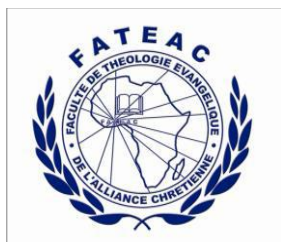


**REPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE
MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

Faculté de Théologie Evangélique de
l'Alliance Chrétienne (FATEAC)
Département de Développement
Holistique (DDH) - Abidjan



Université Alassane Ouattara
(UAO) - Bouaké



Université
Alassane Ouattara

**Mémoire présenté en vue de l'obtention
du diplôme de Master en Développement Holistique
et Leadership Transformationnel**

**Plaidoyer pour le financement du projet de traduction
de la Bible et d'alphabétisation en langue omi
en République Démocratique du Congo**

Présenté par :
KAMA OLEA Sichem

Sous la direction de :
Prof. MASOKI Raphaël-Marie
Enseignant chercheur à l'Université de l'UELE/ISIRO
République Démocratique du Congo

Novembre 2014

Dédicace

A Dieu Tout-Puissant,

A tout le peuple omi,

Aux communautés ethnolinguistiques désireuses de trouver le financement pour mettre en valeur leurs langues,

A mes parents défunts, OLEA BHATRE et AGOYO ANG'A,

A mon épouse ANDEZU Jeanne,

A mes fils ANDROA, CHRISTVIE, ADHITA et MAWA, notre fils spirituel,

A mes filles FELICITE, ANIKO, PARITSIA, KIDE KINONI notre fille spirituelle et à la défunte AGIFENI LUMIERE,

Je dédie ce mémoire.

Remerciements

A toute l'équipe de traduction de la Bible et d'alphabetisation en langue omi, notamment : à PARIO KALIMADRI, PARQUET AUZI, DRATA ANDROA, BHABHUA DRADE et ALIMADRI TIA pour nous avoir prêté main forte lors de la collecte des données relatives à notre sujet.

A toute l'équipe de la Faculté de Théologie Évangélique de l'Alliance Chrétienne (FATEAC) et celle du Département de Développement Holistique et Leadership Transformationnel (DDH-LT), à savoir: Dr. ATTA, Dr. AUDEOUD et Dr. POHOR qui nous ont tenu compagnie et nous ont offert le cadre familial ayant permis notre épanouissement dans un environnement scientifique et académique adéquat à la FATEAC.

A *Seed Campanny* pour avoir financé notre étude par le truchement de la Société Internationale de Linguistique (SIL) en général et *SIL Ester Congo Groupe* (SIL- ECG), en particulier.

Au Professeur MASOKI Raphaël-Marie qui s'est intéressé à notre problématique et a accepté de nous encadrer lors de la rédaction de ce mémoire.

A DRADEKO A, DRAVILE R, ETUMBU K, RAZAFINJATONIARY S et BAGAMBA A, pour leur disponibilité à corriger notre travail.

Très grand merci à tous.

Avant-propos

Un adage omi dit : « Ìyí bhá àzì rì àfa nyă sí ègá àlo drĩ ». Traduit mot-à-mot, cet adage veut dire : on-personne-autre-particule d'affirmation-chose-manger-dents-côté-un-sur. En bon français, on dirait: il ne faut jamais fonder son espoir sur autrui. Cet adage est similaire à: « Bhá àzì rì drí pa bhá ko », c'est-à-dire : personne-autre-main-sauver-personne-pas. Cela veut dire: la solution à son problème ne vient pas d'ailleurs. (Entretien personnel avec ODHIPIO WAA, locuteur de la langue omi, à Ariwara le 03 décembre 2013).

Ces deux adages font croire que les Omi ont une attitude de réticence vis-à-vis de l'assistance extérieure. Cette attitude se justifie par le fait que, d'une part, les Omi croient que l'assistance extérieure a une durée bien déterminée. Une fois arrêtée, rien n'empêche qu'on ne retombe dans la situation antérieure. D'autre part, les Omi croient que l'aide extérieure donne lieu au dénigrement ou au discrédit et qu'on ne peut pas se plaindre pour en demander davantage, car elle est accordée selon le bon vouloir de celui qui donne.

