

Forum culturel

2019



**Le sens de l'autorité :
dans la tradition locale, dans la culture
moderne et dans l'Église selon Pape François**

Actes du 6^{ème} Forum culturel organisé
par les Missionnaires Xavériens au Musée du Kivu
(Muhumba-Bukavu, le 19.03.2019)

Photo de couverture : Grande chaise du Mwami Omari Penemisenga (1901-1961, mwami wa Kindi depuis 1942, du village de Kasa, Territoire de Shabunda).

Il avait participé à la Table Ronde de Bruxelles en janvier 1960 (il y avait 10 chefs coutumiers congolais). De son retour au village, il a fabriqué cette chaise, qui, tout en ayant une forme européenne, présente des objets de la culture léga, offerts par les Bami pour son retour au village.

Cette chaise, offerte par le Bami de Mulungu au p. Tam et conservée au Musée du Kivu, est l'expression de la rencontre entre cultures pour un message de conciliation et de prospérité. En effet, quelques mois plus tard, le Congo devint indépendant (30.06.1960). Mais, quelques mois plus tard, en 1961, Mwami Omari meurt de diabète.

PRÉSENTATION DU FORUM

Père Amato Sebastiano, sx



Excellence Mgr l'Archevêque, Excellence Monsieur le Gouverneur de la Province, Honorables Députés, Honorables messieurs les Bami des différentes chefferies, Révérends Pères et abbés, Révérendes Sœurs, distingués invités...

Pour nous les Missionnaires Xavériens c'est un grand plaisir de nous adresser à vous, pour vous souhaiter une très cordiale bienvenue, à cette 6^{ème} édition du *forum culturel* que nous organisons dans notre Maison Régionale de Muhumba.

Nos objectifs

Chaque année, autour du 19 mars, nous nous réunissons pour réfléchir sur un thème d'intérêt culturel. Nous partons de certains objets que nous avons dans notre Musée, appelé « Musée du Kivu » pour ressortir les valeurs de la tradition locale à garder et à protéger. En nous inspirant de notre passé, nous voulons ouvrir les yeux sur les valeurs des autres cultures et de la modernité que la société mondiale nous propose aujourd'hui, pour discerner et accueillir ce qui peut aider à la croissance de notre propre culture et pour rejeter ce qui ne nous aide pas, en sachant que la modernité ou la nouveauté ne signifie pas toujours « le meilleur ». Culture, modernité et..., comme troisième élément, nous y ajoutons toujours une réflexion ecclésiale pour que nous puissions éclairer, modeler et vivre les valeurs de la culture traditionnelle et de la culture moderne à la lumière de l'Évangile. C'est pour cela que nous affirmons que notre culture traditionnelle n'est pas obsolète et finie, car ses valeurs sont toujours présentes et capables d'éclairer notre chemin vers l'avenir.

Le Musée du Kivu

Votre présence ici, et nous savons que certains d'entre vous n'ont jamais manqué à ce rendez-vous, est le signe de l'intérêt que vous portez pour la culture traditionnelle et que vous partagez avec nous, les Missionnaires Xavériens, qui sommes engagés depuis des longues années à la sauvegarde

des objets et des valeurs culturelles de nos traditions. Nous avons le Musée du Kivu, que je vous invite à visiter pour admirer toutes les pièces artistiques de nos cultures traditionnelles les plus proches, surtout de la culture LEGA et de la culture SHI, en ce qui concernent la vie quotidienne, sociale, religieuse et artistique. Vous y trouverez des pièces qui rappellent l'activité agricole, la pêche, la chasse, l'artisanat... des emblèmes royaux, des instruments de musique, des masques et objets pour faciliter la relation avec la divinité. Tous ces objets nous parlent et sont les signes d'une grande richesse traditionnelle que nous devons sauvegarder et protéger.

Il est important de se rappeler que ce Musée est né de l'initiative du Père TAM Gianandrea, Missionnaire Xavérien qui, sachant valoriser la culture traditionnelle, a su recueillir tant de pièces artistiques pour garder la mémoire des ancêtres. Chose extraordinaire et unique dans l'histoire, à ne jamais oublier : le 09 mai de 2012, le Mwami de Mulungu (Urega), chargé de l'investiture des chefs, a été envoyé à Bukavu par le Conseil des Bami de l'Urega, pour donner au Père Tam Andrea (imaginez : à un prêtre étranger), le titre de *mwami* (chef), pour le remercier du travail effectué, et le charger officiellement de la sauvegarde de la culture Lega, en le nommant chef parmi les autres chefs traditionnels. Pour nous les Xavériens, cela est un grand honneur et nous en sommes très reconnaissants !

Parcours effectué

Avant de présenter le thème de cette année il est opportun de rappeler les thèmes des *Forums culturels* des années précédentes :

- 19.03.2013 : Inauguration du Musée. Fonctions et objectifs du Musée.
- 2014 : L'éducation familiale à partir du « Van » traditionnel des Warega
- 2015 : La référence aux Ancêtres : de nos traditions culturelles à notre pratique aujourd'hui.
- 2016 : La dot dans le mariage au Kivu : son importance et son évolution.
- 2017 : La guérison à la croisée de nos traditions et des sciences modernes.
- 2018 : L'initiation : porte d'entrée dans une ethnie, dans l'église et dans un ordre religieux.

Le thème du forum culturel 2019

Nous proposons une réflexion sur *Le sens de l'autorité dans la tradition locale, dans la culture moderne et dans l'Église selon Pape François*.

Nous tenons à remercier les intervenants dans les personnes de Mme Joséphine M'Kusinza qui nous parlera du sens de l'autorité dans la tradition des Bashi ; M. Paulin Bapolisi qui développera le sens de l'autorité dans la

société moderne ; P. Nicola Colasuonno, qui nous présentera en images un modèle d'autorité dans la personne du Pape François.

En terminant, je tiens à remercier tous les amis du Centre Culturel *Ndaro Y'abakulukulu* avec lesquels nous avons préparé une nouvelle édition (avec traduction française) du petit livre *Chef, we ndi ?* qui énumère tous les devoirs et les qualités de n'importe quel genre et niveau d'autorité au service de la société. Grâce à l'aide du P. Emilio Ratti, Père Franciscain, qui a sponsorisé une nouvelle impression de ce livre, une copie sera donnée gratuitement à toutes les personnes présentes à ce forum.

Enfin je donne la parole à l'animateur et modérateur principal de ce forum, le P. Donatien Lwiyando que je remercie d'avance pour avoir accepté de nous rendre ce service.

Soyez les bienvenus et merci de votre présence.

