



Initiative pour la paix et la Gouvernance Locale (IPGL asbl) est une organisation de la société civile de droit congolais œuvrant notamment dans la construction de la paix, la promotion des droits humains et la gouvernance locale. Elle emprunte comme stratégies d'intervention, la recherche action participative, le plaidoyer, le contentieux stratégique et le renforcement des capacités des acteurs de changement.

Implication des jeunes dans la transformation des conflits de générations – Quelques pistes à explorer pour le Sud Kivu.

Félix MWEZE BAHAYA, Bukavu, mars 2024¹



Sensibilisation des jeunes sur les effets du changement climatique (Crédit IPGL , 2023)

Mots-clés : Jeunesse- Positivité – Culture de la paix

O. Introduction

La résolution des conflits est, au niveau des jeunes, à la fois une passion et une question qui suscite pas mal d'interrogations et de points à éclaircir. Ceci est dit eu égard au désir réel qui anime les jeunes et les incite à prendre une part active au développement de leur communauté mais, en même temps, en considérant l'inexpérience de la plupart qui, loin de régler pacifiquement les conflits ne ferait que les amplifier. D'où notre réflexion va évoquer des cas de conflits et épingle les mécanismes pouvant aider au bon dénouement, à la résolution de ces conflits. Ainsi, la question principale qui va animer nos réflexions est formulée de la manière suivante : « Comment aider les jeunes à s'impliquer positivement dans

¹ Félix MWEZE BAHAYA, Chercheur Senior et Animateur au sein d'Initiative pour la Paix et la Gouvernance Locale, IPGL asbl. Il est formateur et agent de changement sur des thèmes liés à la paix, l'encadrement de la jeunesse et la lutte contre la montée des incivilités en milieux urbains.

la transformation des conflits ? » Quelles sont les voies et moyens pouvant permettre leur intégration harmonieuse dans un monde animé par les adultes, un monde où ils rencontrent un ordre social déjà tout tracé et dans lequel ils seront amenés à faire un choix entre les valeurs qui leur sont proposées ou apporter aussi leur innovation. Par leur attitude généralement contestataire, peuvent-ils trouver un terrain d'entente avec les adultes et s'intégrer normalement dans les processus du progrès de la société ? Ou bien, au contraire, leur dynamisme et leur contestation vont-ils durcir jusqu'à rejeter tout de la société et se trouver ainsi marginalisés ?

Ce qui peut conduire à l'intégration des jeunes, c'est la découverte d'un monde ouvert, accueillant et qui puisse répondre favorablement à leurs aspirations ; dans le cas contraire, s'ils se sentent brimés ou rejetés, c'est qu'ils se sont heurtés à un monde hostile et peut-être injuste, chose qui les pousserait à demeurer dans la contestation et qui peut conduire à des révolutions.

Parlant des aspirations des jeunes, René Maheu nous en fait la description suivante : « Par bien des côtés, l'attitude de la jeunesse est négative. Qu'il s'agisse d'indifférence, d'évasion ou de contestation, le comportement général de la jeunesse est un comportement de remise en question, voire de refus, en tout cas, de différenciation systématique à l'égard de la société des adultes »². Quelle est la situation des jeunes sans la province du Sud Kivu ?

1. Contexte des jeunes

L'intégration des jeunes se fait généralement sur fond de crise sociale. Tout d'abord, nous signalerons le conflit des générations que l'on pourrait synthétiser comme un blocage ou une incompréhension entre les jeunes qui reviennent fraîchement des études, possédant une formation technique et un certain bagage intellectuel indéniable et leurs aînés qu'ils appellent « leurs vieux » qui, eux, occupent des postes-clés dans l'administration et qui, à tort ou à raison, se disent avoir plus d'expérience que les jeunes. On peut ici parler d'un cas de complexes qui animent les deux camps, au point que certains ne voudraient pas laisser entamer une parcelle de leur autorité ou se laisser déboulonner de leurs postes auxquels ils sont rompus et dont ils « maîtrisent » les rouages, tandis que les autres, fiers de leur formation, n'entendent pas se laisser considérer comme sans expérience aucune et être amenés à jouer un rôle de simples spectateurs.

Tout le problème ici est de pouvoir restaurer et maintenir les structures de dialogue entre les gens de différentes générations.

Ensuite, on pourrait se baser sur le vécu quotidien et y relever pas mal de situations conflictuelles. C'est le cas des conflits parcellaires qui parfois se soldent dans des heurts, des frottements et créent des inimitiés entre les individus ou les familles. L'autre exemple est du manque d'harmonie dans les foyers pour des raisons diverses comme l'infidélité, l'ivrognerie et la mésentente dans la gestion des enfants et du patrimoine familial etc. Ces cas occasionnent parfois des scènes de ménages, des violences conjugales et des scènes plus dramatiques tels que les empoisonnements, les attentats, les inimitiés implacables entre deux groupes ou deux familles etc. Voilà l'ossature des principales questions à examiner sous l'angle de notre réflexion.