Cependant, les Omi admettent qu'il est nécessaire de consentir les efforts pour alléger la charge du travail. Ils expriment cela à travers l'adage qui dit : « Drímvá àlo pu ùrì ko », littéralement : Doigt-enfant-un-écraser-pou-particule de négation. Cela signifie: un seul doigt n'écrase pas le pou ou tout simplement : « l'union fait la force ».

Nous avons jugé nécessaire d'analyser ces trois adages au début de notre mémoire, car les pensées qui y sont ancrées cadrent bien avec le sujet que nous avons choisi de traiter. Ces adages soulignent quelques-unes des valeurs culturelles omi qui pourraient constituer un atout pour réduire la dépendance du Projet de Traduction de la Bible et d'Alphabétisation en Langue Omi (PTBALO) vis-à-vis des aides extérieures.

Liste des acronymes

% : Pour cent

AEE: *African Evangelistic Enterprise*

AT : Ancien Testament

CECA 20 : 20^e Communauté Évangélique au Centre de l'Afrique

CIVICUS: Alliance Mondiale pour la Participation Citoyenne

CRDIC : Centre de Recherches pour le Développement International du Canada

DDH-LT : Département de Développement Holistique et Leadership Transformationnel

ECFA : Conseil évangélique de la responsabilité financière

ECG: *Ester Congo Group* (Groupe Congo de l'Est)

EPT : Éducation Pour Tous

al. (abréviations latines utilisées dans les notes bibliographiques dont la forme complète et alii) : et les autres.

FATEAC : Faculté de Théologie Évangélique de l'Alliance Chrétienne

FECE : Fédération des Églises Chrétiennes Évangéliques

FMI : Fonds Monétaire International

GAR : Gestion Axée sur le Résultat

LM : Langue Maternelle

n.d : *Non daté*

NT : Nouveau Testament

NTIC : Nouvelle Technologie de l'Information et de Communication

OMD : Objectifs du Millénaire pour le Développement

OMS: Organisation Mondiale de Santé

ONG : Organisation Non Gouvernementale

PBCI : Pakistan Bible Correspondance Institute (Institut Biblique Pakistanais par Correspondance)

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

PTBALO : Projet de Traduction de la Bible et d'Alphabétisation en Langue Omi

RCT : responsabilité, crédibilité et transparence

RDC : République Démocratique du Congo

SIDA : Syndrome d'immunodéficience acquise

SIL : Société Internationale de Linguistique

UNESCO: Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture

USD: United States Dollar (Dollars américain)

Résumé

Le succès ou l'échec d'une organisation est déterminé par l'efficacité du chef. Il en est ainsi parce que c'est le chef qui choisit la meilleure stratégie à mettre en œuvre pour faire face aux turbulences de l'environnement dans lequel il opère.

Cette étude vise à réduire la dépendance de PTBALO vis-à-vis des bailleurs extérieurs afin d'en assurer la durabilité. Le succès ou l'échec dans le processus de la mobilisation des fonds locaux pour atteindre ce but est déterminé par l'efficacité du leader.

PTBALO poursuit l'objectif de traduire l'AT et le NT. PTBALO poursuit également l'objectif d'apprendre à lire et écrire la langue omi à ceux qui savent déjà lire et écrire dans d'autres langues, mais aussi aux débutants. Pour maintenir la nouvelle compétence acquise en lecture et écriture, PTBALO produit également des littératures non bibliques.

Au stade actuel, les objectifs de PTBALO sont financés en grande partie par les bailleurs extérieurs. Depuis l'exercice budgétaire 2011 jusqu'en février 2014, la proportion de fonds extérieurs est respectivement de 97,25%, 96,37%, 96,40%, et 100% du budget total de chaque année, soit 97,39% du budget total de PTBALO de la période allant d'octobre 2010 à février 2014.