Père Sebastiano Amato, sx
Supérieur Régional des Missionnaires Xavériens en R.D. Congo



**Abbé Charles BILEMBO
BUBOBUBO**

Kalima 25.10.1937 –
Bukavu 21.01.2019

Que la terre de nos ancêtres lui soit douce

Les amis du *Forum culturel* disent aurevoir à un grand chercheur de la culture léga. L'Abbé BILEMBO BUBOBUBO Charles fut baptisé au Séminaire de Mungombe où il termina ses études secondaires en 1957. Il fit deux ans au Grand Séminaire de Baudoinville, et il terminera les études de théologie à Rome où il est ordonné prêtre le 21.12.1963. Licencié en Droit canonique, il a enseigné aux Grands Séminaires de la Province Ecclésiastique de Bukavu. Il est décédé à Bukavu le 21.01.2019. En 2007-2008, dans la revue *Recherches africaines*, il a publié trois articles sur *Le Mulega, l'homme de la tradition* (1. de la naissance à l'initiation ; 2 du mariage ; 3. de la maladie et de la mort).

Dans des petits encadrés, nous citerons des proverbes léga tirés de son recueil ronéotypé.

LE SENS DE L'AUTORITÉ DANS LA TRADITION SHI

Mme KUSINZA NYENYEZI Joséphine, laïque

Elle est chef de mission STAREC
(Programme National de Stabilisation et Reconstruction
des Zones sortant des conflits armées)

Abbé KARHALYA MAKIRO Alois

Chef, we ndi?
(Chef qui es tu?)



Enyushile n'ensubihile ya kani.
-Padiri AMATO Sebastiano BISIMWA (Coviranese)
-SITAKULWE KONDADUNYI-BUNYI (CO-Ndini)
Collection Culture et Christianisme
N.P. 162 PL KAVU
Bukavu, Kivu-Libre Lubanga, 2019

Introduction

Depuis que les humains ont abandonné la vie d'errance pour la survie, ils ont commencé à vivre en groupe ou famille et progressivement naquirent des premières communautés ou sociétés humaines.

Alors à partir des communautés de plus en plus organisées et stratifiées suivant leur importance ou dimensions, le besoin s'affermait d'une autorité pour gérer ou diriger les membres de ces communautés. Cette autorité est le chef qui doit veiller à la survie, à la sécurité et même à l'administration au sens réduit du terme de ces communautés. Cette autorité doit jouir de

certaines qualités pour assurer la responsabilité de conduire ses semblables à une vie meilleure.

Le thème de notre intervention est de chercher à fixer le portrait-robot du chef dans notre milieu traditionnel, surtout et spécifiquement « shi ».

Compréhension du thème

Le mot *chef* est aujourd'hui adopté par plusieurs langues pour appeler une autorité, un responsable, un répondant ou représentant d'un groupe, d'une famille, d'une association, d'une équipe, d'une société, d'une institution administrative, hospitalière, commerciale.

Est connu comme chef, toute personne qui a la mission de guider, de conduire vers le bonheur/le bien-être de chacun conformément à la volonté de Dieu et en qui l'autre ou le peuple se renommait. Le pouvoir du chef est incontesté et incontestable de par ses mérites. Le chef est revêtu de tout pouvoir de Dieu lui déferé à travers son peuple. Cependant, le peuple peut perdre la confiance dans le chef si son comportement n'est plus accepté, c'est-à-dire lorsqu'il devient comme une force du mal.

1. La dimension du chef : sa grandeur et les différents niveaux

Le chef est établi à tous les niveaux. Il n'y a pas de groupe de personnes sans dirigeant ni de peuple sans chef. Être chef est une grande responsabilité. Depuis l'époque de nos ancêtres, le chef est placé à différents niveaux suivant un ordre bien stratifié conformément à la dimension du rayon d'action où il exerce son autorité. On a distingué ainsi :

- le chef de famille (le père/la mère) ;
- le chef de clan (à la tête de plusieurs familles relevant de la même tradition ou du même ancêtre commun) ;
- le chef de village (*Murhundu*), c'est le *Mushamuka* ;
- le chef d'une entité réunissant plusieurs villages (*Mirhundu*) ou groupement actuellement dirigé par le notable, ou « *Murhambo* » ;
- le *Mwami*, chef d'une grande entité constituée par plusieurs groupements, considérée dans le temps comme un royaume (*Bwami*), chefferie ou *Cihugo* ;
- le chef peut être compris aussi comme celui qui dirige un groupe de personnes organisées en équipe, en association, dans un service, à la tête d'une société, d'une corporation, d'une structure ;
- le chef est le porte-parole, le représentant, le répondant de son équipe, son association, sa société, sa structure, son entité coutumière ou administrative, de son pays.

2. Le profil du chef : portrait d'un chef

a) Le propriétaire d'une juridiction

En mashi, l'autorité dirigeant la population (*Mwami, Nnakuno, Nnahano*) est défini comme propriétaire du sol où il règne. Il doit avoir un domicile, une résidence, ou une cour pour assurer sa juridiction : c'est le siège de toutes les activités culturelles, coutumières et administratives, appelé communément *Aha Bwami, Aha Burhwali, Aha mwa Nnakuno, Aha mwa*

Nnahano. La conscience de sa propriété dit également les limites de son pouvoir : il ne doit pas s'ingérer dans les affaires de ses voisins.

b) Il est respecté

Le chef doit soigner sa dignité, il mérite le respect et même la crainte. Il n'est pas n'importe qui, quoi qu'il soit homme comme tout le monde. Il le manifeste par son accoutrement ou tenue et autre signes extérieurs du pouvoir (voir Mobutu). *Chefagwasirwe akengwe* (le chef doit être respecté).

Il doit avoir la compétence, l'intelligence, la maîtrise des dossiers, les valeurs coutumières.

c) Il est au service de la population

Il cherche le bien-être du peuple et surtout la paix et la concorde sociale. Il est doté des dons spécifiques des dirigeants, il a le sens du sacrifice et d'abnégation pour l'intérêt de son peuple et de ses administrés.

Il oublie ses propres intérêts au profit de sa population. Il aime le travail bien fait et évite la compromission.

d) Il est responsable

Il se domine, il est posé et il est ferme. Il planifie et respecte ses projets. Il fait respecter avec fermeté les règlements établis par la communauté et il est le garant de la coutume. Pour cela, il s'entoure des sages *Bagula*, les membres de son Conseil.

e) Il garantit l'unité

Le Chef instaure l'unité, l'entente, la cohésion entre les gens. Dans son entité, il s'oppose à la division et à l'égoïsme.

Il partage avec son peuple les richesses de son Pays. Par exemple : il reçoit de ses administrés les produits de champs, de l'élevage, des dons et il les partage à son tour à ces mêmes administrés.

Il rend justice conformément aux prescriptions de la coutume, il évite de juger avec sentiment ou préférence, il est juste et ne prend pas partie. Il se réfère à son Conseil.

f) Ses vertus

Il est le modèle (*K'omuganda alabarha nka Nnahamwabo* : le disciple marche comme son maître), la référence de sa population et il doit éviter les antivaleurs (*Enyumpa mbi n'amalindye gamo* : une mauvaise maison avec les rats à l'intérieur. Un mauvais arbre ne peut pas produire de bons fruits).

Il est courageux, ferme dans ses décisions, il est aussi conciliant et rassembleur, prodigue des conseils à ses subalternes.

