention ou la résolution des conflits. Selon COSER (1956), l'émergence de conflits est un phénomène normal de chaque type de relations. Toute relation intime est construite certes sur les tendances convergentes mais aussi sur des tendances divergentes nées des frottements qui ont lieu au cours de l'interaction. Une relation secondaire a traversé des conflits liés aux intérêts divergents des membres qui participent à d'autres groupes.

Le conflit n'est pas seulement un accident des relations sociales qui serait associé à une crise décisive dans l'allocation des biens sociaux entre les groupes et les personnes ou à la décharge des tensions accumulées par le système social. Il s'agit aussi d'une manière d'établir les relations. L'existence d'un conflit participe à la création d'acteurs antagonistes, lorsque la partie engagée dans un conflit a intérêt à trouver un ennemi qui se batte sur le même niveau d'action qu'elle, c'est-à-dire de force organisationnelle à peu près égale (normes communes, éventail d'armes conventionnelles). SIMMEL donne l'exemple des conflits du travail dans lesquels les syndicats ou les coalitions patronales participent à la constitution d'un adversaire avec qui traiter. COSER y ajoute *«celui des armées régulières opposées à des guérillas. Un groupe conflictuel ne voit son existence garantie que par l'existence d'adversaires, sans quoi il perd sa raison d'être et sa cohérence interne s'affaiblit* ». COSER (1956) montre que *«Le conflit est un phénomène structurel, dont les déterminants et les conséquences s'inscrivent dans le fonctionnement même des relations sociales*». L'individu a des capacités qui lui permettent d'être toujours en relations sociales. La relation entre ses semblables n'est toujours pas une relation de bonne entente. Dans toute société, les conflits sont parfois bien organisés. Mais la plupart du temps, les conséquences des conflits causent des dommages énormes à la vie sociale. BATOU (2006), dans

son article sur la *«proximité et conflits dans la formation des identités collectives problématiques»*, montre *«comment une tendance à l'exacerbation des antagonismes entre personnes et groupes très proches a été décrite par des sociologues (SIMMEL, COSER, BOURDIEU), aussi par des psychanalystes (Freud, Reich, Fromm, ou Lacan)»*. Les approches développées par BATOU (2006) dans les écrits de ces différents auteurs s'intéressent particulièrement à l'agressivité et à l'intolérance entre proches voisins (individus ou groupes), parents, coreligionnaires, membres d'un même collectif ou d'un même parti, hommes et femmes, etc. Elles s'attachent précisément à appréhender le caractère menaçant de la proximité, des petites différences ou des différenciations catégorielles pour le moi et la cohésion des groupes, tout en montrant quel exutoire leur stigmatisation peut offrir à l'agressivité, sans susciter dans la plupart des cas d'explosions de haine trop dangereuses. BATOU (2006) souligne que *«les différences peuvent notamment apporter un éclairage intéressant sur le fonctionnement interne des mouvements politiques et sociaux»*. Cet auteur s'est basé sur les différents auteurs cités plus haut pour pouvoir apporter un grand intérêt à sa problématique afin de les faire dialoguer entre eux». Simmel cité par BATOU (2006) *«évoque tout d'abord les oppositions entre membres d'une même famille, proches voisins ou coreligionnaires. L'identité, la proximité, la ressemblance y sont envisagées comme autant de traits qui prédisposent à la confrontation»* Bourdieu cité par BATOU ne dit pas autre chose : *«l'identité sociale réside dans la différence. C'est par rapport au plus proche qui représente la plus grande menace, que l'on affirme la différence»*. Simmel cité par BATOU (2006) *«signale un autre facteur de conflit important : l'adhésion à des opinions, à des doctrines, à des croyances, à des idéaux, voire à des dogmes communs. On relèvera qu'ils caractérisent les mouvements sociaux, politiques ou religieux, au contraire d'autres associations»*. Mais GUISSOU (2005) souligne que *«quelles que soient la forme et le contenu des structures, des institutions socio-politiques et culturelles, il est scientifiquement établi que chaque communauté «se fabrique» des mécanismes propres capables d'aider à solutionner les conflits et les crises»*. Le processus de prévention et de résolution des conflits vise à aider les partis impliqués dans la relation de trouver un règlement pacifique aux

différents ou aux conflits qui les opposent, au moyen d'un mécanisme accepté par chacune d'elles en veillant à perturber le moins possible les rapports sociaux.

Selon BROOHM (2004), «*ces méthodes recouvrent les procédés classiques de réduction des conflits internationalement identifiés, à savoir la négociation, la médiation et l'arbitrage*». Par rapport aux procédés identifiés par l'internationale dans le but de la gestion des conflits, BROOHM rappelle les grands points de cette méthode. La résolution d'un conflit n'est jamais chose aisée aux yeux des gestionnaires. La médiation dans la gestion d'un conflit n'est pas l'affaire de tous mais plutôt l'affaire des sages qui ont l'esprit de discernement, des stratégies de négociation et surtout de l'arbitrage entre les deux parties antagonistes. Qui parle de négociation, de médiation et d'arbitrage dans la gestion d'un cas de conflits, vise la paix. La paix n'est pas un vain mot mais son contenu est fort et facilite l'union des êtres humains. La culture de la paix ouvre la porte à la rupture des barrières, des frontières qui existent entre les hommes.

Selon LASSEUR et MAYRARGUE (2012), «*la proximité des manifestations religieuses et le partage d'un même espace et d'un même temps par les acteurs religieux créent des situations renouvelées d'échanges et d'interactions. Cette cohabitation est donc loin de vivre uniquement ou principalement sur un mode conflictuel. Elle facilite aussi une perméabilité entre groupes religieux. Des logiques croisées sont à l'œuvre, allant de la conflictualité au dialogue en passant par l'évitement, la distinction, l'hybridation ou le mimétisme*». Il faut comprendre que ces auteurs montrent que les conflits des acteurs religieux créent des moments d'échanges et d'interactions. C'est ainsi que la fréquentation des groupes permettent aux membres de partager le même espace et le même temps tout ceci en visant le même objectif. Ces auteurs mettent l'accent sur les groupes interreligieux en jetant un regard attentif au renouvellement des interactions et les échanges entre eux. Aussi, ils cherchent à voir les formes de convivialité et surtout les relations qui existent entre ces différents groupes religieux. Les contacts interreligieux permettent de mieux collaborer afin d'éviter les conflits. De même, ces types de collaborations peuvent être des stratégies de prévoyances

des mécanismes de résolution des conflits. FOFANA (2005) montre qu'«*en tant que cadre d'organisation de débats contradictoires, d'expression d'avis, de conseils, de déploiement de mécanismes divers de dissuasion et d'arbitrage, la palabre, tout au long des siècles, est apparue comme le cadre idoine de résolution des conflits en Afrique noire. La palabre, incontestablement, constitue une donnée fondamentale des sociétés africaines et l'expression la plus évidente de la vitalité d'une culture de paix*».

La société africaine a déjà, depuis des siècles, organisé toute la société et surtout, a prévu des gardes fous pour qu'en cas de conflit qu'on puisse utiliser la palabre comme une stratégie de résolution des conflits dans la consolidation de la paix. Aucune société ne peut rester engloutie par des conflits. De la même manière les conflits peuvent détruire toute la société, de la même manière ces mêmes conflits font progresser la société.

Les mécanismes de gestion des conflits diffèrent d'un individu à un autre, d'un groupe à un autre et d'une société à une autre. ALIPOUR (2004) de son côté, identifie cinq styles de gestion des conflits : «*la collaboration (un style de face à face coopératif. Adapté quand les deux parties veulent trouver une solution et quand il faut qu'elles soutiennent la solution. C'est un style proche de la situation gagne-gagne en négociation), La contestation (un style de face à face non-coopératif. Adapté quand des actions décisives rapides sont nécessaires (par exemple, cas urgents), l'acceptation (un style coopératif, sans face à face. Adapté quand on s'aperçoit qu'on s'est trompé, ou que le problème a moins d'importance pour vous, ou dans le cas où vous voudriez augmenter votre crédit aux yeux des autres parties et /ou des négociateurs), l'évitement (un style de non-coopération, sans face à face. Adapté dans le cas d'un problème sans importance : vous avez peu de pouvoir et vous ne voyez aucune possibilité de changer les choses (par exemple, les problèmes de niveau national, ou liés aux grandes organisations), la compromis (un style à mi-chemin de tous les autres et qui intègre des éléments de tous les autres. Adapté dans le cas de problèmes d'importance modérée*».

Observons avec MABILLE (2011) une forme de prévention des conflits qui est basée sur le système d'alerte précoce. Selon lui, «*les systèmes d'alerte et de veille ne se limitent pas seulement à la surveillance des situations de pré-*

conflit. Quand un conflit passe dans une nouvelle phase de recours aux armes par une ou plusieurs des parties en présence, les systèmes d'alerte et de veille ont un rôle important dans l'analyse du conflit afin de permettre l'élaboration des stratégies et des solutions permettant d'éviter l'intensification des violences». D'après ce système d'alerte précoce, les experts soulignent trop fréquemment que les informations adressées sont trop complexes pour être utilisées rapidement par les décideurs politiques. Alors que dans la prévention ou la résolution des conflits, il faut du temps afin d'identifier les vraies causes pour pouvoir trouver les solutions. Le système d'alerte précoce est une bonne stratégie qui selon MABILLE est «une procédure plus large de prévention des conflits, d'encouragement aux processus de paix». La construction de la paix permet d'être proactive et de prévenir les conflits. L'alerte précoce permet de faire de la veille afin de prévenir les cas éventuels de conflits pour ne pas passer à la violence. MABILLE (2011) souligne que «une fois un cessez-le feu signé, les systèmes d'alerte continuent une veille et une analyse systématique de la situation post-conflit afin d'éviter un nouveau déchaînement des violences, et peuvent également être utilisés pour comprendre les enjeux structurels et les dynamismes en présence dans les processus de construction ou de consolidation de la paix». Le système de l'alerte précoce est un système qui permet de prévenir toutes sortes de conflit violent. S'agissant du temps accordé à l'alerte précoce, MABILLE (2011) «rappellera ainsi que l'O.N.U., à travers son Programme P.I.O.M.M. (Programme interdisciplinaire de recherche sur les causes de violations des droits humains) a estimé que l'Alerte Précoce se situait dans un délai en amont de 6 à 12 mois pour que l'Organisation puisse entreprendre les actions requises; qu'un délai de 6 semaines à 6 mois correspondait à une Alerte donnée à temps, et qu'en dessous de 6 semaines, le temps d'alerte était dépassé et correspondait à une situation d'action dans l'extrême urgence». Le système d'alerte précoce s'inscrit dans un délai d'au moins six (06) semaines à douze (12) mois. Ce délai est très raisonnable pour les conflits étatiques.

Mais dans les groupes de l'église, il faut constater qu'on ne peut pas attendre ce long moment pour résoudre ces cas de conflit. Les groupes de l'église sont des groupes restreints où les cas de conflits sont réglés à

l'amiable et dans de bref délai. Selon MABILLE (2011), *«force est de constater que les définitions de l'Alerte Précoce demeurent rares, et que les contraintes organisationnelles et politiques pèsent lourdement dans la lenteur avérée de la mise en place effective d'un tel dispositif»*. Le système d'alerte précoce est souvent adapté au politique qui a le temps et les moyens pour la prévention et la résolution des conflits.

Dans la présente recherche, d'après les recherches documentaires, la recherche cadre bien avec les écrits de LASSEUR et MAYRARGUE qui montre que la cohabitation permet la perméabilité entre les différents acteurs des groupes religieux. Aussi, ALIPOUR avec son développement, est proche de la vision cette recherche car de part son mécanisme de résolution des conflits interpersonnels a proposé une manière très simple de résolution. Les enquêtes sur le terrain ont permis de montrer que chaque groupe identifie les stratégies de résolution propre en fonction des cas de conflits interpersonnels en présence.

### **3. CLARIFICATION CONCEPTUELLE**

La définition des mots et expressions clés utilisés dans ce texte sera nécessaire à la compréhension de tout lecteur. Une lumière sera donc faite sur les concepts clés. Durkheim (1937) souligne que *«la première démarche du sociologue doit donc être de définir les choses dont il traite, afin que l'on sache et qu'il sache bien de quoi il est question. C'est la première et la plus indispensable condition de toute preuve et de toute vérification. Une théorie ne peut être contrôlée que si l'on sait reconnaître les faits dont elle doit rendre compte»*.

Le terme «conflit» est employé pour décrire un état de contradiction et d'incompatibilité entre deux/plusieurs personnes, groupes, institutions et idées. Il se manifeste par l'opposition de deux ou plusieurs parties, le conflit s'inscrit souvent dans l'excès, conduisant parfois à la violence physique et verbale. Il peut s'agir de guerres, guerres civiles et guerres de religion. C'est ainsi que selon POITRAS, cité par ABRAHAM et NDIAYE (2010) dans leur article souligne que le *conflit* est *«un affrontement qui prend naissance dans*

*une divergence réelle ou perçue d'intérêts, de valeur ou encore d'opinion, et dont le but est de déterminer qui pourra réaliser ses objectifs*». Le conflit est le non respect des normes préétablies dans la prise des décisions. Le conflit interpersonnel selon ALIPOUR (2004) est : celui-ci apparaît lorsque deux (2) individus sont en désaccord concernant des objectifs à poursuivre, des moyens à prendre, des valeurs, des attitudes ou des comportements à adopter.

Les *conflits interpersonnels* désignent les oppositions qui concernent deux ou plusieurs individus. Les conflits interpersonnels opposant deux personnes sont d'ailleurs les plus fréquents. Ils traduisent un défaut de concordance entre des visions personnelles de la réalité et sont souvent renforcés par le fait que les protagonistes ont une approche unilatérale de leur relation et campent sur leur position. Dans un conflit interpersonnel, nous avons souvent tendance à imputer le problème à la mauvaise volonté de l'autre et à fonctionner selon le modèle exclusif de lui ou moi et non pas selon le modèle de lui et moi.