Nous avons donc estimé que le faible engagement des églises locales envers PTBALO serait lié au leadership au niveau local. Ainsi, pour arriver à augmenter le niveau de contribution locale, il faudrait mettre en place un leadership capable de motiver et mobiliser les églises locales à soutenir le développement de leur langue omi.

Mots clés : Ressources, mobilisation et financement.

Introduction

Aujourd'hui, les experts sont quasiment unanimes pour penser que la dynamique de développement devrait partir de la base vers le sommet. L'implication de la communauté locale est perçue comme une plaque tournante pour assurer le succès et la durabilité des initiatives de développement. BEER *et al* (1990, cités par MENARD : 2002 et LÉMIEUX, 2003 : 3) par exemple, fait savoir que: « Le succès d'un changement repose sur une approche participative ». KOTTER (1995, cité par MENARD : 2002 et LÉMIEUX, 2003 : 4) renchérit que l'implication de la communauté locale dans le processus de développement et de changement social est d'autant importante car : « plus les gens sont impliqués concrètement dans le projet, meilleurs sont les résultats ».

Development Associate International (DAI, 2006c) estime pour sa part que:

La population locale constitue le premier agent humain de changement dans le processus de la transformation communautaire, et comme tel, elle doit s'engager activement dans la planification, la recherche des ressources, la réalisation et l'évaluation des efforts de développement qui ont un impact direct sur eux.

L'Agence Canadienne pour le Développement International (ACDI, 2000), OLOKO G. E. (2006), NGUEYANOUBA, E. (2007), MORMOR, T. *et al* (2011) ainsi que l'UNESCO (2012) prônent quant à eux une approche dite : « Gestion Axée sur le Résultat » (GAR). Selon cette approche, on travaille avec une communauté et non pour celle-ci. GAR exige également que les parties prenantes clés s'impliquent dans chaque phase du programme, c'est-à-dire dans la conception, la planification, la mise en œuvre, le suivi ainsi que l'évaluation.

Jean-Marc ELA (SOEDE, N., 2009 : 25) estime pour sa part que, pour un véritable développement du continent africain, il faudrait partir du savoir et des initiatives des Africains eux-mêmes. ELA soutient donc l'adage qui dit : « On ne peut pas faire quelque chose pour moi sans moi, sinon on le fait contre moi »¹.

SIL-ECG, au cours d'une réunion de sensibilisation à Kisangani (septembre 2013) et TEARFUND (2007 : 53) soutiennent que le succès et la durabilité des initiatives de développement reposent sur un travail en partenariat. Selon ces institutions, le travail en partenariat consiste à un partage de responsabilité.

Bref, les études sur la problématique de développement montrent que le succès et la durabilité des initiatives de développement reposent sur une forte implication des

¹

communautés locales. PTBALO est une initiative où l'implication de la communauté locale est plus qu'importante. Tout au long de cette étude nous essayons de montrer combien il est important que la communauté locale s'implique dans ce processus afin d'en assurer le succès et la durabilité.

Divisée en cinq chapitres, cette étude commence par la présentation du contexte général et du cadre théorique. Ensuite, elle porte un regard critique sur quelques études antérieures menées sur le thème de la mobilisation des fonds. Le troisième chapitre présente la méthode utilisée pour la collecte des données. Le quatrième chapitre analyse les résultats de nos enquêtes. Le cinquième et dernier chapitre propose quelques solutions pour surmonter les problèmes rencontrés. Une conclusion met fin à cette étude.

Chapitre 1 : Contexte général et cadre théorique

Ce chapitre présente le contexte général de notre étude, l'intérêt que nous portons pour ce sujet et sa justification sur le plan social. Dans ce même chapitre, nous présentons les différentes théories relatives à notre thème et les motivations scientifiques de choix de notre sujet. Ce chapitre précise également la question de recherche, la problématique que nous traitons, l'hypothèse que nous nous proposons de vérifier ainsi que l'objectif que nous avons assigné pour cette étude. Pour finir, ce chapitre propose les définitions de certains termes fréquemment utilisés dans cette étude.