² René MAHEU, La Crise mondiale de l'Education, éd. Laffont-Gonthier 1969

2. Conflit de leadership

Les jeunes sont conscients de leurs capacités et de leur savoir-faire. En effet, après avoir terminé un cycle d'études, ils en sortent diplômés en management, en sciences de l'éducation, ingénieurs en construction de ponts et chaussées, experts comptables, formés en logistique et élaboration de projets, etc. Les « vieux », eux, bien assis dans leurs bureaux, rodés dans les rouages de l'administration, sont détenteurs d'une certaine expérience qu'ils communiquent aux jeunes et partagent avec réserve.

3. Le monde de l'emploi : un paradoxe

Un jeune homme qui vient solliciter un emploi se heurte à une inscription sur la porte « Pas d'emploi, inutile d'insister ». A un autre qui vient de terminer fraîchement ses études on exige une expérience d'au moins trois ans pour accéder à un poste. Le problème ici est qu'on ne lui permet pas de déposer son dossier ni de passer quelques jours de stage ou d'essai. Quand pourra-t-il avoir cette expérience qui lui est exigée ? Quelques fois on organise des concours d'embauche, mais le jour du test, les candidats apprennent en coulisses qu'une liste avait déjà été affichée des gens retenus et que quelques élus travaillent déjà au poste sollicité. Ce premier contact du monde socioprofessionnel est, bien sûr très douloureux pour un jeune homme, cette expérience de la rencontre brutale avec un monde où l'arbitraire et l'injustice semblent avoir élu domicile. Cette exclusion dont il est victime dès le départ provoque en lui la frustration et réveille en lui ce sentiment caractéristique de la jeunesse : la contestation.

Voici la description qu'en fait René Maheu : « Que veulent donc les jeunes ? Il n'est pas certain qu'ils le distinguent clairement, eux-mêmes. Il me semble que ce qu'ils souhaitent, ce sont des rapports plus francs, plus libres, plus fraternels que ceux que nous leur offrons et que, s'ils refusent l'intégration qui pourrait leur apporter un bonheur que certains ont déjà précocement goûté, c'est parce qu'ils soupçonnent que l'ordre international et national qui leur est offert comporte de graves injustices dont ils n'entendent pas se faire les complices. »³ Les jeunes, dit l'auteur, s'insurgent contre l'injustice, contre la marginalisation et refusent de jouer un rôle de simples spectateurs passifs que la société des grands tend à leur imposer. Ils se révoltent parce qu'ils portent en eux des capacités et un esprit novateur qui risquerait d'être asphyxié dès le départ.

4. Deux mentalités, deux logiques qui s'affrontent.

En regardant la jeunesse de la R.D. Congo et du Sud Kivu en particulier, on pourrait y distinguer deux catégories : celle acquise au changement, soit la catégorie des jeunes progressistes et celle qui préfère rester dans le statu quo. Ces derniers veulent « jouir du progrès », « consommer » du progrès à la faveur de tel oncle ou tel leader politique, tel chef de leur parti qui les a hissés à un rang social élevé. Les autres sont ceux qui se mobilisent pour bâtir le progrès par leur travail, par leur intelligence, par les moyens du bord. Ceux qui se maintiennent dans le statu quo parce qu'ils s'accrochent à un régime politique ou à un chef de parti qu'ils ne voudraient pas lâcher font du sur-place. Les favoris d'un régime ne peuvent développer que des antivaleurs comme la mégestion, la corruption, le népotisme et le clientélisme et, malgré un changement apparent de régime, ils reviennent au pouvoir sous une autre casquette. C'est ce que déplore Jean Minani du Groupe Jérémie lorsqu'il dit : « Les

³ René MAHEU, Ibid.

peuples africains sont habitués à ces mythes de changement, à ces « révolutions qui répètent les mêmes plats de malheurs à leurs populations qui vainement espéraient un changement de système ».⁴

Ceux qui, assurément, jouissent des bienfaits d'un régime politique ou économique, c'est non sans fierté qu'ils se déclarent plus nantis que la masse ou le bas peuple. Ces bénéficiaires qui maintiennent le statu quo, de quel esprit sont-ils animés ? Ils se complaisent à développer les antivaleurs en lieu et place des vertus citoyennes, le clientélisme et le népotisme au lieu de la méritocratie, la mégestion et le détournement des deniers publics au lieu du travail, et enfin, la complaisance envers son « clan politique » en lieu et place de la « Tolérance Zéro ».