L'*arène sociale* désigne selon OLIVIER DE SARDAN (1995), «*un espace sociale où prennent forme de configuration et des affrontements d'acteurs sociaux. De plus, à la différence du champ social, l'arène est une notion d'ordre interactionniste, et aussi plus politique. Elle évoque à la fois une échelle plus restreinte et une plus claire conscience des affrontements chez les acteurs eux-mêmes. Une arène, au sens où nous l'entendons est un lieu de confrontations concrètes d'acteurs sociaux en interaction autour d'enjeux communs*». Dans l'*arène sociale* des groupes de la PSFT, les acteurs sociaux qui constituent les fidèles au sein de ses différents groupes, visent chacun des intérêts. Et c'est lorsque ces intérêts se trouvent brimés voire leurs libertés confisquées qu'on observe l'*arène sociale*, perçue comme un espace social où prennent place les confrontations et affrontements.

Selon GURVITCH (1958), le *groupe* est «*une unité collective réelle, mais partielle, directement observable et fondée sur des attitudes collectives, continues et actives, ayant une œuvre commune à accomplir, unité d'attitudes, d'œuvres et de conduites, qui constitue un cadre social structurable, tendant vers une cohésion relative des formes de sociabilité*». Le Pape Benoît XVI (2011)

montre que le *groupe* est «un endroit de renforcement de la foi, de prière et de partage de souci affectueux pour le bien véritable et le bien durable de chacun de ses membres». Dans la présente recherche, peut être considéré comme groupe, tous regroupement, groupe de prière, de chant, etc. vivant sur une paroisse de l'église catholique romaine et qui anime la vie de l'église.

La *dynamique du groupe* se remarque par l'ambiance au sein des ces différents groupes de la PSFT. C'est les mouvements d'interactions sociales existant entre les membres d'un même groupe. Chaque groupe a ses caractéristiques qui lui sont propres. C'est dans cette logique qu'après observation de tout ce qui se passe dans les groupes autour de moi et spécialement les groupes de la PSFT, les fidèles se rassemblent, se regroupent pour partager les mêmes objectifs et donc ici, c'est de consolider leur foi. Ces regroupements de fidèles ont pour vision de se soutenir dans la prière et de se partager des moments de malheur et du bonheur. Sur la PSFT, les individus qui composent ces différents groupes sont de toutes les couches sociales et de toutes les tranches d'âge sans discrimination de sexe, d'ethnies, de professions, de races, etc. Aucun groupe n'empiète sur l'autre du point de vue organisation.

La *construction sociale* est la construction que font les membres des groupes de la PSFT des mécanismes de résolution des conflits interpersonnels.

## CHAPITRE II : APPROCHES MÉTHODOLOGIQUES

### 1. ORIENTATION SCIENTIFIQUES

Face aux maux qui minent nos sociétés, LE SAOUT (2002) souligne que le sociologue doit «*comprendre, diagnostiquer ces sociétés à partir des grands principes explicatifs pour ensuite mieux intervenir sur les problèmes*».

Dans le développement de cette recherche, le modèle d'analyse utilisé est la théorie des interactionnistes de Anselm STRAUSS car selon lui, l'action d'un individu et le sens qu'il lui donne dépendent de ses relations avec les autres. Le scientifique interactionniste s'applique donc à reproduire fidèlement le discours des individus. De plus, cette théorie se réhabilite une sociologie qualitative issue de l'école de Chicago. Pour les partisans de cette théorie, «*rien ne remplace l'observation directe et personnelle faite par le sociologue sur le terrain*». En effet, les caractéristiques sociales, le niveau de diplôme, l'origine sociale, la profession permettant d'élaborer la carte d'identité sociale des acteurs concernés par le sujet: la «*construction sociale des mécanismes de résolution des conflits interpersonnels dans les groupes de la PSFT*». Chaque acteur disposant d'un motif, d'une raison justifiant son choix; l'approche qualitative a permis de justifier les données recueillies tout en basant sur les données quantitatives.

Par ailleurs, en considérant chaque action menée par les acteurs concernés par la présente recherche, il se trouve au cœur d'une multitude d'actions. Ces actions justifient la démarche interactionniste dont le but est d'analyser la construction sociale des mécanismes de résolution du conflit interpersonnel dans les groupes de la PSFT.

La méthodologie de recherche dépend largement de la qualité scientifique des résultats d'une recherche. A cet effet, QUIVY et CAMPENHOULD (1995) soulignent qu' : «*il importe avant tout que le chercheur soit capable de concevoir et de mettre en œuvre un dispositif d'éducation du réel, c'est-à-dire dans son sens plus large, une méthode de travail*». Pour ce fait, nous exposons ici la nôtre, laquelle est adoptée après une réflexion.

## **2. JUSTIFICATION DU CHOIX, DESCRIPTION ET PRESENTATION DU MILIEU DE RECHERCHE**

### **2.1 Justification du choix du milieu de recherche**

L'arrondissement de Calavi été identifié sur les neuf que comptent la commune d'Abomey-Calavi. D'après les constats, le choix porté sur l'arrondissement de Calavi a montré que la paroisse sainte famille de Tankpè est une paroisse qui comporte quarante cinq (45) groupes. Le constat est que les groupes existent sur la PSFT mais bon nombre de fidèles n'y adhèrent pas comme cela se doit ceci à cause du comportement de certains membres voire responsables du groupe. De plus, ce site de la PSFT a été identifié après l'observation du comportement des fidèles de cette paroisse et surtout de l'effectif des fidèles qui fréquentent les groupes de la PSFT. C'est ainsi que la pré-enquête a permis de faire l'état des lieux sur les conflits interpersonnels dans les groupes de la PSFT. De plus, la réticence des fidèles de la PSFT à intégrer les groupes de cette paroisse a amené à jugé utile d'explorer cette piste des conflits religieux dans les groupes de la PSFT. Le choix porté sur les groupes de la PSFT est dû au fait que c'est un cadre de regroupement des fidèles autour d'un même objectif. Ceci, pour la simple raison qu'étant membre d'un groupe, nous avons pu observer comment les fidèles adhèrent, restent ou quittent les groupes de la PSFT. De plus, la PSFT est une paroisse que nous fréquentons depuis une dizaine d'années et dont nous avons pu observer les causes des conflits qu'ont connus certains groupes et certains membres de cette paroisse.

### **2.2 Description du milieu de recherche**

A son origine, le cadre devrait couvrir toutes les sociétés et institutions de la république du Bénin où le phénomène du conflit est présent. Par la suite, cette ambition est revue et le champ de recherche se limite uniquement dans le département de l'Atlantique. Pour mieux cerner les contours de ce sujet, le choix a été porté sur les groupes de l'église catholique romaine où la paroisse de la Sainte Famille de Tankpè a été identifiée. Le choix de cette paroisse n'est pas du pur hasard car nous y sommes toujours en tant que

fidèle et membre d'au moins deux groupes.

Pour l'identification du milieu d'enquête, il a été tenu compte de l'affluence des groupes sur la PSFT. Après observation des groupes de la PSFT, force est de constater que les groupes ne comportent pas du monde comme au paravent à la création. Le site de la PSFT a été identifié pour la simple raison que cette paroisse comporte quarante cinq différents groupes et, chaque groupe à ses types particuliers de conflits qu'il vit. De plus, les membres de chaque groupe ont la construction sociale des mécanismes de résolution qui leurs sont propres. Tous ces groupes n'ont pas été identifiés dans la présente recherche. Les uns ont été identifiés à cause de la densité et de la diversité culturelle de leurs membres, et d'autres encore à cause de leur objectif dans la vie des fidèles.

### **2.3 Présentation du milieu de recherche**

Située au Sud de la République du Bénin, la commune d'Abomey-Calavi, est limitée au Nord par la commune de Zè, au Sud de l'Océan Atlantique, à l'Est par les communes de Tori-Bossito et de Ouidah. C'est la Commune la plus vaste du Département de l'Atlantique dont elle occupe de 20% (site web de la commune d'Abomey-Calavi). Elle s'étend sur une superficie normale 539 km<sup>2</sup> représentant 0,48% de la superficie normale du Bénin. Cette commune compte 70 villages et quartiers de ville et répartis sur neuf (09) Arrondissements que sont : Calavi-Centre, Godomey, Zinvié, Akassato, Ouèdo, Togba, Hévié, Kpanroun et Glo-Djigbé. Chacun de ces arrondissements est dirigé par un Chef d'Arrondissement (CA) élu. La commune d'Abomey-Calavi a un relief peu accidenté.

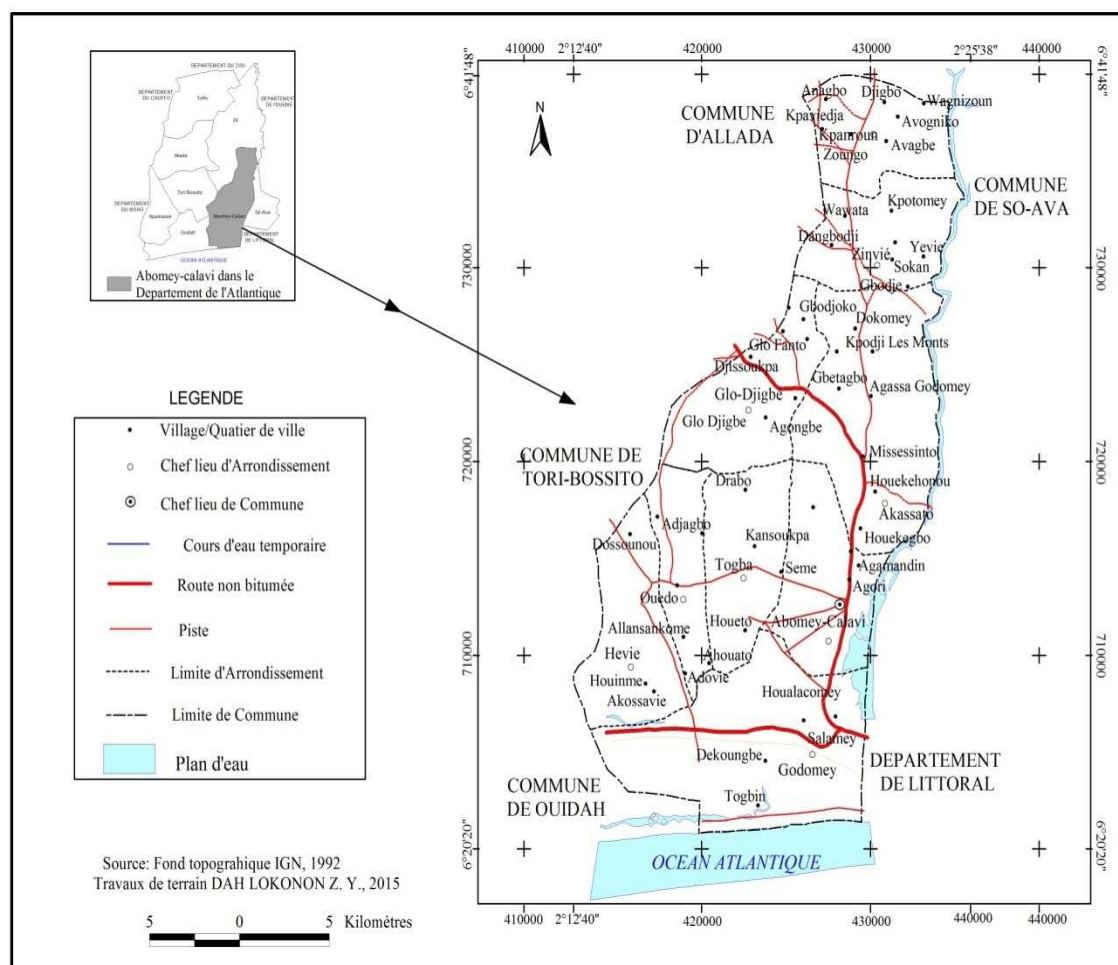
La troisième génération du recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) de 2002 indique pour la Commune d'Abomey-Calavi, 307.745 habitants, soit 21% de la population des départements de l'Atlantique et du Littoral. D'une densité de 571 habitants par kilomètre carré. Cette population est inégalement répartie dans les neuf Arrondissements. Les Arrondissements de Togba et de Kpanroun sont les moins peuplés. La croissance démographique est de 5,84% en milieu urbain et de 2,89% en milieu rural. La commune d'Abomey-Calavi subit aujourd'hui l'influence de la

proximité de Cotonou, la capitale économique. En effet, l'exiguïté du site de Cotonou et sa forte population conduisant à une extension vers Abomey-Calavi (Site web de la Commune d'Abomey-Calavi).

La PSFT est une paroisse de l'église catholique romaine. La PSFT est un des paroisses de l'archidiocèse de Cotonou dont le père responsable est Henri AZANKPOSSO et, se situe dans le doyenné de Calavi. Cette paroisse est une paroisse qui se trouve sous le contrôle de l'administrateur, son Excellence Monseigneur Antoine GANYE, archevêque de Cotonou.

Cette paroisse comporte en son sein une station qu'elle dirige où les responsables (pères) vont pour célébrer des messes. De plus, dans le développement de ses activités et le contrôle de son territoire, la PSFT a subdivisé son territoire en dix (10) communautés ecclésiales de base (CEB). Une communauté qui rassemble en son sein, les fidèles de la PSFT et, habitant une même zone géographique afin de continuer l'œuvre de Jésus-Christ et de partager leurs moments de bonheur et de malheur.

La figure 1 présente la carte de situation géographique de la Commune d'Abomey-Calavi :



Source : DAH LOKONON, 2015

### 3. NATURE DE LA RECHERCHE

Il s'agit d'une approche qualitative. Cette approche vise à cerner la problématique due à la construction sociale des mécanismes de résolution des conflits interpersonnels dans les groupes de la PSFT. Cette recherche a aussi une touche descriptive puisqu'elle cherche à rendre compte de la manière dont les conflits naissent entre les membres au sein d'un même groupe et qu'elle est la construction sociale qu'ont les membres autour des mécanismes de résolution des conflits interpersonnels. Cette méthode regroupe les techniques telles que les enquêtes de terrain ou encore le recueil de témoignages. Elle est centrée sur l'étude des cas sensibles et permet de recueillir les données progressivement qualifiables tout en se basant sur les données quantitatives.