1.1 Contexte général de l'étude, intérêt du sujet et justification d'ordre social

La langue omi ou « omi »² est la langue parlée par le peuple qui porte ce même nom, c'est-à-dire le peuple Omi. Ce peuple est aussi appelé le peuple « Kaliko-Omi » ou « Kaliko » et donne lieu à une autre appellation de la langue : la langue kaliko ou kalikoti. TSAA BHATRE, au cours d'un entretien au village Adomi II (n.d), a fait savoir que l'appellation « Kaliko » est venue des colonisateurs belges. Chaque fois qu'ils appelaient les Omi, sans savoir pourquoi ils les appelaient, leur frères opposaient un refus et disaient : « Kàliri ko », ce qui veut dire n'allez pas ou ne partez pas. Selon TSAA, les Omi opposaient cette résistance parce qu'ils pensaient que les colonisateurs appelaient leurs frères pour les maltraiter. Les colonisateurs, en écoutant ce peuple dire « kàliri ko » chaque fois qu'ils les appelaient, ont fini par appeler ce peuple par ce nom. Il convient de préciser, avec DRADEKO A (Profil du projet UMI, n.d), que l'appellation « Kaliko » ou « Kaliko-omi » n'est pas commode parce qu'elle ne fait référence à aucun ancêtre des Omi sur l'arbre généalogique.

En effet, l'ethnologue classe la langue omi sous le groupe Nilo-Saharan, le sous-groupe Soudanic Central Est et sous l'embranchement Moru-Madhi Central. (BARBARA Grimes, 1992 : 448 et B Grimes, 2000:100, cité par David BRADLEY, 2005: 1).

Les Omi se situent à l'extrême nord-est de la République Démocratique du Congo (RDC) et sont voisins aux peuple Lugbara à l'est, Kakwa au nord, Ndo au Sud et Logo à l'ouest. Les Omi vivant dans leur milieu culturel sont estimés à au moins 1.548.32 âmes (Rapport annuelle de la chefferie des Omi, 2014). Le taux d'alphabétisation de la population omi pourrait être estimé de 15 à 20% (Entretien de l'équipe de traduction de la Bible et d'alphabétisation en langue omi avec David BRADLEY à Arua en Ouganda, 2002).

² Omiti est un nom composé. En le décomposant on a : « Omi » qui désigne le peuple et « ti » veut dire bouche ou langue. Omiti est donc la langue du peuple omi.

Il faut par ailleurs signaler que les Omi sont essentiellement des agriculteurs. Ils pratiquent la culture de manioc, de maïs, de haricot, du mil, de sorgho et d'arachide, etc. Ils sont également des éleveurs. Ils pratiquent l'élevage des petits et gros bétails ainsi que des volailles. Outre l'agriculture et l'élevage, les Omi pratique également la pêche, la chasse et font également la cueillette.

Selon Dradeko Ari-Ambi (déjà cité) et Bhamvayo Bidri (Entretien personnel à Mado, le 25 mai 2013), le projet omi est né en 1954 sous l'initiative de onze membres, à savoir: BATIMAYA, GOMA, GILIYO, PIKI, BHATAKO, ANGI, AKALOA, ADRAA, OLEA, AKAMA et NZIA, tous de la 20^{ème} Communauté Évangélique au Centre de l'Afrique (CECA 20). Sans un appui technique, ceux-ci avaient réussi à produire en 1954 un recueil contenant 40 cantiques traduits de bangala en langue omi. Cette initiative a été tellement saluée par les chrétiens qu'en 1989 un autre recueil contenant 206 cantiques a été produit et les chrétiens les utilisent jusqu'en ce jour dans les églises protestantes avec le seul objectif d'annoncer l'évangile et faire connaître Jésus aux Omi.