Il sanctionne les mauvais et les malfaiteurs. Il sait pardonner, il est ferme et bon.

g) Le genre dans l'exercice du pouvoir au Bushi

Chez les Bashi, la femme du chef a collaboré avec son époux, dans l'exercice du pouvoir. *Makamba*, la femme du roi, a exercé elle-même le pouvoir (*Mwamikazi*, la reine).

L'exemple le plus frappant est celui de M'MURHWA, dans l'ancien Buhaya (Kabare) qui a conquis tout le Nord en rébellion contre le Mwami Nabushi. À cause de son autoritarisme, elle a été surnommée *Kasahene ashubala oku bihebe* (la jeune chèvre a pissé sur les boucs ; les hommes ont été vaincus par une jeune femme).

Dans le Bugweshe, la reine Elizabeth Bujana M'KAMARUNGU a dirigé le Bugweshe à l'arrivée des Blancs. Elle a même facilité l'évangélisation du milieu par la formule de salutation : *Yezu akuzwe* (Jésus soit loué), au lieu de dire *Nama sengeru* (Je vous en prie) et elle répondait *ensiku n'amango* (maintenant et à jamais).

Récemment, la Mwamikazi Astride M'naluganda a dirigé le Bugweshe au moment où son fils sa majesté Mwami Pierre Ndatabaye était aux études en Europe avant d'exercer ses fonctions politiques à Kinshasa.

La Mwamikazi M'Malekera a dirigé la chefferie de Kabare pendant une bonne période avant l'intronisation de son fils Mamimami.

Actuellement Madame Félicité Kabonwa Naweza dirige la chefferie de Kaziba ; la Mwamikazi, Espérance M'Baharanyi dirige la chefferie de Luhwindja et Madame M'Bashige dirige le groupement de Nduba au Bugweshe.

Pour conclure avec l'abbé Karhalya Makiro Aloïs, le mot CHEF est un sigle composé de 4 lettres qui signifient

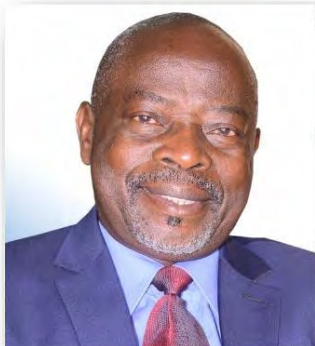
- C : Compétence,
- H : Honnêteté,
- E : Exemple,
- F : Fermeté.

Sources :

- Abbé KARHALYA MAKIRO Aloïs, *Chef, we ndi ? Collection « culture et christianisme »*, Bukavu, Kasi-Kiru, Kazinda, 2012
- Différents interviews

KUSINZA NYENYEZI Joséphine

PORTRAIT D'UN CHEF MODERNE



**Hon. BAPOLISI BAHUGA Paulin,
laïc**

Né à Idjwi, en 1953, il est docteur en pédagogie et, depuis 2014, Professeur Ordinaire à l'Institut Supérieur Pédagogique de Bukavu où il enseigne depuis 1976. Il a été député National entre 2003 et 2011 pour le compte successivement de la Société Civile et du Mouvement Social pour le Renouveau.

Introduction

En date du Mardi 5 Mars 2019, j'ai reçu l'appel du Révérend Père Donatien qui me demandait d'animer une conférence en rapport avec le titre interrogateur que le R.P. Amato avait donné à son livre : « Chef, We ndi ».

Comme la communication était brouillée, on a dû renouer le contact plus tard et on s'est rencontré enfin le Jeudi 7 mars. À cette occasion, le Père m'a expliqué le contexte dans lequel se situe une telle réflexion, ainsi que les attentes qu'on peut avoir. J'ai humblement accepté de préparer quelque chose qu'il vous appartiendra d'évaluer.

Il faut signaler qu'il existe des écrits scientifiques qui ont parlé avec compétence de ce concept de chef ; et quand j'observe cette auguste assemblée, je me rends compte que chacun de vous est ou a été chef, ou encore, qu'il est formateur de chef ; ce qui me fait dire que mon rôle cet après-midi est de proposer un bref rappel de traits d'un chef dans la conception moderne.

Comment aborder un thème aussi riche tendant à parler du chef moderne, quand on sait qu'il existe une multitude d'organisations humaines qui sont dirigées par des chefs de calibres tellement différents qui travaillent dans des contextes tout aussi différents ? Ne serait-il pas hasardeux de prétendre

décrire un portrait unique de chef, moderne soit-il, quand on sait qu'il n'y a pas de ligne nette de démarcation entre le chef traditionnel et le chef moderne tel qu'il est décrit et voulu dans la conception actuelle ? N'est-il pas prétentieux d'oser proposer le profil d'un chef œuvrant dans la modernité, alors que je me trouve présentement devant des chefs anciens et/ou actuels qui exercent avec brio leurs fonctions, et qui ont, consciemment ou inconsciemment le profil de référence d'un chef moderne ?

Tout ce questionnement s'est imposé à mon esprit dès qu'on a échangé avec le Révérend Père Donatien. Et finalement je me suis résolu de coucher sur un papier des idées que vous connaissez bien de par votre formation et votre expérience.

Et puisque vous l'avez voulu, qu'il vous plaise alors d'accepter que je revienne à haute voix sur certaines considérations en rapport avec ce concept de Chef.

L'ossature de mon exposé se compose de trois points :

- Le premier reprend quelques considérations générales.
- Le deuxième propose quelques figures de chefs, pris dans des contextes différents.
- Le troisième point est un répertoire des qualités attendues d'un chef, suivi de quelques abus observables chez lui.

Après il y aura une brève conclusion qui cédera la place aux échanges.

1. Considérations générales

S'intéresser au profil du chef moderne est sans doute très pertinent, mais la tâche n'est pas du tout facile du fait qu'on serait tenté de se contenter d'une simple description analytique, ce qui est insuffisant et unilatéral. Ce faisant, on couperait le chef, qui n'est d'ailleurs pas inerte, de son milieu, de sa zone d'influence et de sa sphère d'activité, qui ont leurs dynamiques propres, caractérisées donc par l'espace et le temps. Entre lui et son contexte, il y a un rapport de synergie dans laquelle il exerce et subit des influences.

Encore, ce chef est lui-même aussi changeant à un rythme discontinu et imprévisible. Sa joie, sa fureur, son intransigeance, sa coopération, ses attentes, avec leurs variantes innombrables sont enchevêtrées à tout un complexe d'idées, de culture, de souvenirs, de projets, de caprices, ...au point qu'il est pratiquement impossible de les démêler les uns des autres. On est là dans la dialectique du milieu et de l'action, et c'est le propre des sciences humaines.

On pourrait donc dire qu'il y a autant de chefs que de personnalités qui se meuvent dans des matrices différentes, et que le portrait qu'il nous a été

demandé d'exposer est celui d'un chef robot, une fabrication de l'imaginaire et de la science, qui servira de référence à nos réflexions et à nos échanges.