## **4. GROUPES CIBLES ET ECHANTILLONNAGE**

### **4.1 Groupes cibles**

Pour comprendre la problématique de la construction sociale des mécanismes de résolution des conflits interpersonnels dans les groupes de la PSFT, notre groupe cible est composé de six (06) catégories d'acteurs à savoir : le père Curé de la PSFT, le père vicaire de la PSFT, les membres du conseil pastoral Paroissial de la PSFT, les membres du bureau de chaque groupe ciblé et de quelques-uns de leurs membres, les fidèles qui ne sont dans aucun groupe de la PSFT et les personnes ressources.

La première catégorie est constituée du père Curé de la PSFT, son choix se justifie par le fait qu'il est au premier abord, prêtre de Jésus-Christ et deuxièmement le premier responsable de la PSFT. Le père Curé est la première référence sur la paroisse. Il est apte et assure la bonne entente entre les fidèles en premier lieu et en second lieu, coordonne tous les groupes de la paroisse en veillant au bien respect des textes fondamentaux sur qui régissent les différents groupes. Au sein de ces différents groupes de la PSFT, lorsque les cas de conflits interviennent, il est dans la plupart des groupes la première. Dans cette recherche, le père Curé de la PSFT a fourni d'amples informations sur les raisons de la présence des groupes dans l'église catholique romaine et spécialement sur cette paroisse. Il a aussi fourni des informations pertinentes sur le sujet de recherche.

La deuxième catégorie est le père Vicaire de la PSFT qui est le second responsable de la PSFT. Il accompagne le père Curé dans la réussite de ses actions. Il a aussi la charge de coordonner certains groupes de la PSFT et, assure l'intérim du père Curé de la PSFT lorsqu'il est empêché ou absent. Il est aussi directement concerné par cette recherche car étant prêtre de la paroisse, il reçoit aussi des plaintes de certains fidèles comme le père Curé et, joue au médiateur dans la résolution des conflits.

La troisième catégorie est celles des membres du conseil pastoral Paroissial de la PSFT. Ils sont constitués des membres élus et désignés des différents groupes de la PSFT et qui collaborent directement avec le père Curé

de la PSFT dans l'exercice de ses fonctions. Ces membres participent à la bonne marche des activités et le développement de la paroisse. Vu leur ancienneté sur cette paroisse, ils ont informé sur la vie des fidèles et des conflits interpersonnels qui ont souvent lieu dans les groupes de la PSFT.

La quatrième catégorie est celles des membres du bureau des différents groupes et de quelques-uns de leurs membres. Les membres du bureau parce que ce sont les responsables du groupe qui assurent la direction des membres du groupe. Et ces responsables savent comment naissent les conflits et quelles sont les stratégies de résolution et de gestion des conflits qu'ils utilisent. Ces responsables ont informé sur les types de conflits qu'ils rencontrent dans ces différents groupes. Aussi, ont-ils informés sur la construction sociale qu'ils font des conflits que rencontrent les membres et lorsque les conflits naissent, les mécanismes de résolution qu'ils utilisent. Par contre, les membres des différents groupes ont informé sur la manière dont les membres du bureau dirigent les groupes et ensuite chercher les causes des conflits interpersonnels et la construction sociale qu'ils en font. Enfin, il s'est agi d'échanger sur la logique des acteurs de ces différents groupes face à des cas de conflit interpersonnel suivi des mécanismes de résolution qu'ils utilisent dans la gestion. Aussi de voir ce qui motive les membres à rester dans le groupe sans oublier ce qui les font quitter le groupe.

La cinquième catégorie est celle des fidèles qui ne sont dans aucun groupe de la PSFT. Il s'est agi de voir ce qui les pousse à n'appartenir à aucun groupe de la PSFT. Dans les échanges avec ces fidèles, il a été observé la perception que ces fidèles ont des groupes de la PSFT, de prendre leurs points de vue sur les conflits que rencontrent les fidèles dans les groupes. De plus, quelle est la construction sociale qu'ils font des mécanismes de résolution des conflits interpersonnels au sein de ces groupes de la PSFT.

La sixième catégorie est celle constituée des personnes ressources qui, sont les vieux, les sages, les anciens des groupes ou non de la PSFT. Ils sont sensées fournir des informations pertinentes de tout genre sur le présent sujet de recherche. Surtout les informations sur la vie de la PSFT et sur le comportement des fidèles face à la création et l'organisation des groupes.

Mener les investigations auprès de l'ensemble du groupe cible se révéleraient fastidieux car nécessite un temps considérable.

## **4.2 Échantillonnage**

L'échantillonnage utilisé par cette recherche est deux des techniques d'échantillonnage non probabiliste. Il s'agit de la technique d'échantillonnage boule de neige et du choix raisonné. La technique boule de neige a permis de choisir les enquêtés à tout hasard. Sur cette PSFT, l'enquête a permis de choisir les fidèles qui entrent ou qui sortent de la paroisse. De plus, cette technique a permis de d'identifiés « les fidèles qui ne sont dans aucun groupe de la PSFT ». La deuxième technique celle du choix raisonné, a permis d'identifier certaines catégories d'acteurs clés qui sont indispensables pour la présente recherche. Elle a permis d'identifier les cinq autres catégories d'acteurs restant.

Sur la PSFT, il faut constater d'après les enquêtes, qu'il y a quarante cinq (45) groupes qui animent la vie des fidèles. Ces groupes n'ont pas tous les mêmes compositions et les mêmes rôles à jouer sur cette paroisse. L'enquête a pu s'effectuer sur dix-neuf (19) groupes. Les groupes de la PSFT ont été catégorisés en cinq (05) à savoir : les chorales, les groupes qui accompagnent la réussite au cours du culte eucharistique, les groupes de prière, les communautés ecclésiastiques de base constituées des fidèles par zone géographique, les groupes des enfants. L'échantillon d'enquête est composé de six catégories d'acteurs. L'enquête a eu lieu sur la PSFT où les enquêtés ont été approchés juste à la sortie de cette paroisse au cours de la période de notre enquête. La majorité des enquêtés ont été choisi au hasard et, de la même manière, d'autres enquêtés ont été identifiés au cours de l'enquête car ils constituent une banque importante d'informations pour notre sujet de recherche. Vu la qualité des informations recueillies auprès des enquêtés, la taille totale de l'échantillon est de soixante neuf enquêtés (69). Cinq (05) focus groupe ont été réalisé auprès de certaines catégories d'acteurs.

Tableau I : Répartition des catégories d'acteurs

<b>le Père Curé de la PSFT</b>	<b>01</b>
Le Père Vicaire de la PSFT	01
les membres du conseil pastoral paroissial de la PSFT	05
les membres du bureau de chaque groupe ciblé et de quelques-uns de leurs membres	29
les fidèles qui ne sont dans aucun groupe de la PSFT	25
les personnes ressources	08
Au total, soixante neuf (69) personnes enquêtées et cinq (05) focus groupe réalisés.	

**Source :** Enquête de terrain, 2014

## **5. OUTILS ET TECHNIQUES DE COLLECTE DES DONNEES**

Les types d'outils qui ont servi à la collecte des informations sont la revue documentaire et le guide d'entretien. La revue de documentaire a permis de recueillir les informations sur la compréhension du sujet de recherche. Les techniques d'entretien et de l'observation directe ont été utilisées pour collecter des données nécessaires, précises et sensibles sur le sujet de recherche auprès des différentes catégories d'acteurs.

### **5.1 Recherche documentaire**

La revue documentaire a été réalisée au sein des institutions publiques et privées, et a permis de mieux cerner les contours de cette recherche. Elle a en outre, permis de faire le point des connaissances relatives au sujet de recherche et de saisir les différents concepts qui s'y rapportent. Les bibliothèques (UAC) et les centres de documentation visités sont ceux de l'Université d'Abomey-Calavi (FLASH, LARRED), de Cotonou (WANEP, des Dominicains) sans oublier l'Agence Universitaire de la Francophonie pour les recherches sur l'Internet.

Le tableau II présente les différentes institutions visitées, la nature des documents consultés et le type d'informations recueillies :

<b>titres</b> <b>Numéro d'ordre</b>	<b>CENTRE DE DOCUMENTATION</b>	<b>NATURE DES DOCUMENTS</b>	<b>INFORMATIONS OBTENUES</b>
1	Centre documentaire de la FLASH	Mémoires, Thèses	informations sur les conflits.
2	Centre documentaire des Dominicains	Ouvrages	Informations sur la typologie des conflits
3	Bibliothèque de l'UAC	Livres, revues scientifiques, articles, dictionnaire	Informations sur les concepts, les thématiques, les théories.
4	Laboratoire LARRED	Thèses, Mémoires, Articles, Livres	Informations sur les conflits religieux, la typologie des conflits, les conflits interethniques, interreligieux.
5	Campus Numérique Francophone de Cotonou	Documents numériques	Connexion internet où nous avons fait des recherches sur notre sujet et aussi voir les travaux qui sont faits sur la thématique des conflits et les mécanismes de résolutions.

**Source** : DAH LOKONON, 2014

## 5.2 La technique d'observation directe

Elle se révèle très instructive de par les renseignements qu'elle a fournis. Elle a permis d'observer les fidèles qui faisaient partir d'un groupe de la PSFT et avec le temps, ne sont plus membres dudit groupe. Au cours de celle observation, le regard a été porté sur les fidèles qui ne sont membres d'aucun groupe de la PSFT, les fidèles qui sont membres d'au moins un groupe et qui, ont été au moins membres d'un groupe et qui ne le sont plus à l'heure où nous faisons cette recherche. Cette observation nous a permis de

voir les causes des conflits et une fois que les conflits apparaissent, comment les membres se comportent et quelles sont les stratégies de sauvegarde des liens sociaux et les mécanismes de résolution de conflits que chaque groupe utilise dans la gestion. Cette observation a permis de voir comment les groupes au départ sont remplis de fidèles et quelques temps après, nous constatons un nombre réduit des membres du groupe. Aussi, a-t-elle permis de relever certaines attitudes et sensibilité de certaines catégories d'acteurs au moment de l'interview.

### **5.3 La technique d'entretien**

Cette technique de recueil d'informations, nous paraît appropriée en raison de la nature qualitative de notre recherche. Cette technique a permis de faire la moisson des informations et des éléments d'analyse très riche et nuancés. De plus, cette technique nous a permis d'échanger directement avec les différentes catégories d'acteurs ciblés par la recherche. Sur la PSFT, cette technique a permis d'avoir d'amples informations des enquêtés.

### **5.4 La collecte des données**

Sur la PSFT, la collecte des données a été faite auprès des différentes catégories d'acteurs ciblés par la présente recherche. Sur le terrain, ne connaissant pas la plupart des fidèles de la PSFT, le choix d'un endroit stratégique a permis d'approcher les fidèles qui entrent ou qui sortent de la PSFT. Au cours de cette collecte, à l'aide des outils et techniques de collectes de données, les enquêtes ont permis de dénombrier dix-neuf (19) groupes sur les quarante cinq (45) que compte cette paroisse. La technique du choix raisonné a permis d'approcher les membres du bureau de certains groupes de la paroisse, les prêtres de la paroisse, certains membres du conseil pastoral paroissial, les membres du bureau des groupes identifiés. Par contre, celle de la boule de neige a permis d'identifier les fidèles qui n'appartiennent à aucun groupe de la PSFT. Cinq focus groupes ont été réalisés et ont permis de faire la collecte des données auprès des chorales sur cette paroisse.

## **5.6 Traitement des données de terrain**

C'est la phase primordiale de la recherche. Elle a permis une fois de retour du terrain, de faire le dépouillement, la restitution et l'analyse des données du terrain. Le traitement des données a été fait de façon manuelle.

Dans le déroulement de cette phase du traitement des données, les données recueillies ont été codées et catégorisées. Les données recueillies du terrain sur la base du guide d'entretien ont été regroupées en tenant compte des objectifs spécifiques de recherche. Suivant les constats faits, les auteurs de la revue de littérature et les entretiens du terrain, toute cette banque d'information ont permis de faire la restitution des données du terrain suivie de l'analyse des données.

## **6. DUREE DE LA RECHERCHE**

Cette recherche a commencé dans le mois d'Avril 2014. Après plusieurs réflexions sur la problématique du conflit interpersonnel dont sont confrontés les membres dans les groupes, associations et institutions. Aussi, nous avons observé la construction sociale que font les membres au sein des différents groupes de la PSFT sur les mécanismes de résolution des conflits interpersonnels. C'est ainsi que nous avons porté le choix de notre sujet de recherche sur : la «*construction sociale des mécanismes de résolution des conflits interpersonnels dans les groupes de la PSFT*» et d'en faire une étude scientifique. La recherche de la pertinence du sujet a permis de faire une pré-enquête auprès de quelques personnes ressources, de même que l'observation des membres dans les groupes, dans leurs relations mutuelles, s'est effectuée de la période d'Avril 2014 à juin 2014. L'élaboration de la problématique et de l'état de la question a été effectuée dans la période allant de juin 2014 à juillet 2014. Aussi, les bibliothèques et les centres de documentation d'Abomey-Calavi (FLASH, UAC, LARRED), de Cotonou (WANEP, des Dominicains) ont été visités de même que les centres cyber (Agence Universitaire de la Francophonie (AUF)) pour les recherches sur l'Internet. La collecte des données sur le terrain a été effectuée dans la période de fin juillet à mi-septembre 2014. Ensuite, a suivi le dépouillement des données recueillies sur

le terrain. La restitution des données du terrain qui a été effectuée pendant la période allant de mi-septembre à octobre 2014, après, l'analyse des données a suivi du début octobre à mi-novembre 2014.

## **7. LIMITES RENCONTREES**

Au cours des l'enquête, certains enquêtés ont de la difficulté à fournir des informations à cause du caractère très intime des questions.

Au cours du focus groupe organisé avec les membres du bureau des chorales, certains membres sont réticents à nous donner des informations sur les cas de conflits qu'ils ont eu à gérer de par le passé.