En outre, l'initiative a connu une ère nouvelle avec l'arrivée de David BRADLEY, un linguiste américain. Assisté par ALIMADRI TIA, un des traducteurs de la Bible en langue omi et moi-même (BRADLEY, 2005: 1), BRADLEY a mené des recherches linguistiques et sociolinguistiques ayant aboutit à l'établissement de l'alphabet de la langue omi. L'alphabet étant établie et approuvée, il fallait maintenant songer à mettre à disposition des Omi une Bible dans leur langue. Cette initiative n'a été favorablement accueillie par d'autres communautés ecclésiastiques qu'à partir de 2002, quand l'Église catholique a adhéré au processus. Quelques instants après, d'autres églises ont emboîté les pas à l'Église catholique. Ainsi, PTBALO est appuyé et exécutée en partenariat entre les églises de la région omi, les églises locales d'une part, SIL et Wycliffe États-Unis d'Amérique (USA) d'autre part.

1.2 Cadre théorique

Dans cette section, nous présentons la motivation du choix de notre sujet et la question de notre recherche. Cette même section offre aux lecteurs la problématique, le constat de recherche, les hypothèses, l'objectif général et les objectifs spécifiques.

1.2.1 Motivations personnelles, sociales et scientifiques du choix du sujet

Plusieurs raisons nous ont poussés à étudier la problématique de la mobilisation des ressources locales pour soutenir PTBALO. Sur le plan personnel, notre étude vise à renforcer notre capacité en matière de mobilisation des fonds. Sur le plan social, nous avons jugé utile de mener des études approfondies sur PTBALO et faire des propositions afin de permettre à

cette institution de mieux se prendre en charge. Sur le plan scientifique, il faut signaler qu'aucune étude n'a été menée sur la problématique de la mobilisation des fonds locaux auprès des églises dans la partie Est de la RDC en général, et dans la région Omi en particulier. Notre étude, la première, ouvre ainsi la piste à d'autres chercheurs pour approfondir les recherches sur le sujet que nous avons étudié afin de mieux faire face aux défis de la mobilisation des fonds locaux.

1.2.2 Question principale de recherche

Cette recherche répond à la question suivante : Comment mobiliser les ressources locales pour permettre au PTBALO d'atteindre ses objectifs ?

1.2.3 Questions spécifiques de la recherche

D'une manière spécifique, nous nous proposons de répondre aux questions suivantes :

- Quels sont les objectifs de projet de PTBALO et comment sont-ils financés à l'heure actuelle ?
- Qu'est-ce qui explique le faible engagement des membres de la communauté locale à soutenir le PTBALO ?
- Qu'est-ce qui doit être fait pour augmenter le niveau d'engagement du peuple Omi?

1.2.4 Problématique, constats de recherche, hypothèse générale et hypothèses spécifiques, objectif général et les objectifs spécifiques

Telle que mentionné dans le titre, cette section présente la problématique, le constat, l'hypothèse générale et les hypothèses spécifiques, l'objectif général ainsi que les objectifs spécifiques de notre recherche.

1.2.4.1 Problématique

La question de la dépendance des initiatives de traduction de la Bible et d'alphabétisation en langues locales vis-à-vis des financements extérieurs se pose avec acuité en RDC en général et chez les Omi en particulier. C'est cette dépendance qui est à la base de nombreux défis auxquels PTBALO fait face. Parmi ces défis, on peut citer: les défis liés à la survie des traducteurs et de leurs membres de famille, la prise en charge de différentes réunions au niveau local, à savoir les réunions du comité, les séances de vérification avec les conseillers et les séances de révision de la traduction, etc. Or, étant initiateurs et premiers bénéficiaires de PTBALO, les Omi devraient s'engager avec fermeté pour fournir une bonne partie du budget, sinon la totalité pour permettre à cette institution d'accomplir ses objectifs et les autres pourraient venir en aide, si nécessaire. On se pose donc la question de savoir pourquoi les Omi ne contribuent pas assez pour soutenir PTBALO, alors qu'ils en sont les initiateurs.