1.1. Définition

Le dictionnaire Larousse donne du chef une définition que nous reprenons ici pour servir de référence. Étymologiquement, le mot « Chef » vient du latin, « caput » qui veut dire « tête », ; c'est la personne qui commande, qui exerce une autorité, une direction, une influence déterminante. L'appellation varie alors selon le contexte et la nature des activités au sein d'une communauté. Ainsi, on parle de : chef de famille, chef d'entreprise, chef de bataillon, chef de cuisine, chef de gare, chef d'orchestre, chef de chœur, chef de musique, chef de produit, chef opérateur, chef coutumier, médecin-chef...

Le terme chef est souvent associé à d'autres pour mettre l'accent sur son exceptionnalité : « chef d'œuvre », pour désigner une très belle réalisation ; « chef d'accusation », pour souligner le grief principal sur lequel porte la plainte ; « couvre-chef », qui est synonyme de chapeau, etc... chef d'état qui signifie Président de la République.

1.2. Analyse des organisations

Il existe dans le sillage des expériences et des recherches en psychologie des organisations, des théories élaborées qui peuvent contribuer à enrichir nos réflexions. On peut évoquer l'analyse administrative, l'analyse de la bureaucratie administrative, et la notion de l'autorité.

1.2.1 *L'analyse administrative des organisations*

Cette approche est développée par Henri FAYOL (1841-1925) : il souligne l'importance vitale pour l'entreprise de la fonction administrative. C'est ce qui le pousse à dire qu'administrer c'est prévoir, organiser, commander, coordonner et contrôler. Il attire l'attention du monde scientifique et professionnel sur les ressources humaines qui constituent le capital le plus important de toute organisation.

1.2.2 *L'analyse de la bureaucratie administrative*

Intéressé par le fondement et le mode d'exercice de la domination dans les entreprises, MAX WEBER (1864-1920) met au point une typologie des formes de dominations. D'abord, la domination charismatique : ici le chef jouit d'un grand prestige et d'un ascendant sur le groupe suite à ses dons, son éloquence, etc. On parle du chef charismatique.

Il y a ensuite la domination traditionnelle, fondée sur la manière de penser et d'agir transmise de génération en génération, et passée dans l'usage et les

habitudes. On a enfin la domination légale, celle conforme à la loi, caractérisé par la consécration des règles de droit et d'un certain nombre de principes directeurs, à savoir : l'obéissance à la fonction, la hiérarchie, la compétence, le contrat écrit, la qualification professionnelle, la rémunération équitable suivant la fonction exercée, la discipline, le contrôle, etc.

On est en présence de l'impersonnalisation des fonctions et du formalisme, qui souvent, engendre des germes de dysfonctionnement, de blocage ou même d'éclatement de l'organisation.

1.3. L'autorité

Dans le langage courant, les termes « autorité » et « le pouvoir » sont confondus et utilisés l'un pour l'autre. Mais les psychologues établissent une nuance ou même une différence entre les deux.

Étymologiquement, « autorité » vient du latin « auctor, auctoritas » eux même issus du verbe « augere » qui signifie « accroître, amplifier ».

Les mots « auteur » et « autorité » viennent de la même racine et sous-entendent l'initiative, la volonté, la création, la responsabilité.

L'encyclopédie universelle donne de l'autorité une autre définition : « l'autorité est le pouvoir d'obtenir sans recours à la contrainte physique un certain comportement de la part de ceux qui lui sont soumis ».

L'autorité a une origine psychologique : c'est une qualité de la structure même du groupe. À partir du moment où les gens se mettent ensemble et se donnent des objectifs, ils donnent naissance à l'autorité ; ceci signifie que dès que s'engage le processus de structuration spontanée d'un groupe, apparaît une fonction collective qui est un pouvoir de régulation et de contrôle de conduite. Dans ce cas, même si l'on admet que les décisions sont vraiment l'œuvre commune dans l'égalité et la démocratie, une autorité naît, et son premier effet est que les membres cessent d'être des « particuliers », libres chacun de faire ce qui lui plait, et se transforment en exécutants disciplinés et obéissants.

Ceci entraîne que :

- L'autorité a pour base la confiance

Au cœur de la relation d'autorité morale, est exclu le rapport de force, l'abus du pouvoir, la contrainte et la violence aveugle. L'autorité morale s'intéresse avant tout à la réussite du projet collectif, et elle est jugée sur base de son loyalisme et de sa justice envers le groupe.

- Il n'y a d'autorité que celle reconnue et acceptée

L'autorité est une influence légitime et reconnue, ce qui entraîne la trilogie *autorité-pouvoir-contrainte*. Dans un groupe organisé, appuyé sur des règles corrélatives de la structuration, l'autorité s'accompagne d'un pouvoir

puisqu'elle doit être capable de faire respecter la règle convenue, et donc aussi de contraindre. Cependant, il peut exister d'une part un pouvoir sans autorité (ex. un bandit qui a un pistolet en main et qui impose un comportement), et d'autre part, une autorité sans pouvoir (ex. l'autorité scientifique d'un chercheur, celle d'un guide dans un milieu inconnu).

- L'autorité est limitée

En tant que propriété psychosociale de la structure groupale, l'autorité est une formation du groupe et elle est étroitement relative au groupe par rapport auquel elle existe. Elle est donc limitée, non seulement aux frontières du groupe, mais aussi aux objectifs actuels du groupe.

2. Quelques exemples de chef

2.1. Le Président Mobutu Sese Seko (1930-1997)

Mobutu avait conçu et diffusé avec une éloquence dictatoriale un slogan dont tous les Zaïrois, devenus Congolais, se souviennent encore : « Tata bo ! Moko ! ...Bokonzi bo ! ...Moko ! ». Ce qui se traduit par « Combien de pères ? Un seul !... Combien de chefs ? Un seul !

C'était, ni plus ni moins, l'expression d'un despotisme avilissant sous lequel les Zaïrois ont croupi trois décennies durant. On sait que la persistance de la dictature désastreuse a fini par craquer suite à des revendications de moins en moins cachées (cf. 6600 memoranda recueillis en 1991) et à une rébellion qui a emporté sans résistance « l'homme seul » qui s'était 'maréchalisé' et qui jurait qu'il mourra Président. Après, il n'a eu droit qu'à deux mètres carrés au Maroc lointain.

2.2. Extraits des fables de Jean de la Fontaine (1621-1695)

- *Le laboureur et ses enfants*

.... Un riche laboureur, sentant sa mort prochaine, fit venir ses enfants, leur parla sans témoins, « Gardez-vous, leur dit, de vendre l'héritage que nous ont laissé nos parents : un trésor est caché dedans, je ne sais pas l'endroit mais un peu de courage vous le fera trouver, vous en viendrez à bout. Remuez votre champ dès qu'on aura fait l'oût : creusez, fouillez, bêchez, ne laissez nulle place où la main ne passe et repasse... »

- « *Les animaux malades de la peste* », livre VII, 1678

.... « Le lion tint conseil ; et dit : « Mes chers amis, je crois que le ciel a permis pour nos péchés cette infortune. Que le plus coupable de nous se sacrifie aux traits du céleste courroux ; peut-être obtiendra-t-il la guérison commune.