## **DEUXIEME PARTIE**

# **ANALYSE DES MECANISMES DE RESOLUTION DES CONFLITS INTERPERSONNELS DANS LES GROUPES**

## **CHAPITRE I : Typologie des conflits sur la paroisse sainte famille de Tankpè**

### **1. RESTITUTION DES DONNEES DU TERRAIN**

#### **1.1 Rôle et présence des groupes au sein de l'église catholique romaine**

Les enquêtes de terrain ou monographiques s'intéressent davantage aux membres des groupes au sein de la PSFT. Auprès de ces membres, nous nous sommes intéressé à la façon dont les fidèles choisissent et adhèrent aux groupes de cette PSFT, le fonctionnement de chacun de ces groupes et leurs structurations. Ensuite, il s'est agi de voir l'existence des textes fondamentaux (statut et règlement) des groupes. Enfin de voir si ces textes comportent les articles qui signalent comment choisir les responsables, les mécanismes et stratégies de résolution des conflits interpersonnels. Au cours des entretiens, il faut constater que certaines pistes ont été exploré à savoir la naissance et les causes des conflits, les noms par lesquels ils les désignent dans les groupes, la manifestation et perception des conflits interpersonnels par les membres, leurs implications sur la vie et le développement des groupes, la fréquentation mutuelle à domicile par les membres, les formes de solidarités qui existent au sein des membres du groupe, la fonction sociale du mensonge au sein du groupe.

Les groupes sont des espaces restreints où les fidèles se regroupent autour d'un objectif bien défini. Tous les groupes de la PSFT ayant des objectifs différents, contribuent tous à accompagner et à amener les fidèles membres vers le salut. Dans le but de consolider leur foi, les groupes de la PSFT accompagnent les fidèles et surtout, leurs permettent un plein épanouissement sur tous les plans : spirituel, financier, professionnel, académique, moral et sentimental.

#### **1.2 Origine des groupes sur la PSFT**

La PSFT est constituée d'un certain nombre de groupes comme des parcelles sur un territoire. D'après les enquêtés, la PSFT n'est pas créée avec

les groupes. Les groupes de la PSFT n'étaient pas planifiés et consignés au départ dans un document sur cette paroisse. Les enquêtés ont révélé que ces groupes sont nés pour la plupart par des fidèles qui militaient déjà sur une autre paroisse. Les fidèles étant venus d'ailleurs pour ce milieu et, militant avant dans un groupe sur leur paroisse de départ, une fois à nouveau sur cette nouvelle paroisse, se constitue en groupe lorsque ce dernier est absent. L'initiateur rassemble les fidèles autour d'un creuset et fonde à nouveau le groupe dans lequel il militait sur sa paroisse d'origine. C'est ainsi que ces groupes au départ, se forment par affinité. De la même manière, les pères responsables de la PSFT, des fois créent des groupes en tenant compte des problèmes que vivent les fidèles de la paroisse et leurs besoins afin de les amener vers le salut. C'est ainsi que les groupes ont connu leurs naissances sur la PSFT.

### **1.3 Stratégies du choix des groupes et d'adhésion des membres aux groupes**

L'appartenance aux groupes dans l'église catholique romaine et spécialement à ceux de la PSFT est libre et volontaire selon les dires de nos enquêtés. Parfois, l'obligation est faite aux fidèles d'appartenir à au moins un groupe lorsqu'ils veulent sacrifier aux rites de l'église catholique romaine (préparation pour recevoir les sacrements). De la même manière, d'autres parents ayant vu l'éducation que donne l'église catholique romaine aux enfants, préfèrent les inscrire directement dans les groupes dans le but de compléter leur éducation. De plus, Face à certains comportements (la timidité, le non dynamisme, la paresse, le vol, etc.) que constatent les parents sur l'évolution de leurs enfants et, ne sachant pas comment les gérer seul, sont obligés de les inscrire dans les groupes de l'église afin de les redresser et participer à leur épanouissement. L'adhésion au groupe par les fidèles de la PSFT ne se fait pas en se basant sur les ethnies, les origines culturelles, etc. L'intégration aux groupes sur la PSFT en suivant les dires des enquêtés, est faite suite au communiqué des pères de la paroisse en invitant les fidèles à s'inscrire dans le groupe de leur choix. Nos enquêtés soulignent que les fidèles

font le choix d'adhérer ou d'appartenir aux groupes soit volontairement, soit par vocation, soit par affinité, soit par un membre de la famille, soit par les parents, soit en suivant les amis, soit par un voisin, soit par contrainte ou imposition des pères de la paroisse.

Suite à certains problèmes qu'ont connus les groupes de la PSFT par le passé, selon nos enquêtés, avant d'intégrer ou de faire leur adhésion à certains groupes de la PSFT, il faut qu'ils reçoivent l'aval du père Curé de la paroisse.

#### **1.4 Motivation des fideles à intégrer les groupes de la PSFT**

La motivation des fidèles d'après les enquêtés, à adhérer ou à intégrer les groupes sont multiples et diffèrent d'un individu à un autre, d'un fidèle à un autre et d'un groupe à un autre. Parmi ces motivations, il faut noter que l'adhésion des fidèles au groupe de fait : par leur propre volonté; par vocation; par le biais d'une parenté; par le biais d'un ami; par le bon comportement des membres du groupe trouvé par le fidèle; ou bien le fidèle veut aller annoncer la bonne nouvelle à tous les peuples; par des campagnes d'évangélisation; par les fréquentations mutuelles des membres du groupe; par le fait que les fidèles veulent mieux vivre pleinement leur foi; par le fait que les fidèles veulent approfondir leur foi; pour affermir leur foi; pour participer vraiment à la vie de l'église; pour chanter et louer le Seigneur; pour vouloir entonner les chants au micro au cours des messes à l'église; car après une bonne animation du groupe à l'église, le groupe a intéressé volontairement un membre; pour renforcer sa vie de prière; pour approfondir sa foi; pour mieux prier; activer sa foi par des enseignements; pour chanter, adorer et danser pour le seigneur; sur l'engouement et l'invitation des fidèles à aller annoncer la bonne nouvelle par les autorités de l'église.

## **2. MANIFESTATIONS DES CONFLITS DANS LES GROUPES**

La manifestation des conflits diffère d'un individu à un autre, d'un

groupe à un autre et surtout d'une société à une autre. Les fidèles enquêtés ont montré que les groupes de la PSFT n'ont pas les mêmes visions. De plus, les membres de ces différents groupes n'ont pas aussi les mêmes ambitions. Vu les tempéraments des individus réunis autour d'un même objectif, la manifestation des conflits dans les groupes ne se passe pas de la même manière. C'est ainsi qu'avec BAH (1997), «*la déclaration de guerre est souvent différée de «plusieurs lunes», le temps et une prise de conscience pouvant favoriser une déflation des tensions. On emploie également des symboles qui laissent toujours à l'ennemi la possibilité d'un choix : chez les Vouté du centre du Cameroun, il s'agit d'un carquois de flèches (symbole de guerre) et de deux gerbes de mil (symbole de paix) qui sont offerts par un émissaire mandaté*». La déclaration de la guerre est une manifestation des conflits et ceci, d'un groupe à un autre, les symboles utilisés ne sont pas les mêmes.

Dans les groupes de la PSFT, les fidèles qui appartiennent aux groupes, n'ont pas fait leur adhésion de la même manière. Avec les enquêtes, la manifestation des conflits interpersonnels dans les groupes de la PSFT est multiple et complexe. Retenons que lorsque les décisions sont prises par les responsables, ce sont les parties en conflits avec tel ou tel autre membre qui vont à l'encontre de cette décision prise au nom du groupe sans pour autant justifier le pourquoi. Les reproches faits publiquement aux membres, créent des frustrations entre les membres. Au sein des chorales enquêtées, les conflits se manifestent souvent par les corrections mal faites à un membre lorsqu'il chante mal au micro à l'église. Les enquêtés ont révélé que ce n'est pas souvent des reproches qui causent le problème mais c'est la manière de reprocher à l'autre. Les cas de frustration sont souvent la source des conflits dans les groupes. Il faut veiller sur le ton utilisé, et surtout le lieu de reproche car en toute chose, il faut toujours de la manière.

Les discriminations constatées chez certains responsables des groupes de la PSFT sont dues par rapport aux affinités lorsqu'ils attribuent chaque fois des chants à la même personne dans le groupe. La plupart des enquêtés ont révélé que certains membres du groupe prennent le patrimoine commun comme personnel. Les biens du groupe ne sont pas des biens personnels qu'il faut utiliser pour son propre compte. Le retard dans l'organisation des

élections dans les groupes crée selon les enquêtés, des cas de frustration des membres au non respect des textes du groupe. Le non respect de certains articles des textes fondamentaux du groupe.

Selon les enquêtés, suite aux élections organisées dans certains groupes, le père Curé de la PSFT a préféré certains membres à certains postes-clés dans le bureau, ce qui ne donne pas la chance à tout le monde de pouvoir se présenter et tenter sa chance comme tous les membres. Mais d'après les informations du père curé de la paroisse, il faut constater qu'il n'a pas encore eu d'imposition pour une élection des membres d'un groupe. Parfois les groupes font des propositions de membres à certains postes-clés et le conseil des pères délibère.

Entre autres manifestations des conflits, les enquêtés déclarent : les problèmes de retard des membres à la réunion, le non paiement des cotisations, une prestation mal faite, la copinage, affaire de sexe entre les membres, le mensonge, les rancunes, le refus de se parler, le refus de s'asseoir à côté de l'autre, les divergences d'idées, les écarts de langage, le refus de faire ce que le responsable a demandé, parler de l'autre en mal en dehors du groupe, mal compréhension, la jalousie, manque d'assistance de l'autre, les taquineries déplacées. D'après les membres du groupe de la PSFT, il y a des membres qui ont des compétences et qui, sont disponible pour occuper des responsabilités dans le bureau mais à cause des conflits au sein du groupe, montrent leur indisponibilité.

## **2.1 Composantes des conflits**

Les fidèles de la PSFT n'ont pas tous la même manière de voir les conflits ou de les désigner. D'après les enquêtes, nous avons regroupé dans le paragraphe qui suit, la manière dont les conflits se remarquent; et la manière dont ils se manifestent dans les groupes est multiple. Nous pouvons illustrer cette multiplicité à travers les termes suivants :

les manques d'humilité, la discrimination, les querelles, l'intolérance, le manque de respect, la manière de faire des reproches, la jalousie, le mensonge, la crise, la mésentente, l'incompréhension/la mal compréhension,

l'opposition, les querelles, la séparation, l'affrontement, la discrimination, la rancune, le désordre, les différents points de vue, les dégâts, la confrontation, le combat, les disputes, la division, la haine, la méfiance, la discussion, le repris sur soi, le manque d'égard, le mécontentement, le désaccord, l'écart de langage, la frustration, l'insoumission, l'orgueil, le défaut de communication, le manque de communication, défaut de conversion, les chrétiens mal converties, la médisance, la petite calomnie, la prise de position sans consulter la personne, le fait de juger l'autre sans l'écouter, le manque d'humilité, l'antagonisme, la compétition, la concurrence, la contestation, le controverse, le débat, le désaccord, le différend, la distension, les dissentiments, la divergence, l'incompatibilité, la polémique, la rivalité. Pour appuyer les enquêtés, ALIPOUR (2004) souligne que la manifestation des conflits revêt plusieurs formes soit : *«par un refus de communiquer, par des remarques, des humiliations, des moqueries, des critiques, par des arrogances, des accusations, des plaintes, des réclamations, des recours, des menaces, des insultes, de la médisance, des manœuvres cachées, du harcèlement de toute sorte provoquant à l'occasion des réactions très vives de la part de ceux qui en sont affectés»*. Le tempérament des membres du groupe diffère d'un groupe à un autre. Là où il y a l'amour, il ne peut en aucun cas y avoir de conflit. La compréhension, l'humilité, la crainte de Dieu et l'acceptation de l'autre tel qu'il est. Car ce que nous jugeons n'a pas de valeur pour nous, il l'est pour l'autre.

## **2.2 Les causes des conflits dans les groupes**

Les groupes de la PSFT permettent aux fidèles de mieux consolider leur foi et de s'épanouir. Il n'y a pas de groupe sans conflits. C'est ainsi que là où vivent les hommes, les conflits sont aussi présents. Selon GARNEAU (2003), *«le conflit est à la fois l'expression du besoin et le signe d'un obstacle à la satisfaction de celui-ci»*. En effet, face aux conflits, les causes ne sont pas les mêmes d'une personne à une autre, de-même d'un groupe à un autre groupe. D'après les enquêtés, la différence identitaire fait que chaque personne naît et vit avec ses différences. Ce sont les manières de répondre ou de la prise de

parole de certains membres du groupe qui choquent d'autres membres et qui causent les conflits. Les enquêtés ont révélé que les causes des conflits sont multiples et diffèrent d'une personne à une autre: le choix des responsables sans tenir compte des textes du groupe (nomination au lieu des élections afin de donner la chance à tout le monde de pouvoir tenter leur chance), les favoritismes, les reproches, les insultes, les frustrations, la jalousie, les sanctions mal gérées, les manques d'humilité, le manque de volonté (retard, cotisation), le manque d'apport financier à la caisse du groupe, s'imposer aux membres du groupe, la solidarité mal traitée, le manque d'accompagnement, la déception de ce qu'on espère dans le groupe et qu'on n'a pas, le manque au réunion, l'orgueil des responsables du groupe, les écarts de langage, la suspension d'un membre du groupe, l'injustice face à un problème dans le groupe, l'intolérance de la personne de l'autre, faire des avances à un membre du groupe qui a refusé, les problèmes de familles ou de quartier qu'on a transporté dans le groupe.