1.2.4.2 **Constats de recherche**

Chez le peuple Omi, le comité de langue est conscient que la mobilisation des fonds locaux est un des moyens pour pallier à l'insuffisance des fonds extérieurs. À plusieurs reprises, le comité a initié la collecte des fonds auprès des églises locales en faveur de PTBALO, mais ces efforts n'ont pas été couronnés de succès. Ainsi, chaque année PTBALO se retrouve dans une situation telle que les fonds extérieurs ainsi que les fonds locaux sont insuffisants pour accomplir les objectifs de cette institution. D'où, beaucoup de plaintes de la part des agents.

1.2.4.3 **Hypothèse générale**

L'hypothèse générale de notre recherche consiste à souligner que l'on pourrait mobiliser les ressources locales pour soutenir PTBALO, en valorisant et en adoptant les principes culturels locaux d'auto-prise en charge.

1.2.4.4 **Hypothèses spécifiques**

Au regard des questions spécifiques de notre recherche, nous proposons les hypothèses spécifiques ci-après :

1. L'objectif de PTBALO consisterait à traduisant la Bible en langue omi pour que les locuteurs de cette langue adorent, louent et écoutent Dieu leur parler dans la langue qui leur va droit au cœur. En alphabétisation, PTBALO voudrait amener les Omi à lire et écrire couramment leur langue. Au stade actuel, ces objectifs seraient financés en grande partie par les partenaires extérieurs.
2. Le faible engagement des églises locales serait dû à l'absence d'un leadership capable de mobiliser des ressources locales.
3. Nous préconisons plusieurs solutions pour augmenter le niveau de contribution locale, notamment :
 - a. Élargir les objectifs de PTBALO de manière que la traduction de la Bible en langue omi contribue à l'émergence d'un leadership local et d'une pensée théologique propre aux Omi. Élargir les objectifs de l'alphabétisation de manière qu'ils contribuent également à la promotion de la culture orale et à la résolution des problèmes socio-économiques des locuteurs de cette langue.
 - b. La mise en place d'un leadership capable de valoriser les ressources et les techniques locales de mobilisation des ressources. Élever le statut de la langue par une forte implication de l'élite intellectuelle.

1.2.4.5 Objectif général

En général, notre étude vise à réduire la dépendance du PTBALO vis-à-vis des partenaires extérieurs.

1.2.4.6 Les objectifs spécifiques

D'une manière spécifique, ce travail s'assigne trois objectifs, à savoir :

1. décrire les objectifs du PTBALO et son état de financement actuel,
2. identifier les raisons du faible engagement du peuple Omi à soutenir le projet,
3. préconiser des solutions en vue de remédier aux problèmes identifiés.

1.2.5 Définition des concepts

Dans la présente section nous avons jugé indispensable de définir quelques concepts qui seront fréquemment utilisés au cours de cette étude. Parmi ces concepts, citons : Ressources, mobilisation et financement.

1.2.5.1 Ressources

La « ressource » est le moyen dont on dispose, les possibilités d'action (Petit Larousse Illustré, 2012). Le dictionnaire québécois d'aujourd'hui (1992 précise pour sa part que la « ressource » est le moyen matériel d'existence, le moyen en êtres humains, en matériels, en réserve d'énergie..., le moyen intellectuel et la possibilité d'actions qui en découlent.

AMSED (*n.d*) propose une définition qui nous paraît un peu vague. Selon cette association, la ressource désigne les « différentes sortes de choses nécessaires pour une association ».

La définition qui nous semble appropriée est celle de CORNU G. (2007 : 823) pour qui la ressource est :

Un ensemble des moyens d'existence (disponibles ou en puissance) d'une personne englobant non seulement tous ses revenus (revenus de travail ou revenus de capital), mais au moins en titre potentiel, ses capitaux, voire fortunes, facultés, possibilités, besoins, aliments, patrimoines et biens, etc.

CORNU (2007 : 986) ajoute également que la ressource est le moyen financier d'une personne morale, le fonds à sa disposition.