L'histoire nous apprend qu'en de tels accidents on fait de pareils dévouements. Ne nous flattons donc point, voyons sans indulgence l'état de notre conscience. Pour moi, satisfaisant mes appétits gloutons, j'ai dévoré force [de nombreux] moutons. Que m'avaient-ils fait ? Nulle offense, même il m'est arrivé quelquefois de manger le berger. Je me dévouerai donc, s'il le faut, mais je pense qu'il est bon que chacun s'accuse ainsi que moi : car on doit souhaiter, selon toute justice, que le plus coupable périsse... »

Cette fable présente l'image d'un chef imbu de lui-même, qui parle avec assurance et même avec arrogance, sûr qu'aucun de ses subalternes ne peut prendre le risque de le condamner. Toutefois les circonstances et les discours qui sont rapportés montrent un chef qui :

- Vit avec sa communauté ;
- Est attentif à la vie de la communauté ;
- Connaît très bien les problèmes qu'elle endure ;
- Réunit ses membres ;
- Propose des pistes de solution ;
- Prêche par l'exemple.

2.3. Le profil de l'évêque

Dans la première lettre pastorale de Paul à l'un de ses assistants du nom de Timothée (3,1-13) figurent les qualités demandées à l'évêque et aux diacres.

« Une chose est sûre : si quelqu'un aspire à la charge d'évêque, il poursuit un but très noble, il faut donc que l'évêque soit sans reproche, homme d'une seule femme, chaste, maître de lui-même, correct, hospitalier, capable d'enseigner.

Pas un buveur ou un querelleur, mais un homme large d'esprit, pacifique, qui ne cherche pas de l'argent, un homme qui dirige bien sa maison et dont les enfants obéissent et sont bien élevés car si quelqu'un ne sait pas mener sa maison, comment va-t-il prendre soins de l'Église de Dieu ?

Il ne faut pas prendre un nouveau converti, l'orgueil pourrait lui tourner la tête et le diable le ferait tomber. Il faut aussi que ceux de l'extérieur l'aient en estime, sinon il sera discrédité et là encore le diable le prendra au piège.

La même chose pour des diacres. Il faut des hommes droits, qui n'ont qu'une seule parole, qui ne sont pas portés au vin ou attirés par l'argent, des hommes qui gardent dans un cœur pur les mystères de la foi. On les mettra d'abord à l'épreuve et ensuite, s'il n'y a rien à reprendre, ils rempliront leurs tâches.

La même chose pour les femmes : elles seront droites, pas médisantes, chastes, dignes de confiance sur tous les plans.

Les diacres doivent être des hommes d'une seule femme, des gens qui savent gouverner leurs enfants et leur propre maison. Ceux qui remplissent bien leur charge se préparent l'honneur et deviennent des hommes solides dans la foi chrétienne.

2.4. Le contre-exemple du chef (cf. Mt 22,1-2)

« Alors, Jésus fit ce discours à la foule et à ses disciples : « Les maîtres de la loi et les pharisiens se sont fait les interprètes de Moïse. Faites et observez tout ce qu'ils vous disent, mais ne faites pas comme ils font, car ils disent et ne font pas. Ils préparent de lourdes charges, et ils vous les mettent sur les épaules ; mais eux-mêmes ne bougeraient pas un doigt pour le remuer. Tout ce qu'ils font, ils le font pour être vu des hommes ; voyez ces larges citations de l'Écriture fixées à leur front, et ces longues franges à leurs manteaux ! Ils aiment les premières places dans les repas, les premiers fauteuils à la synagogue et les solutions sur la place ; ils aiment que les gens les appellent Maître.

Mais vous n'acceptez pas qu'on vous appelle Maître, car vous n'avez qu'un Maître, et vous êtes tous frères. Ne donnez à personne sur cette terre le titre de Père, car vous n'avez qu'un Père, celui du Ciel. N'acceptez pas qu'on vous appelle Guide, car seul le Christ est votre Guide.

Que le plus grand d'entre vous soit votre serviteur. Car celui qui s'élève sera abaissé et celui qui s'humilie sera élevé ».

Le rôle de chef peut être rempli par tout homme normal et responsable, intellectuel ou non, homme ou femme. Il existe une multitude de chefs. Pour qu'on parle de chef, il faut qu'il y ait des personnes ainsi qu'une tâche à accomplir dans un contexte donné.

3. Quelques traits d'un bon chef

Parmi les qualités les plus attendues du chef, nous en avons retenu dix-neuf, puisés dans des situations différentes, qui alimenteront nos échanges de vue. Certaines des qualités présentées, expliquées et illustrées rejoignent celles répertoriées par Gaston Courtois.

- L'exemplarité et l'intégrité

L'exemplarité est le fait pour quelqu'un de servir de modèle, d'être imitable. Jésus s'est montré exemplaire quand il dit à ses disciples qu'il leur donne une loi nouvelle, celle de s'aimer les uns les autres de l'amour qu'Il les a aimés. Pour lier la parole à l'acte, il lave leurs pieds.

Pour ce qui est de l'intégrité, elle signifie la probité, l'honnêteté, la droiture... qui caractérisent un homme dans tout ce qu'il fait. Il n'abuse pas du pouvoir et de prérogatives de ses fonctions. Il s'interdit de tromper ses partenaires, par amour pour eux et pour Dieu.

- La compétence

Un chef a pour mission essentielle de conduire les hommes en connaissance de cause. Cette conduite n'est possible que s'il se connaît lui-même (ses capacités et ses limites), s'il croit à ce qu'il fait et s'il s'y donne soi-même pour entraîner les autres à s'y adonner aussi. Le chef qui, par ignorance, par incapacité, ou par mauvaise foi, donne des directives erronées ou ne décide pas en connaissance de cause, est incompetent. A ce sujet, il sied de rappeler ici une pensée de Napoléon qui disait : « La plus grande immoralité, c'est de faire un métier qu'on ne sait pas ».

- Le réalisme

Le chef doit, non seulement avoir à l'esprit les objectifs à poursuivre, mais aussi connaître les principales caractéristiques de l'environnement dans lequel lui et ses partenaires évoluent. Avoir le sens du réel, écrit Courtois (op.cit.), « c'est connaître le but auquel on veut parvenir, les moyens dont on dispose, les hommes avec lesquels il faudra agir, les oppositions avec lesquelles il faudra compter, les écueils à éviter, les difficultés à surmonter, les déficiences à suppléer (...). C'est aussi posséder ce flair qui permet de voir d'un coup d'œil les nouvelles opportunités qui se présentent dans un changement de situation pour en tirer parti dans une décision nouvelle adaptée aux circonstances.