### **2.3 Typologies des conflits dans les groupes de la PSFT**

Il est important de remarquer que les groupes sont souvent constitués d'un regroupement des individus venus des horizons divers et partageant les mêmes objectifs et idéaux. Mais dans ces différents groupes observés sur la PSFT, d'après nos enquêtés, les conflits n'ont pas les mêmes formes. Parmi ces formes, nous pouvons identifier selon nos enquêtés : les conflits identitaires ou *d'identité*, quant à eux, surviennent quand une partie de soi à laquelle on s'identifie est remise en cause par un collègue, un supérieur ou un événement. Par exemple, lorsqu'on nous a toujours attribué une tâche à laquelle on excellait, mais qu'elle est soudain confiée à quelqu'un d'autre. Dans le présent cas, force est de constater que au sein de ces différents groupes visités, les conflits d'identité s'observent dans les Chorales de chant dans les langues nationales sur la PSFT. Au sein de ces chorales, tout le monde n'entonne pas les chants (ne va pas au micro) au cours des célébrations eucharistiques (des messes). Mais, ces conflits apparaissent lorsqu'on attribue un chant à un des membres du groupe à l'avance et qui, ne vient pas à l'heure au cours de cette célébration. Et, ce chant est à nouveau

chanté par une autre personne bien vraie qu'il/elle soit là ou bien, on constate des moments où la chanson est mal exécutée par celui/celle qui est au micro. *Le conflit relationnel* (Relationship conflict) est fondé à la fois sur l'émotion et sur des incompatibilités interpersonnelles. D'après les enquêtés, les hommes ne peuvent pas vivre sans qu'on ne constate des cas de conflits relationnels. Le constat est que les membres des différents groupes de la PSFT ne viennent pas tous de la même famille, n'ont pas reçu la même éducation, n'ont pas les mêmes tempéraments et de plus, n'ont pas les mêmes points de vue face aux comportements des uns et des autres. Par rapport à la vie dans les groupes de la PSFT, selon les enquêtés, les membres du groupe pour la plupart vivent dans une relation fraternelle. Mais le conflit relationnel permet de constater les incompatibilités interpersonnelles entre les membres. *Le conflit de tâche* (task conflict) est fondé sur la conscience qu'il existe différents points de vue et d'opinions sur la façon d'accomplir la tâche confiée à l'équipe. C'est un type de conflit où l'aspect cognitif occupe une place importante. Enfin, *le conflit de processus* (process conflict) qui correspond aux controverses qui ont lieu sur la façon dont les tâches devraient être réalisées, autrement dit la répartition des devoirs et des ressources. Les *conflits d'intérêts* sont des conflits qui naissent du moment où le membre du groupe vise quelque chose avant d'intégrer le groupe. Et lorsque ce qu'il vise n'est plus atteint, d'après les enquêtés, on constate qu'il est déçu. Les conflits apparaissent du moment où les membres se voient ne pas atteindre l'objectif visé avant d'intégrer le groupe.

## **2.4 Perception et vécu des conflits dans les groupes**

Le groupe a une vision et une force. La taille d'un groupe n'est pas un problème mais c'est l'individu qui le compose qui l'anime. Selon GRAWITZ (2001), «*sans doute, tout groupement, quelle que soit sa taille, influence plus ou moins les individus qui le composent*». Les individus selon nos enquêtés, ont leur aspiration et leur vision avant d'intégrer tout groupe. Selon les enquêtés, pour un groupe de prière, il ne peut y avoir de conflits. Entre chrétiens catholiques, il ne doit pas y avoir de conflit car on vit comme des frères et sœurs en Christ. Jésus-Christ réunit et prône l'amour entre les hommes.

Mais pourquoi vivons-nous alors en désaccord avec nos semblables ? Si un groupe ne grandit plus ou n'a pas de nouveaux adhérents, c'est parce que les responsables n'ont pas les charismes de drainer le monde. Les stratégies de rassemblement du monde au sein de ces groupes existent mais le problème qui se pose des fois est le comportement des responsables. Tout le monde veut mieux vivre et s'épanouir dans les groupes. Le groupe est un espace social qui permet aux membres de partager avec les autres membres leurs joies et leurs peines. Lorsque les membres ne sont plus en sécurité, ils sont obligés de se retirer du groupe afin de mieux vivre.

Si les responsables ne sont pas nantis ou n'ont pas les charismes qu'il faut, ça fait disparaître le monde. Dans tous les groupes de la PSFT, les enquêtés ont révélé que le premier point de rassemblement des membres est la prière. Pourquoi certaines personnes pensent qu'une fois dans les groupes, on peut régler tous leurs problèmes surtout financiers ? L'appartenance à un groupe de la PSFT est d'abord de garder sa vie de prière allumée. Ces groupes de prières sont composés des personnes venues de partout sans distinction de race, de sexe, et poursuivant tous le même objectif. Constatons d'après les enquêtes qu'il n'existe pas de société sans crises. Là où il y a la présence au moins de deux personnes, les conflits ne sont pas loin. Les conflits sont naturels et le grand problème est la gestion qu'on en fait. De plus, la résolution d'un conflit, dépend de la nature du conflit et les personnes en présence.

La perception des conflits au sein de ces différents groupes de la PSFT se présente sous différentes formes et diffère d'une personne à une autre, d'un groupe à un autre. Les enquêtés ont révélé que les conflits dans un groupe permettent aux membres de mieux se connaître. Les conflits viennent pour jauger les membres du groupe et les relancer sur de nouvelles pistes. Les conflits viennent pour consolider les liens entre les membres. Comme nous a révélé un de nos enquêtés, «*Pour un groupe de prière, il ne peut y avoir de conflit. Des fois on s'énerve très vite. Quand on constate un nouveau comportement chez un membre du groupe, on devrait s'appeler pour en finir sur le champ au lieu de semer les rancunes dans les cœurs*». Un autre enquêté de nous révéler qu' «*entre chrétien catholique, il ne doit pas y avoir de conflits.*

*Car si vous êtes des frères et sœurs, il faut se mettre chaque fois à la place de l'autre afin de comprendre les actes qu'il pose*». La perception des conflits dans les groupes de la PSFT pour les uns, est que «*les conflits bloquent voire détruisent l'évolution du groupe*» mais pour d'autres, «*les conflits permettent l'évolution du groupe*». Lorsque les conflits se répètent dans un groupe, il n'y a pas de sécurité pour les membres du groupe. Ne dit-on pas que les conflits permettent aux membres du groupe de mieux construire le groupe ? La présence des conflits dans les groupes rompt les liens sociaux. Des fois, lorsque les conflits naissent dans les groupes, c'est une bonne chose parce que les conflits permettent de grandir quand on trouve la porte de sortie. Les enquêtés ont déclaré que dans certains groupes, les membres vivent sportivement les conflits parce qu'ils n'ont pas reçu les mêmes éducations. Ils n'ont pas la même foi. De plus, ils sont venus d'horizon divers, et n'étant pas de la même culture ou de la même ethnie, chacun a ses bons et mauvais comportements. Vivre ensemble, c'est avoir de la patience et d'être humble en acceptant l'autre tel qu'il est et comme il est. D'après les enquêtés, certains responsables des groupes de la PSFT veulent gérer les choses de l'église comme des affaires publiques. Les responsables de certains groupes de la PSFT veulent être servis au lieu de donner l'exemple (servir les membres).

## **CHAPITRE II : LOGIQUES DES ACTEURS FACE AU MECANISMES DE RESOLUTION DES CONFLITS**

### **1. LES TEXTES FONDAMENTAUX (STATUTS ET REGLEMENT INTERIEUR) DES GROUPES**

Les textes fondamentaux permettent aux groupes d'avoir une ligne directive dans le fonctionnement de ses activités. D'après nos enquêtés, le constat a été que tous les groupes sur la PSFT n'ont pas dans le fonctionnement de leurs activités les textes fondamentaux (les statuts et règlement intérieur) qui régissent le fonctionnement des différents groupes. Par contre, parmi les groupes qui en possèdent, tous leurs membres n'ont pas connaissance de tout le contenu. Dans les groupes qui possèdent ces textes fondamentaux, il y en a un certain nombre qui, dans le but de faire connaître le contenu des textes aux membres, organisent des séances de lecture et d'explication de certains articles aux membres. Remarquons aussi qu'avec les groupes enquêtés, la plupart n'a pas leurs propres textes fondamentaux mais utilise plutôt les textes de leur groupe sur le plan national. De la même manière, il y a des groupes qui fonctionnent sans les textes fondamentaux.

#### **1.1 Accès au poste de responsabilité dans les groupes**

Aucun groupe ne peut vivre sans un responsable. D'après nos enquêtés, tous les groupes de la PSFT ont à leur tête un responsable. Le responsable est un représentant du groupe. Tout le monde ne peut pas être responsable. L'accès au poste de responsable dépend de certains charismes que doit avoir l'individu. Le responsable doit être un rassembleur des membres, doit veiller sur le bon fonctionnement des objectifs et de la vision du groupe. Le responsable est comme du levain qu'on utilise pour lever la pâte. D'après nos enquêtés, le responsable doit savoir défendre le groupe partout où le besoin se fait sentir. Le choix du responsable est fait suivant des prescriptions définies par les textes fondamentaux. Les enquêtes ont montré qu'dans les groupes, le choix des responsables se fait par des procédures prévues dans les textes fondamentaux. Mais force est de constater que les groupes de la PSFT pour la

plupart ne possèdent pas les textes fondamentaux. De plus, en dehors des procédures prévues par les textes au sein de certains groupes de cette paroisse, nous avons observé avec nos enquêtés que les responsables de la paroisse, précisément le père curé de la PSFT nomme certains membres des groupes à certains postes de responsabilité dans le bureau sans tenir compte des prescriptions des textes fondamentaux du groupe. Le père Curé tient compte de la base légitime de compétence des membres avant de les choisir. C'est ainsi que GIRAUD (2004) souligne que «*c'est le travail qui différencie les uns et les autres sur la base légitime de compétence*». Les pères de la PSFT après observation de certains membres dans les groupes, les désignent pour occuper certains postes-clés dans le bureau des groupes.

Notons que lorsqu'on parle d'élection pour le choix des responsables au sein des bureaux des groupes de l'église catholique précisément sur la PSFT, c'est de donner la chance à tous les membres de pouvoir occuper des postes de responsabilité dans les groupes. Mais avant d'aller aux élections pour le choix des responsables, il faut savoir identifier les membres capables. Dans les groupes de la PSFT, les enquêtés ont déclaré que les responsables sortants ou anciens organisent des séances de prières pour confier l'organisation des élections au Seigneur afin de bien faire le discernement pour pouvoir choisir le bon berger pour accompagner et coordonner les activités des membres du groupe.

## **1.2 Critères de choix des responsables dans les groupes**

Les membres des groupes nous ont révélé lors de nos enquêtes que les articles des textes fondamentaux des groupes ne sont pas respectés à la lettre par les membres des différents groupes. Pour ce faire, l'accès aux postes de responsabilités est souvent basé sur certains critères qui varient d'un groupe à un autre. Le choix des responsables se fait en tenant compte des principes préétablis dans les textes fondamentaux des groupes. Avant de devenir candidat pour pouvoir postuler à certains postes de responsabilité au sein du bureau, certains critères doivent être respectés par les membres. D'après la plupart des groupes rencontrés au cours de notre enquête, entre autre critère

du choix des responsables du bureau, il faut une ancienneté des membres dans le groupe. Cette ancienneté, varie selon les groupes et est de trois mois à deux ans de vie dans le groupe. Les critères recherchés chez les membres dans les groupes pour pouvoir occuper les postes de responsabilité au sein du bureau se résument comme suit selon les enquêtés : l'engagement du membre dans le groupe, la régularité des membres aux activités du groupe, leurs sacrifices pour les objectifs du groupe, des expériences acquises dans ou en dehors du groupe, être assidu à la réunion, chercher l'intérêt général du groupe (des membres d'abord) et non le particulier, être dynamique, être dévoué, être ponctuel à la réunion ou aux rencontres du groupe, être discipliné, avoir l'attachement au groupe, avoir un comportement exemplaire dans et en dehors du groupe, être un militant engagé, avoir le sens de leadership, avoir une bonne moralité. Face à ces critères de choix d'un responsable dans les groupes, FOFANA (2005) souligne que «*c'est pourquoi les critères de sagesse et de pondération sont toujours pris en compte dans la dévolution du pouvoir, surtout dans les sociétés lignagère*». En plus de ces critères, il y a certains groupes dans lesquels les textes fondamentaux ont déjà défini les critères que doivent avoir les membres lorsqu'ils veulent occuper des responsabilités dans le bureau. Nous pouvons noter entre autres que dans certains groupes, certains postes demandent à ce que les aspirants à certains postes-clés comme le poste du premier responsable ou secrétaire du groupe doivent savoir lire et écrire la langue française, avoir un niveau élevé d'étude, avoir déjà reçu certains sacrements de l'église catholique (le baptême, la communion, la confirmation et le mariage). C'est ainsi que d'après nos enquêtés, le choix des responsables ne se fait pas au hasard dans les groupes sur la PSFT. La responsabilité n'est pas donnée à tous les membres du groupe. Les membres mêmes jugent chaque membre de comment ils dépensent son énergie pour le groupe. Un responsable est un leader.

## 2. CONFLITS DANS LES GROUPES DE LA PSFT

### 2.1 Logiques des acteurs en cas de conflits dans les groupes

Les conflits dans les groupes de la PSFT poussent les fidèles à ne pas adhérer même s'ils ont envie de militer. Les conflits ne sont pas tout le temps de la même nature et de plus, la stratégie de résolution n'est pas la même voire identique d'un groupe à un autre. Les enquêtés ont déclaré que la manière de gérer les conflits poussent les membres à rester ou à quitter les groupes. Observons avec KACZMAREK ET ROTA (2013) que *«Si le conflit est à priori un symbole de division, de destruction et de souffrance, il n'en reste pas moins qu'il soit aussi vecteur de transformation des Hommes, des institutions, des territoires et des idées»*. Ce qui veut dire que lorsqu'un conflit est mal géré au sein d'un groupe, le constat est que la personne concernée, prend des distances vis-à-vis des membres et par surcroît, quitte ce groupe. De la même manière, cette même personne à cause de la taille du conflit, peut faire partir des membres du groupe.