En résumé de ces situations conflictuelles observables en RDC et dans toute la région des Grand-Lacs, rappellent le conflit des générations et l'épineuse question du chômage et les autres corolaires ci-dessus.

5. Quelques pistes de solution

Le stéréotype de réponse que reçoivent souvent les demandeurs d'emploi « **Pas d'emploi, inutile d'insister** » traduit la situation tragique des jeunes dans les milieux gravement marqués par la guerre et les groupes armés. La création des emplois et la réduction du chômage est principalement la tâche de l'Etat. Dans le contexte actuel l'Etat congolais s'emploie à vouloir professionnaliser l'enseignement national en ouvrant des filières d'orientation professionnelle en remplacement ou en appui aux sections générales qui existent.

Face à ce défi majeur et suite au dysfonctionnement du système social, les organisations de développement, les ILD se sont lancées à leur tour dans la dynamique de créer l'emploi. Dans cette optique, l'IPGL asbl n'est pas en reste⁵. Par ses programmes, cette structure sociale, dans certains de ses modules, s'est donné pour tâche la sensibilisation des jeunes à être « créateurs d'emploi » et non « demandeurs d'emploi ». Dans ce sens elle encourage ses membres et les participants à des séminaires de formation sur l'épargne et le crédit pour l'autofinancement. Elle encourage les jeunes au travail associatif et les efforts des participants pour le développement local. Plusieurs secteurs dont l'environnement, la paix et la gouvernance sont concernés par ses modules de formation. L'objectif, rappelons-le, est d'amener les jeunes à devenir eux-mêmes créateurs d'emploi et non simples demandeurs d'emploi. Le jeune, à l'issue de sa formation universitaire ou professionnelle est outillé d'un bagage théorique et pratique qu'il peut mettre à profit en s'associant avec les autres, en faisant des stages de formation, en participant à des séminaires d'échange d'expérience avec d'autres visiteurs ou d'autres organisations. L'ouverture, aux autres, l'échange d'expériences avec les autres, la création des ateliers de formation s'inscrivent dans cette volonté générale de « former les masses par des ateliers, de sensibiliser et faire participer tous (jeunes et vieux) pour la promotion des individus et de leur Communauté et leur ouverture aux activités offrant plus de chance d'embauche ».⁶

⁴ Jean MINANI BIHUZO, s.j., « L'Afrique, le continent le plus sinistré », dans Le rôle politique de l'Eglise aujourd'hui en Afrique, éd. G.J., Bukavu, 1995, p.7.

⁵ Initiative pour la Paix et la Gouvernance Locale- organisation non gouvernementale basée à Bukavu en RDC

⁶ Etats Généraux de l'Education (CNS), Kinshasa, juillet 1995, avant-projet, p.68.

6. De la transformation des conflits.

Nous avons évoqué plus hauts d'autres conflits récurrents en milieu urbain comme Bukavu et dans d'autres cités de la Province du Sud-Kivu. Les jeunes étant parmi les acteurs au cœur de ces conflits nous rappelons à tous et à chacun la nécessité de résoudre les conflits et non la malheureuse idée de les provoquer ou de les faire durer au point de désorganiser toute la société. Ci-dessous nous allons rappeler quelques mécanismes pouvant conduire à une résolution rapide et heureuse des conflits.

D'ores et déjà, signalons deux adages qui nous viennent de la sagesse populaire. L'un stipule ce qui suit : « *Pour réconcilier les gens, on n'amène pas un couteau qui tranche, mais une aiguille qui coud.* » L'autre, qui découle de l'expérience des cours et tribunaux nous dit : « *Un mauvais compromis vaut mieux qu'un bon et long procès.* »

De ce qui précède, nous pouvons déduire et expliquer les mécanismes ci-après :

1° Trouver ou créer un terrain d'entente entre deux « de cujus » au lieu d'aller vite en besogne, c'est-à-dire trainer l'autre en justice. Au tribunal de paix on n'a pas tort parfois de renvoyer les deux parties en famille pour une concertation préalable ou une négociation préalable des termes du problème, des casus belli avant même d'entamer une action en justice. Comme on dit que le linge sale se lave en famille, c'est peut-être là aussi qu'on peut trouver une solution idoine au grand bénéfice des deux parties.

2° Privilégier une médiation juste, sereine, impartiale. L'individu appelé à jouer le rôle de médiateur doit faire preuve d'une grande impartialité. Savoir rester neutre dans ses opinions, éviter tout parti-pris pour ou contre un camp. Le médiateur dans un conflit doit s'efforcer de parler dans la neutralité, tout son rôle se limitant à montrer en termes simples la nature du problème qui se pose. Un tel homme devra être un facilitateur plutôt qu'un juge implacable ou un avocat de mauvais goût.