- L'enthousiasme et l'optimisme

L'enthousiasme, c'est le fait d'avoir le cœur pris par la grandeur et la beauté de sa tâche, c'est aussi la joie de croire à la possibilité d'atteindre l'objectif visé par un effort agréable.

Être optimiste, c'est d'abord se forger la certitude de réussir, ensuite, s'interdire tout rétrécissement d'idéal et d'horizons.

- L'objectivité

C'est la qualité d'une personne qui porte un jugement objectif, qui sait faire abstraction de ses préférences, et privilégie l'exactitude.

- La maîtrise de soi

Dans les manuels de pédagogie, l'enseignant est aussi appelé « Maître ». On attend, de lui qu'il fasse montrer de la maîtrise et du contrôle de soi (de

son cœur, de ses nerfs, de son langage), de la maîtrise de la matière et enfin de la maîtrise de sa classe. La sérénité et le sang-froid du chef rassurent la communauté, car il se donne le temps d'écouter sa raison et d'établir les priorités de ses actions, et d'agir vaillamment et calmement.

- Le désintéressement

Le vrai chef est chef pour les autres, non pour lui-même. La mission du chef lui est confiée essentiellement au nom et en vue du bien commun et non pour l'intérêt et le succès personnel. Un chef qui se laisse dominer par la cupidité et l'égoïsme s'expose à l'érosion de la conscience et de l'honneur.

- La décision

Un chef, c'est quelqu'un qui sait prendre, en connaissance de cause, ses responsabilités, ses initiatives et ses décisions pour bien canaliser les énergies dont regorge la communauté, en vue de la réalisation des objectifs communs.

- La déférence

Chaque chef a ses supérieurs pour qui il doit avoir la déférence ; et au sommet de la pyramide des chefs, il y a Dieu Tout Puissant, l'Autorité suprême, fondement de toute véritable autorité. Tout chef doit donc s'interdire de dénigrer ou d'insulter son supérieur ; car ce faisant, il se prive lui-même aussi du droit d'être respecté par ses subordonnés.

- La discipline

L'art de commander, c'est d'abord l'art d'obéir, dit-on. Le chef doit donner à ses subordonnés l'exemple de la discipline en se conformant lui-même aux directives qui lui viennent de la hiérarchie. Un chef indiscipliné affaiblit son autorité et l'efficacité des hommes qu'il gère. Nos familles subissent actuellement une véritable crise de l'autorité, fruit d'un ébranlement systématique des forces et des valeurs morales. La discipline est de plus en plus considérée comme une contrainte injustifiée et imposée du dehors.

- La dignité

C'est le respect dû à soi-même et à autrui, que l'autre soit supérieur ou subalterne. La dignité à afficher dans les relations sous-entend qu'on travaille dans une atmosphère d'estime, de respect et de confiance réciproques.

- La coordination

Dans une organisation humaine, on trouve des supérieurs, des collègues et des sous-ordres ou subalternes. Un chef doit jouer avec eux un rôle de

coordination, de peur que chacun, préoccupé de sa propre tâche, ne soit tenté de la réaliser en solo, sans tenir compte de ce que font les autres, ce qui, fatalement a une répercussion négative sur l'ensemble de l'entreprise.

Cette qualité manque souvent dans l'enseignement supérieur et universitaire, par exemple, où chaque enseignant assure son cours et donne des travaux aux étudiants, sans se soucier de ce que ses collègues programment. Aussi, arrive-t-il que les étudiants se retrouvent avec des travaux à réaliser dans un même laps de temps, ce qui peut les énerver, les démoraliser, les décourager et les pousser à produire un travail bâclé.

Il faut donc qu'il y ait une instance de coordination pouvant contribuer à échelonner et à synchroniser judicieusement les tâches à accomplir.

- La compréhension

Cette qualité concerne une organisation chapeautée par une équipe de chefs, un comité de gestion par exemple. Sans compréhension entre eux, des camps antagonistes se forment au sein de l'entreprise autour des uns et des autres, au détriment de la cohésion et du rendement attendu dans le travail.

Il importe donc que chacun des chefs cultive la loyauté, l'empathie, l'esprit d'équipe et renonce au mensonge et à la division. Ne dit-on pas que l'union des chefs, c'est la force des entreprises !

- La cordialité

C'est la bienveillance chaleureuse et bienfaisante qu'affiche le chef, et qui constitue pour chaque collègue et pour chaque subalterne un stimulant, un adjuvant tonique pouvant favoriser un bon climat de travail. Un chef quel qu'il soit, a un cœur et il doit éviter d'en faire un cœur de pierre.

- L'autorité

Une autorité bien comprise est celle que le chef exerce en vue d'amener ses collaborateurs à faire montrer de vaillance en faveur de la tâche à accomplir, de manière à ce que chacun y consacre spontanément le meilleur de lui-même. L'autorité est le meilleur antidote contre les tentations d'anarchie. Elle est caractérisée par des attitudes et des directives nettes, brèves qui, loin de briser les volontés, les mobilisent et les décuplent au profit de la collectivité. L'autorité consiste donc moins à donner des ordres maniaques qu'à se faire obéir sans menaces et sans casse. Elle ne s'accommode pas de la colère, du caprice, de l'arrogance ou de l'arbitraire.

- L'équité

Qu'on soit enfant, jeune, ou adulte, tout homme digne, réclame de celui qui a autorité sur lui la justice. Être juste, c'est être impartial en toutes

circonstances, c'est exercer sa mission avec une droiture irréprochable. Un adage français dit que « La meilleure façon d'être adroit, c'est d'être droit » et c'est l'un des traits attendus du chef.

- Le tact

Le tact est un sentiment délicat de la mesure, des nuances et des convenances dans les relations avec autrui. Il va au-delà du simple contact. On pourrait dire qu'il n'y a point de tact sans contact, mais il peut malheureusement y avoir un contact sans tact, ce qui vexe et complique les relations et la compréhension mutuelles. Courtois attend du chef qu'il soit à même de toucher sans froisser, d'approcher sans heurter, de convaincre sans violenter, de commander sans humilier.

Conclusion

Donner les caractéristiques d'un chef moderne, telle était la tâche qu'il a plu aux organisateurs de la journée culturelle du 19/3/2019 à la Maison Provinciale des Missionnaires Xavériens de me confier.

D'entrée de jeu, un bref référentiel théorique sur les notions d'autorité, ainsi que sur l'analyse des organisations, s'est avéré nécessaire.

En vue d'étoffer l'exposé, nous avons recouru à des apports diversifiés, allant des acteurs politiques à des références bibliques, en passant par des fables de Jean De La Fontaine, avec l'idée d'y trouver des traits à assembler pour élaborer un portrait-robot d'un chef dans la conception moderne.

Le constat est qu'il y a autant de chefs que de personnalités différentes qui se meuvent dans des matrices différentes, et que le portrait que nous avons proposé n'a qu'une valeur indicative. Un chef véritable ne ressemble aucunement à un robot rigide qui agit par des automatismes lui imposés par une intelligence artificielle.