Un des enquêtés a présenté un cas de conflit qu'on a illustré ci-dessous :

*«Une personne A membre d'un groupe sur la PSFT, dynamique au sein de ce groupe, cette personne A est tombée malade et est restée dans sa maladie pendant trois mois. Durant tout le temps qu'a connu sa maladie, aucun membre de son groupe n'a demandé après elle et pire n'est allé la soutenir dans son lit de maladie. Mais trois mois après que cette personne A soit guérie, elle est allée pour continuer ses réunions avec les membres du groupe. Une fois que cette personne A a reprise la fréquentation de son groupe, bon nombre des membres de son groupe lui ont dit : «ça va mieux!» cette phrase a frustré cette personne A. Cette dernière a pris la décision de quitter ce groupe. Son départ de ce groupe est basé sur le fait que les membres du groupe savaient d'une certaine manière ou d'une autre que la personne A était malade et ils ne l'ont pas rendu visite et soutenu» (Données de terrain, 2014).*

Cette illustration montre que le manque de considération des membres du groupe ou bien la considération d'un membre de plus qu'un autre peut créer des conflits. Cette personne A a vu que la non assistance à un membre en difficulté ou malade est souvent source de conflits dans les groupes. Le constat est que d'après cette personne A, les membres du groupe sont informés que cette personne A était vraiment malade. Ce qui a mis mal à l'aide cette personne A, est cette phrase «*ça va mieux!*» lui prouve que les membres du groupe n'ont pas le sens de la fraternité. C'est pour cette raison que d'après les enquêtés, dans un groupe, la non discrimination, la fraternité sans hypocrisie est capitale. Celui qui vit dans un groupe dans lequel il est assisté, soutenu, les conflits ne se remarquent pas souvent entre les membres.

Remarquons que les membres du groupe doivent être naturellement solidaires au sein d'un groupe. La logique des acteurs en cas de conflit dans les groupes diffère d'un groupe à un autre. Selon FOFANA (2005), «*un leader est à la fois conservateur de son peuple, restaurateur de l'ordre politique et social ainsi que de l'ordre cosmique. Le leader doit jouer un rôle important dans la prévention des conflits afin de maintenir sa communauté dans un état de prospérité*».

## **2.2 Implications des conflits sur la vie des groupes et le développement de la PSFT**

Les conflits permettent de donner un coup au groupe. Les attitudes conflictuelles provoquent donc une perte de temps et d'énergie ainsi qu'une dégradation du climat social qui conduit à la démobilisation des membres où personne ne sort victorieux. Selon les enquêtés, les groupes étaient gérés par les membres du groupe uniquement. Dans la dynamique de l'animation de la vie des membres du groupe de la PSFT, certains groupes ont connu des cas de conflits interpersonnels. Dans le but de mieux gérer ces groupes et de préserver la cohésion sociale, les pères responsables de la paroisse ont d'après les enquêtes révélé que c'est le droit canonique qui fait du père curé de chaque paroisse, le premier responsable de tous les groupes de la paroisse.

Le groupe est un autre espace où les hommes viennent de partout. D'après les enquêtés, sur la PSFT, le rassemblement des hommes est autour d'un seul objectif qui est l'adoration de Jésus-Christ et la pratique de l'amour du prochain au sein de ces différents groupes. Force est de constater que dans ces groupes visités, l'amour du prochain n'est pas toujours vécu comme Jésus-Christ a eu à l'enseigner. C'est ainsi qu'on constate que là où il n'y a pas l'amour, c'est les conflits qui règnent. L'implication des conflits sur la vie des groupes sur de la PSFT se constatent par le fait qu'au départ, les groupes étaient remplis de fidèles de la paroisse mais par la suite, sont vides des fidèles. Les conflits sont souvent la cause de l'abandon des groupes par les fidèles. De la même manière, les enquêtés ont révélé que des fois les conflits font ternir l'image des groupes et aussi, créent un grand choc entre des membres du même groupe. COSER (1956) affirme que le conflit *«assainit les relations. Son irruption décharge une relation sociale des tensions qui émergent nécessairement entre les participants à la relation et qui s'étaient accumulées. Il préserve ainsi le groupe contre la dissolution qu'entraînerait le retrait de ceux des participants devenus incapables de supporter le degré de frustration engendré par une relation d'hostilité»*. Lorsque les conflits sont bien résolus, les relations sociales entre les membres se renforcent davantage.

L'église, un lieu de prière et de partage d'amour. L'amour pardonne, et unit. Un conflit au sein d'une église d'abord n'est pas une bonne chose et de plus, fait chuter l'effectif des fidèles. Les groupes doivent vivre sur toutes les paroisses car c'est un endroit où les fidèles se retrouvent plus et partagent avec les membres les soucis qu'ils ont au quotidien. Les frustrations des membres ne donnent pas une bonne image du groupe et un seul membre frustré injustement peut faire une mauvaise politique pour les nouveaux membres. Les membres du groupe d'après les enquêtés pour la plupart, ne s'engagent pas de la même manière dans les groupes. L'implication des conflits sur la vie des groupes fait progresser ou régresser le groupe. Selon les enquêtés, les conflits font régresser le groupe, c'est au moment où les membres du groupe n'ont pas trouvé de bon mécanisme pour la résolution et la gestion efficace de ces conflits que les membres du groupe quittent. COSER (1956) montre qu'à *«l'intérieur d'un groupe, le conflit peut contribuer à créer son*

unité, ou à ramener l'unité et la cohésion lorsque celles-ci ont été menacées par des sentiments hostiles et opposés parmi ses membres. Mais il a été remarqué que tous les types de conflit ne sont pas bénéfiques à la structure du groupe, et que le conflit n'exerce pas ces fonctions sur tous les groupes». Tous les types de conflits n'avantagent pas le groupe. Plus loin, COSER (1956) souligne «que le conflit interne soit un moyen d'équilibrer les relations sociales et de régler les rivalités ou, au contraire, de provoquer des «déchirements», dépend en large mesure de la structure sociale dans laquelle il se produit».

### **3. RESOLUTION DES CONFLITS DANS LES GROUPES DE LA PSFT**

#### **3.1 Modes et stratégies de résolution des conflits dans les groupes de la PSFT**

Les groupes de la PSFT sont tous des groupes religieux et dont l'objectif est de semer l'amour dans le cœur des membres. Dans le même temps, les membres de ces groupes n'ont pas tous les mêmes comportements. L'éducation est une âme puissante qui fait de l'homme, un être détenteur des valeurs capitales. La socialisation des membres tourne autour des différentes formes de savoir : le savoir être, le savoir vivre et le savoir faire. D'après les enquêtés, le règlement du conflit est toujours une bonne chose lorsque les membres d'un même groupe ne s'entendent pas. Au sein des différents groupes de la PSFT, la gestion des conflits se fait toujours de manière discrète. Tous les membres du groupe ne participent pas à la résolution. Selon BAH (1997), « *Il y a des règlements de conflit qui se font publiquement où on invite les membres du groupe à enterrer leur hache de guerre. Ici, le concoure de tous mes membres est primordial pour la résolution des conflits dans les groupes*». Selon l'enquête, aucun conflit dans l'église catholique et spécialement sur la PSFT n'a pu être résolu publiquement. Lorsque les cas de conflits sont connus, on associe ceux qui ont le charisme et les parties en conflit dans le but de trouver une entente entre les parties. BEAVOGUI (2005) souligne que la tolérance doit être l'affaire de tous car il déclare «*C'est pourquoi, une éducation politique et religieuse et un dialogue permanent basés sur les principes de la tolérance doivent être l'affaire de tous.*

*Les Imams, les Prêtres, les écoles, les universités devraient s'y employer*». Dans une nation, lorsqu'un cas de conflit éclate entre la population, toutes les parties de la société sont concernées dans la résolution. C'est pourquoi BEAVOGUI souligne qu'il faille opportun d'associer tout le monde afin d'explorer les pistes possibles dans le but de trouver une issue favorable et dans de bref délai. Aucun conflit ne peut exister sans qu'on ne trouve une issue favorable dans la gestion et la résolution. Tout le monde n'a pas les mêmes stratégies voire les mêmes charismes pour ramener la paix au sein des parties en conflits. Selon les enquêtés, dans les groupes visités, il y a au moins en leur sein, un membre du groupe qui incarne la paix. Souvent, ces personnes ne sont pas des personnes agitées mais souvent calmes, qui observent beaucoup le comportement des uns et des autres. Selon ALIPOUR (2004), «*Obtenir un succès en gestion de conflit nécessite des choix éclairés*». C'est pourquoi celui qui est associé pour la gestion des conflits est une personne éclairée qui a des aptitudes de sagesse et surtout de rassemblement.

D'après BAH (1997), «*le leader doit jouer un rôle important dans la prévention des conflits, afin de maintenir sa communauté dans un état de paix et de prospérité*». Tout le monde ne peut pas être leader dans un groupe. Et comme l'adage le dit, «*celui qui élève les pigeons ne peut jamais garder une canne*» car il risque de les chasser tous avec sa canne. C'est cette raison que dans les groupes de la PSFT, les responsables du bureau d'après les enquêtés, sont d'abord ceux qui savent rassembler le monde et surtout qui savent gérer les membres du groupe ceci, dans le but de les accompagner vers le salut si tant désirer. Saint Mathieu (18 : 15-17) affirme dans la Sainte Bible :

*«Si ton frère se rend coupable à ton égard, va le trouver et montre-lui sa faute, mais en demeurant seul avec lui. S'il t'écoute, tu auras gagné ton frère. Mais s'il refuse de t'écouter, prends une ou deux personnes avec toi, afin que, comme le déclare l'Écriture, « toute accusation soit appuyée par le témoignage de deux ou trois personnes.» mais s'il refuse de les écouter, dis-le à l'église, et s'il refuse d'écouter l'église, considère-le comme un incroyant ou un collecteur d'impôt»*

Bon nombre de groupe de la PSFT d'après les enquêtés se basent sur ce texte de Mathieu de la Bible pour gérer les cas de conflits qui naissent dans les groupes. Aucune personne ne peut rester sans pardonner à son prochain. Le texte de Mathieu montre aux fidèles et aux membres des différents groupes de la PSFT comment se comporter en cas de conflits. La résolution d'un conflit n'est pas une chose facile d'après les enquêtés. Le texte de Mathieu montre un mécanisme très simple de résolution que tous les fidèles doivent utiliser afin d'être toujours en bonne entente avec leur prochain. Les enquêtés révèlent qu'avant de pratiquer ce texte dans la résolution des conflits, ils prient un tridium (prière de trois jours) ou une neuvaine (prière de neuf jours) ou des jours d'adoration au saint sacrement et ça réussit souvent lorsque l'Esprit Saint habite les membres.

Dans la résolution des conflits dans les groupes de la PSFT, aucun groupe n'a eu le secours d'un médiateur venant de l'extérieur du groupe pour intervenir dans la résolution ou la gestion des conflits. La résolution des conflits se règle dans la discrétion. Comme l'adage le dit, *«le linge sale se lave en famille»*. Dans le but de sauvegarder l'honneur des membres du groupe, aucun cas de résolution de conflits dans les groupes de la PSFT ne s'est pas encore géré avec l'apport extérieur selon nos enquêtés. C'est pour cette raison que lorsque les conflits se remarquent dans les groupes, les premières références sont les membres du groupe, surtout les membres du groupe ou souvent les personnes éclairées du groupe qui incarnent la paix. BAH (1997) appuie les enquêtés sur le fait que *«dans la résolution des conflits et la restauration de la paix, ils apparaissent comme des agents privilégiés, du fait de l'immunité dont ils jouissent et de l'ampleur de leurs réseaux de relations»*.

### **3.2 Processus de résolution des conflits**

La culture de la paix est une stratégie que les membres des groupes utilisent lorsqu'il s'agit des cas de conflits. Remarquons avec nos enquêtés qu'aucun groupe ne veuille vivre en vase clos. L'ouverture vers l'autre est une source importante dans la culture de la paix. La culture de la paix fait intervenir les personnes averties qui utilisent des stratégies dans la résolution

de conflits. BAH (1997) montre que *«la résolution des conflits et l'instauration de la paix par le biais de la médiation est un fait universel et d'une grande importance dans l'Afrique d'hier et d'aujourd'hui»*. Les conflits se retrouvent dans toutes les sphères de la société. La culture de la paix est le pilier sur lequel repose toutes les sociétés. Toutes les sociétés veulent la paix entre les habitants. La résolution des conflits est bien structurée au sein de certains groupes de la société. D'après les enquêtés, il faut remarquer que le processus de résolution et la gestion des conflits diffèrent d'un groupe à un autre et de plus, les stratégies utilisées ne sont pas identiques. Elles diffèrent d'une personne à une autre, d'un groupe à un autre. Les stratégies utilisées par les membres sont multiples, différentes et complexes. BROOHM (2004) déclare que *«force est de constater qu'il existe des différences et des variantes en termes de stratégies, d'efficacité, de symbolisme. En effet, les mécanismes de résolution des conflits renvoient, selon les sociétés considérées, à des trames complexes qui mettent en jeu des croyances et des traditions particulières, une éthique sociale caractéristique, une philosophie spécifique de l'Homme et de la société»*. Le processus de résolution d'un conflit engendre souvent des changements positifs à l'intérieur des organisations. La recherche de moyens qui permettent de résoudre un conflit peut, non seulement provoquer une innovation et un changement, mais également, rendre le changement plus acceptable. FOFANA (2005) montre que *«la résolution traditionnelle des conflits se fonde sur l'exploitation des valeurs qui unissent et qui rassemblent, telles que : éviter la diabolisation de l'autre; connaître et partager l'environnement du conflit en vue de situer objectivement les enjeux, les atouts de la paix, les obstacles; concentrer les efforts à la recherche de solutions aux problèmes des groupes en conflit; favoriser les débats contradictoires pour aboutir à des meilleurs mécanismes de résolution des conflits; enfin encourager le processus de participation de toutes les personnes pouvant enrichir les débats visant à trouver un consensus»*. La stratégie de résolution prouvée par FOFANA est bonne et permet de parcourir les contours et l'expertise des personnes qui incarnent la paix dans les groupes pour une culture efficace de la paix. Le processus de résolution de conflit qui a réussi pour un groupe, peut ne pas l'être pour un autre groupe car les hommes ne sont pas les mêmes et de plus

ils n'ont pas les mêmes comportements face aux conflits et aux mécanismes de résolution et de gestion.