3° Inviter les gens au dialogue. Il ne suffit pas de réunir les gens autour d'une table de négociation. Il ne suffit pas de se mettre à juger de façon à établir qui a tort et qui a raison. Il faut, en quelque sorte, établir un troisième terme de négociation qui puisse concilier les intérêts de tous. Si tel a raison et que l'autre a tort, quoi de plus normal pour un jugement digne de ce nom. Mais le juge doit se dépasser en quelque sorte et appeler chacun des deux camps à « mettre de l'eau dans son vin ». Il ne s'agit pas ici d'offusquer le tort qu'un camp a commis mais plutôt d'amener ce camp à reconnaître, c'est-à-dire assumer son forfait et s'engager dans le processus de la réparation. Il ne s'agit pas non plus d'amener le camp gagnant à vouloir anéantir l'autre soit en lui imposant des amendes irréalistes voire impossibles, soit en lui refusant toute forme de pardon.

4° Créer et maintenir les structures du dialogue telles que la véracité, la franchise, la modestie du langage, la retenue dans l'emploi de certains mots choquants etc. Le but d'un dialogue n'est pas de laisser une plaie grande ouverte entre les individus ou les groupes opposés. Après avoir analysé sereinement le problème, indiquer les voies de sortie de crise, mettre en exergue ce qui réunit les gens et élaguer ce qui les divise.

5° Ne pas être intransigeant mais rester à l'écoute. Si cela est vrai pour chacune des parties, cela l'est encore plus pour celui qui les arbitre, de sorte que l'on peut affirmer que le meilleur jugement est celui qui amène les gens à transcender leurs oppositions et leur

substituer des arrangements à l'amiable. Un bon juge ne doit être ni trop sec, ni trop mou, ni corrompu ni complaisant.

6° Gérer les sensibilités des deux parties et en retenir les aspects positifs. Un juge totalement négatif ne saura pas régler les blessures morales ou physiques générées par le conflit. Ce n'est pas le bon procès qui intéresse : c'est la bonne gestion de l'après-conflit.

7° Trouver des pansements aux blessures d'un jugement rendu. Le meilleur jugement n'est pas celui qui laisse des ressentiments ou crée un fossé entre les parties en question. Après un procès la vie continue. Les gens doivent s'efforcer de surmonter leurs différends pour ne pas s'entraîner ou mieux s'enliser dans une haine implacable.

8° Faire sien le principe suivant ; « le droit existe pour protéger les droits des individus et non pour les confisquer, comme pour dire que la justice existe pour établir l'ordre et l'harmonie sociale et non pour la perturber ».

9° « **Iustitia, tranquillitas omnium** », « **Pax tranquillitas omnium rerum** ». Si nous pouvons paraphraser ces deux dictons latins nous dirons simplement que la paix se définit comme le calme, la tranquillité de toutes choses, de même que la justice doit s'efforcer de rétablir l'ordre social, c'est-à-dire l'harmonie aussi bien dans les personnes en société que dans les structures ou institutions créées par cette société.

En conclusion de notre adresse aux jeunes, nous n'oublions pas que de par leur grande sensibilité, ils sont souvent partie prenante dans les conflits et fort malheureusement ils sont souvent instrumentalisés. Nous pensons inversement et sincèrement que ces mêmes jeunes peuvent être partie prenante dans la résolution des conflits. Aussi, nous invitons et recommandons tous et chacun à ne pas abuser de la crédulité des jeunes et à eux-mêmes de ne pas se laisser manipuler au service de certaines idéologies ambiantes.

BIBLIOGRAPHIE

- 1) Gérard DUROZOI, Guillaume MONSENGEON et Michel NARBONNE, Philosophie et Terminales, F.G.H., art « Droit, miroir des hommes ».
- 2) José FERON, les Droits de l'homme, éd. Hachette, 1974
- 3) René MAHEU, La Crise mondiale de l'Education, éd. Laffont-Gonthier, 1969
- 4) Jean-Marie VAN PARYS, Petite introduction à l'Ethique, éd. Loyola, Kinshasa-Gombe, 1991
- 5) Pierre de QUIRINI, Droit des citoyens zaïrois, Kinshasa, 1986
- 6) Initiative Congolaise pour la Justice et la Paix (ICJP), « Obstacles d'accès à la justice pour les victimes des violences sexuelles dans la Province du Sud-Kivu », Bukavu/RDC, novembre 2011
- 7) Wenceslas BUSANE et Innocent BISIMWA, L'expulsion des populations Pygmées du parc national de Kahuzi-Biega : faits, conséquences, perspectives, ERND Institute, Bukavu, 2017
- 8) Etats Généraux de l'Education (CNS), Kinshasa, juillet, 1995, avant-projet.
- 9) IPGL, Séminaire de formation des jeunes sur les effets du changement climatique dans la ville de Bukavu, 2 août 2023