Au demeurant, nous pouvons retenir que le plus important, c'est moins la connaissance du profil théorique d'un chef que l'adéquation entre ce profit et, d'une part, les contextes socio-professionnel et environnemental de travail, et d'autre part, la nature même du travail. Un chef véritable est un homme en chair et en os capable de coopérer avec ses supérieurs et ses subalternes, de transformer les difficultés rencontrées en opportunités, en visant toujours l'atteinte efficiente des objectifs de structure qu'il anime.

Bukavu/Muhumba, le 19 mars 2019

Professeur BAPOLISI BAHUGA Paulin

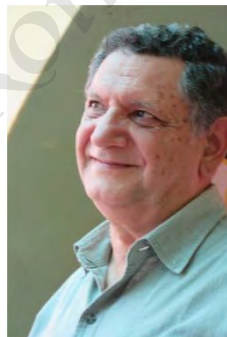
UN MODÈLE D'AUTORITÉ : LE PAPE FRANÇOIS

Père Nicola Colasuonno, sx

INTRODUCTION

1^{ère} image : le nom du pape

Le cardinal Jorge Mario Bergoglio a pris pour guide une figure qui rayonne depuis huit siècles sur la chrétienté. Pour François d'Assise (1181-1226) humilité, amour et service des pauvres sont indissociables de l'attachement au Christ et à la Création. Le pape François choisit les pauvres, prône pour une Église pauvre, vit selon la simplicité du quotidien. Il n'est pas contre l'argent. Il sait qu'on peut faire du bien avec celui-ci, pourvu qu'il soit bien employé.



2^{ème} image : la tête inclinée sur la foule

Tous se souviennent du premier geste du pape François, au balcon de Saint Pierre, après sa première salutation en tant que Pape, le 13.03.2013 : il s'est incliné pour que le monde entier prie pour lui. Dans ce grand silence, joyeux et intense, l'autorité a revêtu toute son humilité, sa dignité (venant de Dieu, cf. Rm 13,1), dans la pleine conscience de la lourde charge confiée et de la nécessaire proximité du peuple de Dieu.

3^{ème} image : son humanité et ses relations faciles

On le voit s'immerger parmi les fidèles avant la messe, il salue, il serre la main, il cherche à donner l'importance à chacun, malgré le bain de foule. Par son autorité, il cherche à instaurer un chemin de fraternité entre son ministère épiscopal et le peuple tout entier. Il aime le style dialogique dans ses homélies, il tient à s'adresser à son auditoire en souhaitant un « bonjour » ou un « bon déjeuner » ou en faisant même de l'humour. Sa capacité à susciter l'émotion est impressionnante.

4^{ème} image : le lavement des pieds à la prison

Jésus l'a dit. François l'a fait. « Vous m'appellez Maître et Seigneur ; et vous dites bien, car je le suis. Si donc je vous ai lavé les pieds, moi, le Seigneur et le Maître, vous devez aussi vous laver les pieds les uns aux autres » (Jn 13,13-14). François a mis l'étole du diacre pour laver les pieds à la prison de Rome. Il n'a pas peur de la bonté et même pas non plus de poser des gestes de tendresse. Il embrasse les pieds des détenus, des réfugiés, des croyants et des non-croyants, après les avoir lavés, le jeudi saint. Il se laisse caresser les mains par des personnes handicapés. Il déploie son autorité à partir d'éléments affectifs (tendresse, humour, miséricorde, simplicité, proximité) qui aident à mieux vivre les aspects plus dramatiques de la vie spirituelle, comme le combat spirituel.

5^{ème} image : l'Église comme hôpital de campagne

Un discours largement commenté sur l'autorité a été sans doute celui que le pape François a adressé à la présentation des vœux de Noël à la Curie romaine, le 22 décembre 2014. S'il a suscité un écho considérable c'est parce qu'il a présenté les quinze « maladies » pouvant affecter les collaborateurs du Saint Siège, mais finalement, toute l'Église. Il s'agit d'une série d'attitudes, de comportements, de tentations susceptibles de provoquer des maladies pouvant conduire les fidèles à la mort. Nous les reprenons ci-dessous car elles montrent comment le pape montre comment le monde entier, et non seulement l'Église, devient malade et c'est bien dans ce contexte de mondanité que cette dernière découvre sa mission d'*hôpital de campagne*.

1. La maladie de celui qui se sent « immortel », « immunisé » ou tout à fait « indispensable ».
2. Le *marthalisme* ou l'activité excessive.
3. La maladie de la *pétrification* mentale et spirituelle.
4. La maladie de la planification excessive et du fonctionnarisme.
5. La maladie de la mauvaise coordination.
6. La maladie d'*Alzheimer spirituelle*, c'est-à-dire l'oubli de l'histoire personnelle avec le Seigneur ou du *premier amour* (Ap 2,4).
7. La maladie de la rivalité et de la vanité.
8. La maladie de la schizophrénie existentielle.
9. La maladie de la rumeur, de la médisance et du commérage.
10. La maladie qui consiste à diviniser les chefs.
11. La maladie de l'indifférence envers les autres.
12. La maladie du visage lugubre.

13. La maladie qui consiste à accumuler.
14. La maladie des cercles fermés (l'appartenance à un petit groupe est plus fort que celle au Corps du Christ qui est l'Église).
15. La maladie du profit mondain, des exhibitionnismes.

6^{ème} image : la brebis sur ses épaules

Dans une de ses visites pastorales, des fidèles ont accueilli le pape en lui posant sur les épaules un agneau. François se présente proche des gens, il croit que le pasteur doit être un serviteur, celui qui sait se mettre en retrait, se décentrer pour nourrir du Christ la famille de Dieu. Celui qui gère évangéliquement l'autorité doit s'élever à la hauteur de la croix du Christ, le seul point de vue qui ouvre au pasteur le cœur de son troupeau.

7^{ème} image : la Fiat 500 aux États Unis

En 2015, Il s'est rendu en visite aux États-Unis. Dans le cortège, prévu par le protocole d'accueil, il y avait plusieurs voitures de luxe. Au milieu, celle du pape François : une petite Fiat 500 où le pape, souriant, saluait la foule par ses gestes de la main et par la joie, une vraie constante de sa vie.

Sept images. Sept réalités. Sept définitions de l'autorité. L'auteur : non pas un photographe, ni un peintre, ni un comédien. C'est bien François : il témoigne de ce qu'il vit, il parle de ce qu'il croit de tout son cœur. Devant ses images, l'humanité aujourd'hui cherche à recadrer le sens de l'autorité, à reprendre la vraie signification de « servir et non pas se servir », d'agir en tout sans murmures ni contestations (cf. Ph 2,14) mais en disciples de la vérité qui accompagne la beauté et le bien (cf. EG 142).

p. Nicola Colasuonno sx

Proverbe lega **Bobolo bobolo, bwita makunga**

L'indécision tue la compréhension. Un chef ennuie tout le monde s'il intervient entre deux antagonistes en donnant raison à chacun. Un responsable doit savoir trancher en donnant raison à celui qui le mérite, même si cela doit déplaire.