### **3.3 Styles de gestion des conflits**

Les groupes de la PSFT ne sont pas exempts de conflits. D'après les enquêtés, d'un groupe à un autre, le style de gestion des conflits diffère. Les groupes pour la plupart, n'ont pas des textes fondamentaux (statuts et règlement intérieur) qui déclinent leur fonctionnement. C'est ainsi qu'au cours de nos enquêtes, bon nombre de groupes de cette PSFT ne comportent pas dans leur organisation, des mécanismes préétablis de résolution des conflits. Mais par contre ceux qui l'ont, ne suivent pas strictement ce qui est établi. Mais force est de constater qu'au cours de ces enquêtes, les membres du bureau de ces différents groupes attendent d'abord que ces conflits naissent avant de sortir des stratégies de gestion. C'est pourquoi ALIPOUR (2004) identifie cinq styles de gestion des conflits : *«la collaboration, la contestation, l'acceptation, l'évitement, le compromis»*. Les enquêtes ont montré que bon nombre de groupes se basent sur les textes bibliques dans les mécanismes de résolution des conflits. Comme le souligne la Bible dans Romain 12 : 17-18, *«Ne rendez à personne le mal pour le mal. Cherchez à faire le bien devant tous les hommes. Si possible, et dans la mesure où cela dépend de vous, vivez en paix avec tous les hommes»*. La paix entre les hommes permet à tous les groupes de prospérer afin de surmonter les conflits pour faire développer une bonne ambiance entre les membres du groupe.

Le résumé de ces styles de gestion des conflits est schématisé dans cette figure 2 de ALIPOUR :



*baseraient sur ces données pour établir un calendrier de négociations adapté et un cadre de négociation le plus large possible, tenant compte de la dimension régionale des conflits*». L'alerte est un signal fort dans la préservation et la prévention des conflits dans les groupes. Les médiateurs dans les conflits jouent un grand rôle de sapeur pompier. Ils utilisent des stratégies d'écoute des parties en conflit afin de voir par où commencer pour pouvoir faire un planning de réussite des cas de conflits. BITTER (2009) par contre propose trois mots clés de résolution des conflits : «1. reconnaissance de la dimension ferme et fidèle de la doctrine et de la religion, ce qui permet le respect des valeurs des protagonistes et, partant, de leur identité; 2. identification d'une possibilité de flexibilité des règles au sein du contexte étudié, ce qui ouvre un espace de négociation possible; 3. neutralité de l'approche adoptée, tant sur le plan cognitif que pratique, dans la recherche d'une solution». Les trois mots clés de résolution des conflits de BITTER contribuent aussi à la culture de la paix. Comme l'adage «*mille chemins mènent à Rome*». C'est ainsi que dans la résolution d'un conflit il y a plusieurs styles de gestion de cas, les membres des groupes ne rentrent pas en conflits de la même manière et ce n'est pas aussi les mêmes personnes qui sont en conflits.

#### **4. MOTIVATION COMME LIENS DE SOCIALISATION**

##### **4.1 Tenants et aboutissants qui motivent les membres à rester dans le groupe**

D'après les enquêtés, ce qui motive les membres à rester dans le groupe, c'est le partage de la vie spirituelle (évangile), la solidarité, l'union, la compréhension, assistance des membres en difficulté. COSER (1956) révèle que «*les groupes très unis où existe une grande interaction et dont les membres sont engagés à fond ont tendance à supprimer les conflits*». Les membres qui durent dans les groupes sont d'après les enquêtés, ceux qui ont adhéré le groupe volontairement et par pure vocation. Leur vision première est de lutter pour l'évolution du groupe.

## 4.2 Ce qui pousse les membres du groupe à quitter le groupe

Les mésententes poussées à l'extrême peuvent donner lieu à des mouvements de résistance, de dissidence et à des schismes. Les enquêtés nous ont révélé que la sortie des membres du groupe est souvent due aux manques de vision des membres, les cotisations répétées des membres, le manque d'assistance, le manque de solidarité.

Remarquons aussi que les fidèles qui n'ont pas pu intégrer ou adhérer aux groupes par vocation, quittent ces groupes une fois lorsqu'ils accèdent aux rites (sacrements) de l'église catholique. Un cas d'illustration :

*«Le Président d'un groupe A, vers la fin de leur mandat, demande au trésorier général du groupe A de faire le bilan de la comptabilité au groupe et ce dernier ne voulait pas et le président a informé le père curé de la PSFT. Après, ce trésorier général a fini par le faire mais avec le temps, il a quitté le groupe. C'est ainsi qu'il a quitté le groupe mais demeure chrétien catholique membre de la PSFT» (Données du terrain, 2014).*

Suite à cette illustration, force est de constater que ce trésorier général a été frustré. Sa sortie du groupe est peut-être due à la manière dont le président lui a demandé de faire le bilan. Mais en poussant loin les analyses, on peut dire que ce seul cas, ne peut pas permettre à ce trésorier général de quitter le groupe. Les finances de ce groupe ne sont pas personnelles mais est pour tout le groupe. Donc pour préserver sa propre dignité, il devrait bien garder les pièces comptables afin de faire le bilan preuve à l'appui. Pourquoi s'énerver sur ce qui n'est pas le sien. Il faut constater qu'il y a des non dits qui se sont entassés au sein des membres et, ne pouvant plus supporter, il quitte le groupe. Selon les enquêtés, on peut recenser : le mauvais accueil, la dictature des responsables, l'imposition des responsables, le temps, les cotisations, les prières longues, la non assistance des membres en difficulté, l'intolérance mutuelle des membres, la nomination de tel membre par les pères au lieu de tel autre, la manière de faire des reproches aux membres, le mensonge, l'insoumission aux responsables, les écarts de langage.

### **4.3 La solidarité dans les groupes comme source de consolidation des liens sociaux**

Les membres des groupes vivent dans une ambiance de fraternité où le lien fraternel est plus fort que le lien de sang. Sur la PSFT, le lien de sang entre les fidèles n'est pas le seul qui est entretenu mais il y a aussi le lien fraternel. D'après les enquêtés, il y a certains groupes où vivre avec les autres autour d'un même objectif, permettent aux membres de se confondre en des frères et sœurs. L'amour du prochain est capital dans les groupes. Sur la PSFT, certains fidèles adhèrent aux groupes en visant des objectifs comme la charité (voire comment les membres de ces groupes peuvent leur porter des aides). Les actes de solidarité sont souvent portés aux membres des différents groupes d'après les enquêtés mais de façon discrète. Lorsque les membres du bureau d'un groupe sont informés de la situation d'un membre du groupe, ils se concertent pour venir discrètement en aide aux membres qui est dans le besoin sans exposer son nom aux autres membres du groupe. De plus, la plupart de nos enquêtés nous ont révélé qu'au sein du bureau des groupes, la solidarité est plus vécue. Comme l'a souligné un des enquêtés, *«si au sein du bureau d'un groupe, on ne se soutient pas, c'est grave pour la vie du groupe. Car Il faut qu'il y ait beaucoup de discrétions entre les membres du groupe»*. Aussi, la solidarité se constate souvent entre les membres réguliers du groupe.

Les enquêtés ont révélé que lorsqu'un membre du groupe déclare être en difficultés, les responsables font des fois recours à la caisse du groupe, ou initient des cotisations au sein des membres en fixant un montant pour tous ou des souscriptions volontaires au sein des membres du groupe. Au sein des chorales de la PSFT, le soutien aux membres est spontané. Si les responsables du groupe sont informés du cas de difficulté d'un membre du groupe, ils se concertent pour trouver une solution rapide aux membres sans informer le grand groupe du nom de la personne à soutenir. Dans le cas où un membre du groupe est éploré et les responsables sont informés, ils s'organisent pour envoyer une délégation pour aller présenter les condoléances à la famille. De même, ils participent à l'organisation des

obsèques du parent défunt en animant au moins une veillée et le jour de l'enterrement, ils se mobilisent pour animer la messe du défunt. Des fois, lorsque le lieu d'enterrement est loin, ils se mobilisent toujours pour envoyer une délégation aux obsèques.

Il existe plusieurs types de solidarités dans les groupes de la PSFT. C'est ainsi que GIRAUD (2004) fait découvrir les deux types de solidarité que Durkheim souligne. Il s'agit de la solidarité mécanique : *(le mode d'organisation sociale est caractérisé par une forte intégration au groupe et par la dimension fusionnelle de cette intégration relayée par une vie collective fortement ritualisée. Celle-ci confère à chacun une place et un statut dans l'organisation sociale. La subordination de l'individu à la conscience collective procède à la fois de la tradition et de la justice)* et la solidarité organique *(ne sont plus les liens de parenté, l'appartenance à une classe et un territoire qui contraignent les uns et les autres à être solidaires)*. Les groupes sur les PSFT ressemblent au second type de solidarité souligné par Durkheim. Car les enquêtés ont révélé que dans la composition des groupes, les membres ne sont pas liés par les liens de parenté, mais des liens dont le socle est «Jésus-Christ». Reconnaissons qu'aujourd'hui, les groupes de l'église catholique ne sont pas uniquement des groupes basés sur les liens de sang, de parenté entre les membres mais aussi sur ceux des liens fraternels. Dans les groupes de la PSFT, on peut relever entre autres comme types de solidarité : la solidarité financière (entraide sur le plan financier où le soutien est apporté aux membres qui ont des difficultés financières et de subsistance), la solidarité spirituelle (où les membres s'accompagnent mutuellement en cas de difficultés de prières, de maladie, etc.), solidarités académiques (où dans les groupes, les membres du bureau organisent des études pour leurs membres dans le but de hausser leur niveau académique. Ici les aînés entraînent les autres membres pour leurs exercices ou cours), la solidarité affective (où les membres assistent ceux qui sont dans le besoin des conseils et des prières).

#### **4.4 La fréquentation mutuelle des membres du groupe comme sources de socialisation**

La solidarité sur le plan des fréquentations mutuelles, les visites sont rendues aux membres du groupe dans le but de solidifier, de renforcer les liens entre les membres. L'objectif de ces fréquentations d'après les enquêtés est de mieux connaître les membres, de partager avec eux les moments de bonheur et de malheur. Par ces visites, les membres se sentent en famille, en sécurité et soutenus. Les fréquentations mutuelles sont des pistes très importantes pour déceler les causes des conflits entre les membres et, en même temps permettent de prévenir et de vite régler les cas de conflits éventuels. En dehors des fréquentations mutuelles qui s'observent entre les membres dans les groupes, il y a aussi une autre stratégie qu'utilisent les responsables des groupes dans le but de maintenir les membres dans les groupes. Cette stratégie consiste à envoyer chez les membres absents à la rencontre des réunions du groupe, les membres présents et qui habitent leurs zones de résidence ou non. Constatons que ces stratégies permettent de renforcer les liens sociaux. Aussi, permettent-elles d'être en contact permanent avec les membres et de toujours rester en union avec eux. Rendez visite aux membres absents aux réunions, c'est les considérer et leur donner une confiance et soutien. Dans ces maisons, l'amour fraternel est partagé entre les membres.

## **CONCLUSION**

Les conflits dans la vie de l'être humain sont nés des fois pour diviser les groupes ou des fois pour consolider les liens sociaux des membres du groupe. Les conflits se remarquent dans toutes les sphères de la société sans discrimination. Car là où existent les hommes, il y a toujours des cas de conflits qui s'observent puisque l'homme n'est pas parfait. Cette recherche nous a permis de faire l'état des lieux sur la vie des fidèles dans les groupes et surtout d'explorer la thématique des conflits dans les groupes. Nous avons constaté au cours de cette recherche que les fidèles intègrent les groupes de la PSFT de différentes manières : soit volontairement, soit par vocation, soit par suggestion ou soit par contrainte. Mais au sein de ces groupes les membres ne vivent pas sans la présence des conflits. C'est ainsi qu'au sein de ces différents groupes de la PSFT pour la plupart ne possèdent à leur actif, les textes fondamentaux qui leurs donnent la manière de fonctionner d'atteindre des objectifs du groupe. Mais force est de constater que dans les groupes qui en possèdent, les textes fondamentaux n'ont pas prévu les articles qui prévoient les mécanismes de résolution et de gestion des conflits interpersonnels.

D'après les enquêtés, pour les groupes visités, lorsque les conflits apparaissent, les membres du bureau lorsqu'ils sont informés, mettent sur pied, un comité ad hoc et associent les membres qui incarnent la paix au sein de leur groupe et ensemble, définissent un canevas qui les aide à chaque fois réussir la résolution et tout ceci par l'aide de la prière. D'un groupe à un autre, les conflits existent mais les mécanismes de résolution et de gestion ne sont pas les mêmes.

A l'issue de cette recherche sur les mécanismes de résolutions des conflits interpersonnels dans les groupes de la PSFT, il ressort que les groupes sont les lieux de rassemblement et de solidarité entre les membres. La présence des groupes au sein de cette paroisse est pour renforcer la vie fraternelle. Les conflits dans les groupes de la PSFT sont multiples et variantes d'un groupe à un autre. Dans la suite de cette recherche, il s'est agi

voir comment la solidarité se vit au sein des membres des groupes de l'église catholique romaine.

Aussi, il s'est agi d'élargir cette recherche sur les mécanismes de résolution des conflits interreligieux au Bénin. Ensuite, explorer comment les conflits interreligieux pousse les communautés à vivre dans la violence. De plus, identifier les sources des conflits interreligieux et analyser les mécanismes de résolution et de gestion des conflits qu'ils utilisent pour instaurer la paix dans les communautés béninoises en particulier et celles africaines en général.