C'est ta face que je cherche, Seigneur, ainsi commence l'Instruction : « Le service de l'autorité et l'obéissance », le dernier document sur le thème de l'autorité, publié par la Congrégation pour les Instituts de Vie Consacrée et les Sociétés de Vie Apostolique. Le document est le fruit de l'Assemblée plénière de 2005 et il a été approuvé par le Pape le 11.05.2008.

L'Instruction prend conscience que l'autorité n'est certainement pas regardée aujourd'hui sans méfiance, ou elle est source de malentendus. Les causes sont multiples : les différents charismes des Instituts prévoient des modes d'exercice de l'autorité fort divers ; un style de vie met exagérément en valeur le bien-être personnel et des visions trop subjectives. Il en découle qu'on accentue l'importance de l'autorité et de l'obéissance en risquant de favoriser l'autoritarisme et la soumission ; ou bien, on souligne la dignité de la personne et ses talents en risquant de favoriser l'individualisme au détriment du témoignage communautaire.

Dans ce contexte, l'Instruction entend « aider l'autorité dans son triple service : aux personnes appelées à vivre leur consécration (1^{ère} partie) ; à construire des communautés fraternelles (2^{ème} partie) ; à participer à la mission commune (3^{ème} partie) » (*Faciem* 3).

L'intention du document est « de réaffirmer qu'obéissance et autorité, quand bien même elles sont pratiquées de multiples façons, ont toujours une relation particulière avec le Seigneur Jésus, Serviteur obéissant » (*Faciem* 3).

En ce qui concerne l'autorité, l'Instruction rappelle ce que Benoît XVI a dit lors de l'homélie d'inauguration de son ministère pétrinien : « Mon véritable programme de gouvernement est de ne pas faire ma volonté, ne pas poursuivre mes idées, mais, avec toute l'Église, de me mettre à l'écoute de la Parole et de la volonté du Seigneur, et de me laisser guider par lui, de manière que ce soit lui-même qui guide l'Église en cette heure de notre histoire » (*Faciem* 12).

L'Instruction cherche à apporter l'équilibre entre autorité et fraternité en affirmant : « S'il est vrai qu'il n'existe pas de communautés véritables sans

amour fraternel, il est également vrai qu'une vision correcte de l'obéissance et de l'autorité peut offrir une aide valable pour vivre dans le quotidien le commandement de l'amour » (*Faciem* 16). « L'autorité promeut la croissance de la vie fraternelle à travers le service de l'écoute et du dialogue, la création d'un climat favorable au partage et à la coresponsabilité, la participation de tous à ce qui est commun, le service équilibré aux personnes et à la communauté, le discernement, la promotion de l'obéissance fraternelle » (*Faciem* 19).

La mission présuppose l'envoi et l'envoi implique l'obéissance de l'envoyé à celui qui l'envoie. « Toute la vie de Jésus est mission du Père. Lui-même est la mission du Père » (*Faciem* 23). L'obéissance à sa volonté n'est pas une attitude qui s'ajoute à sa personnalité, elle l'exprime pleinement.

Proverbe lega

Kikoki mwizyo, nsulukye mpila za kwa langa

Le Mwami est un arbre posé sur la rivière qui aide les voyageurs à passer d'une rive à l'autre.

Le rôle du chef est d'aider celui qui est en difficulté, d'écouter les faibles, réconcilier les antagonismes, trancher dans les palabres avec prudence, circonspection et clarté.

ÉPILOGUE : Autorité comme *autorevolezza*

Hommage au Père Simone Vavassori sx (1936-2004) 15 ans après sa mort



En terminant ce forum culturel sur le sens de l'autorité, nous rendons hommage à celui qui fut élu, à quatre reprises, Supérieur Régional des Xavériens en R.D. Congo (1982-1989, 1996-2004). En ces 15 ans de leadership, il a été un don de Dieu dans une période sociopolitique très tendue que le Pays traversait. Très intuitif, Simone savait avant tout écouter et prendre compassion en partageant le vécu des gens. Il intervenait avec humilité et détermination : deux attitudes qui aidaient à reprendre confiance, à créer l'amitié et la fraternité, le sens de communion dans la Congrégation et dans l'Église.

Toujours disponible à se rendre près des confrères, à les soutenir, voire à libérer ceux qui se trouvaient dans les dangers de la guerre. Il conseillait de continuer la mission avec du calme, de la prudence et de la confiance, en envisageant, s'il le fallait, même le départ si le témoignage n'était plus significatif. Il vivait avec *autorevolezza* : une attitude de maîtrise de soi, de gestion des responsabilités typiques d'un homme de valeur, digne de confiance.

« Ce qui permit au p. Simone de persévérer, en ses longues années, dans le service de l'autorité, c'était sa magnifique attitude évangélique. *Il n'écrasera pas le roseau froissé, il n'éteindra pas la mèche qui faiblit* (Mt 12,20). Il voulait toujours, malgré les incompréhensions, les critiques et les médisances, donner à tous la chance de pouvoir recommencer, avec une pleine confiance en celui qu'il conseillait » (p. Giulio Simoncelli).

Sa manière de vivre l'autorité faisait de lui une personne de référence. Après l'assassinat de Mgr Christophe Munzihirwa, en 1996, l'archidiocèse était violemment privé de son pasteur. Le père Simone, avec la sagesse d'un prophète et la discrétion d'un serviteur inutile, était devenu le point de référence : il prit contact avec les différents agents pastoraux, abbés et congrégations religieuses, en intensifiant les rencontres et en invitant tous à savoir lire les signes de temps. « La croix est notre pain quotidien, disait-il, mais si nous demeurons unis, nous nous soutiendrons les uns les autres et nous aurons la force de la porter, même si elle est lourde ».

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DU FORUM	3
LE SENS DE L'AUTORITÉ DANS LA TRADITION SHI	6
1. La dimension du chef : sa grandeur et les différents niveaux	7
2. Le profil du chef : portrait d'un chef	7
PORTRAIT D'UN CHEF MODERNE	10
1. Considérations générales	11
2. Quelques exemples de chef	14
3. Quelques traits d'un bon chef	16
Conclusion	20
UN MODÈLE D'AUTORITÉ : LE PAPE FRANÇOIS	21
1 ^{ère} image : le nom du pape	21
2 ^{ème} image : la tête inclinée sur la foule	21
3 ^{ème} image : son humanité et ses relations faciles	21
4 ^{ème} image : le lavement des pieds à la prison	22
5 ^{ème} image : l'Église comme hôpital de campagne	22
6 ^{ème} image : la brebis sur ses épaules	23
7 ^{ème} image : la <i>Fiat 500</i> aux Etats Unis	23
ÉPILOGUE : Autorité comme <i>autorevolezza</i>	26

éd. Conforti, Bukavu 2019

Archivio Saveriano Roma