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- 1 ABRAHAM, J. et NDIAYE A., 2010, «*Les apports des conflits interpersonnels dans les organisations sociales et médico-sociales*», Institut d'Administration des Entreprises, 37206 TOURS cedex 03, 21p, [jocelyne.abraham@univ-tours.fr](mailto:jocelyne.abraham@univ-tours.fr), [ndiayeadama@hotmail.fr](mailto:ndiayeadama@hotmail.fr)
- 2 AGUESSY H., 2005, «*3.2 Formes endogènes de gouvernance et de prévention des conflits en Afrique de l'Ouest*», pp59-68 publié dans «*initiative de valorisation des capacités africaines endogènes de la gouvernance et de la prévention des conflits*», atelier de lancement, hôtel Mariador palace Conakry (Guinée), tome2, 126p
- 3 ALGAVA E. et BEQUE M., 2006, «*Perception et vécu des comportements intolérants : Une analyse du module Relations avec les autres de l'enquête Histoire de vie*», revue Société : ÉCONOMIE ET STATISTIQUE N° 393-394, pp116-150
- 4 ALIPOUR S., 2004, «*la gestion des conflits dans une équipe*» Nancy, AFSA, Reims, 13p
- 5 AMOUZOUVI H., 2005, «*Le marché de la religion au Bénin* », Berlin, Edition Verbag, Dr Köster, 291p
- 6 ASSABA C., 2000, «*Vivre et savoir en Afrique : essai sur l'éducation orale en yoruba*», Edition Harmattan, Educations/Sociétés, 213p
- 7 BAH T., 1997, «*les mécanismes traditionnels de prévention et de résolution des conflits en Afrique noire*», Article, université de Yaoundé, 22p
- 8 BATOU J., 2006, «*Proximité et conflits dans la formation des identités collectives problématiques*», Article, Université de Lausanne, 21p
- 9 BEAVOGUI T., 2005, «*2.2 Expériences et mécanismes de prévention et de médiation des conflits en Guinée Forestière*», pp29-42, publié dans «*Initiative de valorisation des capacités africaines endogènes de la gouvernance et de la prévention des conflits*», atelier de lancement, hôtel Mariador palace Conakry (Guinée), tome2, 126p
- 10 BEDZIGUI Y., 2008, «*les conflits en Afrique : une résolution improbable*», Paris II, France, Université Panthéon-Assas, 16p

- 11 BITTER J-N, 2009, «*Comment traiter les dimensions religieuses dans les conflits violents?*», Cours du Prof. Riccardo Bocco, Genève, HEID, 13p
- 12 BOURDIEU P., 1979, «*La Distinction*», Paris, éd. de Minuit, 558p
- 13 BROOHM, N., 2004, «*De la gestion traditionnelle à la gestion moderne des conflits : repenser les pratiques africaines*», Ethiopiques n°72, Littérature, philosophie, art et conflits, 4. Philosophie et conflit, 22p
- 14 COSER, L., (1956), «*Les fonctions du conflit social*», Paris, PUF, coll. "Sociologies", pp83-85
- 15 DIAGOURAGA M., 2004, «*La culture de la paix pour une meilleure gestion des frontières et des conflits en Afrique : le cas du Mali*» pp249-254 in UNESCO, 2005, «*Des frontières en Afrique du XIIe au XIXe siècle*», Paris, UNESCO, Publié par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, 313p
- 16 DURKHEIM E. 1894, «*les règles de la méthode sociologique*», Édition électronique réalisée par Jean-Marie Tremblay, avec le traitement de textes Microsoft Word 2001 pour Macintosh, Édition complétée le 15 février 2002 à Chicoutimi, Québec, 80p
- 17 FOFANA B., 2005, «3-4 *Mécanismes traditionnels de prévention et de résolution des conflits*», pp78-86, publié dans «*Initiative de valorisation des capacités africaines endogènes de la gouvernance et de la prévention des conflits*», atelier de lancement, hôtel Mariador palace Conakry (Guinée), tome2, 126p
- 18 GARNEAU J., 2003, «*Conflits interpersonnels au travail : les malentendus*», magazine électronique, "[La lettre du psy](http://redpsy.com/infopsy/conflit.html)", Volume 7, No 10b, 38p, <http://redpsy.com/infopsy/conflit.html>, tiré le 03 Octobre 2014 à 12h08mn
- 19 GIRAUD C., 2004, «*Histoire de la sociologie*», Paris, Qui suis-je, 3<sup>ème</sup> édition, PUF, 127p
- 20 GRAWITZ M., 2001 «*Méthodes des sciences sociales*», Paris, Edition Dalloz, 11<sup>ème</sup> édition, 1019p
- 21 GUISSOU B., 2005 «3.5 *Capacités africaines endogènes en matière de gouvernance des conflits*», pp88-94, publié dans «*initiative de valorisation des capacités africaines endogènes de la gouvernance et de la prévention des*

*conflits*», atelier de lancement, hôtel Mariador palace Conakry (Guinée), tome2, 126p

22 GURVITCH G, 1958, «*Traité de sociologie*», B. 159) tome I, p187 cité par GRAWITZ M., 2001 dans «*Méthodes des sciences sociales*», Paris, Edition Dalloz, 11<sup>ème</sup> édition, p1019

23 KACZMAREK C. et ROTA O., 2013, «*Conflit et minorités religieuses en Europe XVIe s. à nos jours*», université d'Artois, <http://crehs.univ-artois.fr/spip.php?article237>

24 LA BIBLE, 1993, «*Ancien et Nouveau Testament*», Paris, Société biblique française, traduite de l'hébreu et du grec en français courant, 400p

25 LARMINAT (de) P., 2006-2007, «*Les conflits sociaux*», Fiche de lecture de COSER L. (1956), «*The Functions of Social Conflict*», Toronto, MacMillan, 6p

26 LASSEUR M. et MAYRARGUE C., 2012, «*pluralisation religieuse entre éclatement et concurrence*», article publié dans le DOSSIER, Université Jean Moulin Lyon 3-PRODIG/Les Afriques dans le Monde-Sciences Po Bordeaux, 25p

27 LE SAOUT R., 2002, «*Guide pour connaître la sociologie*» Tournai, édition Vuibert Guides, 95p

28 LOUBAT J. R., 2006, «*Penser le management en action sociale et médico-sociale*», Dunod, Paris.

29 MABILLE F., 2011, «*Paix, Prévention des conflits, alerte précoce*», Paris, Fiche d'analyse, 19p, [http://www.irenee.net/bdf\\_fiches-auteur-35-fr\\_html](http://www.irenee.net/bdf_fiches-auteur-35-fr_html)

30 MARSAN C., 2005, «*Gérer les conflits*», Paris, Dunod, Sam. G. Amoo PNUD New York 1997, p2

31 MASSE R., et POULIN V., 2009, «*La place des églises fondamentalistes dans la société et dans la culture martiniquaise*», Chicoutimi, Canada, un document produit en version numérique par Jean-Marie Tremblay, bénévole, <http://www.uqac.ca/jmt-sociologue/>, 21p

32 OLIVIER DE SARDAN J-P., 1995, «*Anthropologie et développement*», Paris, Edition Karthala, 221p

33 PALARD J., 2005, «*médiation et institution catholique*», Institut d'Etudes Politiques de Bordeaux, 15p [j.palard@sciencespobordeaux.fr](mailto:j.palard@sciencespobordeaux.fr)

34 PAPE BENOÎT XVI, 2011 « Eglise du Bénin au service de la réconciliation, de la justice et de la paix », édition La Croix du Bénin, 114p

35 POITRAS J. 2005, « *A Study of the Emergence of Cooperation in Mediation* », *Negotiation Journal*, Vol. 21, Issue 3, pp281-300

36 QUIVY R. et VAN CAMPENHOULDT L, 1995, « *Manuel de recherché en sciences sociales* », Paris, Dunod, 287p

37 RUANO-BORBALAN J-C, 1997, « *La construction de l'identité* », article du magazine Sciences Humaines, Directeur de publication du magazine. pp10 31

38 SIMMEL G., 1992, « *Sociologie. Etudes sur les formes de la socialisation (chap. 1 à 7)* », (1980), Paris, PUF, 1999. Le chap. 4, intitulé « *Der Streit* », a été presque entièrement traduit séparément en français sous le titre suivant : *Le Conflit*, Paris, 57p

39 TRACHSLER D., 2011, « *Médiation dans les conflits religieux* », art N°105 de la Politique de sécurité : analyses du Center for Security Studies (CSS), ETH Zurich, 4p

40 VIDROVITCH C, 2005, « *Histoire et perception des frontières en Afrique du XIIIe au XXe siècle* », pp39-54 in UNESCO, « *Des frontières en Afrique du XIIIe au XIXe siècle* », Paris, UNESCO, Publié par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, 313p

41 WONDJI C., 2004, « *Histoire et culture de la paix* » pp13-18 in UNESCO, « *Des frontières en Afrique du XIIIe au XIXe siècle* », Paris, UNESCO, Publié par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, 313p

42 [www.abomey-Calavi.bj/presentation.php](http://www.abomey-Calavi.bj/presentation.php), tire le 25 Avril 2014 à 14h20mn

# ANNEXES

## **GUIDE D'ENTRETIEN**

- 1- Origine des groupes au sein de l'église catholique romaine
- 2- Effectifs et catégories de groupes sur la PSFT
- 3- Situation de la paroisse sainte famille de Tankpè dans l'archidiocèse de Cotonou
- 4- Présence et Rôle des Communautés Ecclésiales de Base (CEB) sur la PSFT
- 5- Rôle du conseil paroissial pastoral de la PSFT (Election ou nomination des membres)
- 6- Genre de conflits rencontrés dans les groupes (typologie des conflits)
- 7- Les causes des conflits dans les groupes de la PSFT
- 8- Perception et vécu des conflits dans les groupes de la PSFT
- 9- Existence ou non des textes fondamentaux dans les groupes de la PSFT
- 10- Critères de choix et d'accès des membres à des postes de responsabilités dans les bureaux des groupes de la PSFT
- 11- Implications des conflits sur la vie et le développement des groupes et la paroisse
- 12- Logiques des acteurs face au conflit dans les groupes de la PSFT
- 13- Types de solidarités qui existent dans les groupes de la paroisse
- 14- Types de socialisation au sein de ces groupes de la PSFT
- 15- Modes et stratégies de résolution des conflits dans les groupes de la PSFT
- 16- Processus de résolution des conflits dans les groupes
- 17- Styles de gestion des conflits dans les groupes de la PSFT
- 18- Stratégie d'accueil ou de renvoi des membres des groupes de la PSFT

# TABLE DES MATIÈRES

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>2</b>
<b>DEDICACE</b> .....	<b>3</b>
<b>REMERCIEMENTS</b> .....	<b>4</b>
<b>LISTES DES SIGLES ET ACCRONYMES</b> .....	<b>5</b>
<b>LISTES DES FIGURES</b> .....	<b>6</b>
<b>LISTES DES TABLEAUX</b> .....	<b>7</b>
<b>RESUME</b> .....	<b>8</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>9</b>
<b>PREMIERE PARTIE : FONDEMENTS THEORIQUES ET METHODOLOGIQUES</b> .....	<b>12</b>
<b>CHAPITRE I : FONDEMENTS THEORIQUES</b> .....	<b>13</b>
1- PROBLEMATIQUE .....	133
1.1 Problèmes .....	133
1.2 Hypothèses et objectifs de recherche .....	199
<b>1.2.1 Hypothèses de recherche</b> .....	199
<b>1.2.2 Objectifs de recherche</b> .....	199
1.2.2.1 Objectif général .....	199
1.2.2.2 Objectifs spécifiques .....	199
2. ETAT DE LA QUESTION .....	199
3. CLARIFICATION CONCEPTUELLE .....	277
<b>CHAPITRE II : APPROCHES METHODOLOGIQUES</b> .....	<b>30</b>
1. ORIENTATION SCIENTIFIQUES .....	30
2. JUSTIFICATION DU CHOIX, DESCRIPTION ET PRESENTATION DU MILIEU DE RECHERCHE .....	31
2.1 Justification du choix du milieu de recherche .....	31
2.2 Description du milieu de recherche .....	31
2.3 Présentation du milieu de recherche .....	322
3. NATURE DE LA RECHERCHE .....	34
4. GROUPES CIBLES ET ECHANTILLONNAGE .....	355
4.1 Groupes cibles .....	35
4.2 Échantillonnage .....	37
4.3 Taille de l'échantillon .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b> 8
5. OUTILS ET TECHNIQUES DE COLLECTE DES DONNEES .....	38
5.1 Recherche documentaire .....	38
5.2 La technique d'observation directe .....	39
5.3 La technique d'entretien .....	40
5.4 La collecte des données .....	40
5.6 Traitement des données .....	41
6. DUREE DE LA RECHERCHE .....	41
7. DIFFICULTES RENCONTREES .....	42
<b>DEUXIEME PARTIE : ANALYSE DES MECANISMES DE RESOLUTION DES CONFLITS INTERPERSONNELS DANS LES GROUPES.....</b> <i>Erreur ! Signet non défini.</i>	<b>3</b>

<b>CHAPITRE I : Typologie des conflits sur la paroisse sainte famille de Tankpè</b>	<b>444</b>
1. RESTITUTION DES DONNEES DU TERRAIN	444
1.1 Le rôle et présence des groupes au sein de l'église catholique romaine	444
1.2 Origine des groupes sur la PSFT	444
1.3 Stratégies du choix des groupes et d'adhésion des membres aux groupes	45
1.4 Motivation des fideles à intégrer les groupes de la PSFT	466
2. MANIFESTATIONS DES CONFLITS DANS LES GROUPES	46
2.1 Composantes des conflits	488
2.2 Les causes des conflits dans les groupes	499
2.3 Typologies des conflits dans les groupes de la PSFT	50
2.4 Perception et vécu des conflits dans les groupes	51
<b>CHAPITRE II : LOGIQUES DES ACTEURS FACE AU MECANISMES DE RESOLUTION DS CONFLITS</b>	<b>544</b>
1. LES TEXTES FONDAMENTAUX (STATUTS ET REGLEMENT INTERIEUR) DES GROUPES	544
1.1 Accès au poste de responsabilité dans les groupes	544
1.2 Critères de choix des responsables dans les groupes	55
2. CONFLITS DANS LES GROUPES DE LA PSFT	57
2.1 Logiques des acteurs en cas de conflits dans les groupes	577
2.2 Implications des conflits sur la vie des groupes et le développement de la PSFT	58
3. RESOLUTION DES CONFLITS DANS LES GROUPES DE LA PSFT	60
3.1 Modes et stratégies de résolution des conflits dans les groupes de la PSFT	60
3.2 Processus de résolution des conflits	62
3.3 Styles de gestion des conflits	644
4. MOTIVATION COMME LIENS DE SOCIALISATION	66
4.1 Tenants et aboutissants qui motivent les membres à rester dans le groupe	666
4.2 Ce qui pousse les membres du groupe à quitter le groupe	67
4.3 La solidarité dans les groupes comme source de consolidation des liens sociaux	688
4.4 La fréquentation mutuelle des membres du groupe comme sources de socialisation	700
<b>CONCLUSION</b>	<b>71</b>
<b>REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES</b>	<b>733</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>777</b>
<b>GUIDE D'ENTRETIEN</b>	<b>78</b>
<b>TABLE DES MATIÈRES</b>	<b>79</b>