En ce qui nous concerne, nous estimons qu'en parlant de ressource, on fait allusion aux différents moyens dont un individu ou une institution a besoin pour concrétiser sa vision. Ces moyens peuvent être logistiques, humains, techniques et financiers. Ils peuvent être générés par l'individu ou l'organisation ou être mobilisées auprès des partenaires.

1.2.5.2 Mobilisation

Le concept de la mobilisation varie selon les domaines. En matière de défense, la mobilisation est : l' « ensemble des opérations auxquelles donne lieu à la mise sur pied de guerre de toutes les forces militaires d'un pays et la mise en état de défense du territoire (ALPHA : 1971) ». La mobilisation c'est l'opération qui a pour but de mettre une armée, une troupe sur le pied de guerre, dit le Dictionnaire québécois d'aujourd'hui. Selon ce dictionnaire, le verbe « mobiliser » c'est le fait de « faire appel à un groupe pour une œuvre collective ». CORNU, G. (2007 : 595), pour sa part, estime que la mobilisation en matière de défense est la décision mettant en œuvre la décision déjà préparée et comportant le droit de requérir les personnes, les biens et les services.

Dans le domaine politique, HERMET, G., BADIE, B. *et al* (1994 : 172) pensent que la mobilisation désigne :

De nouveaux engagements et de nouvelles identifications ou quelques fois la réactivation de loyautés et d'identifications oubliées, ainsi que le rassemblement, sur cette base, d'acteurs ou de groupe d'acteurs dans le cadre d'un mouvement social chargé au besoin par confrontation directe et éventuellement violente avec les autorités en place de promouvoir ou parfois de restaurer des fins collectives.

En effet, la mobilisation politique suppose la réunion de trois éléments constitutifs, à savoir : l'activation de l'engagement, la formation d'un mouvement social et la définition des fins collectives. Selon les auteurs susmentionnés, la mobilisation politique est différente de la mobilisation sociale. La mobilisation sociale, à la différence de mobilisation politique, désigne : « le processus de déliquescence, des allégeances traditionnelles et des transformations qui en dérivent ». Karl DEUTSCH K, cité par HERMET G *et al*, pense pour sa part que :

Un individu, en s'émancipant de son groupe communautaire d'appartenance, tend à s'intégrer à un groupe mobilisé. En ce sens, on comprend d'ores et déjà que la mobilisation est autant un processus de changement qu'un état qui se mesure à l'aide d'indicateurs (urbanisation, alphabétisation, essor de mass-médias, développement d'un marché, essor des communications, etc).

BRAUD, F. (2002) ajoute que la mobilisation des ressources est le fait que : « la participation de chacun à des mouvements sociaux lui semble conditionnée par son intégration au groupe, en d'autres termes par les modalités de sa dépendance social ».

ALLIANCE (*n.d*): 13 s'intéresse à la mobilisation dans le cadre de gestion. Ainsi, ALLIANCE estime que la mobilisation de ressources : « est le processus grâce auquel une organisation acquiert les ressources dont elle a besoin pour effectuer le travail planifié ».

Contrairement à ALLIANCE, *Venture for fundraising* (2009:4) précise que la mobilisation de ressources est en réalité la mobilisation de supporters, d'amis. L'appui financier, matériel ou logistique, etc., en est le résultat.

Parmi toutes ces définitions, celle qui nous intéresse plus est celle de la mobilisation des ressources. Nous pouvons définir la mobilisation des ressources comme étant le processus par lequel un individu ou une organisation développe des stratégies pour acquérir les ressources dont il a besoin pour accomplir ses objectifs.

1.2.5.3 Le financement

Le financement est l'opération par laquelle un agent économique se procure les ressources nécessaires à son activité (Petit LAROUSSE Illustré, 2012). Le Dictionnaire québécois d'aujourd'hui estime pour sa part que le financement est l'« action de procurer des fonds à une entreprise, à un service public ». Selon ECHAUDÉMAISON C.D (1989 et 2003 : 223), le financement est : « l'action de fournir l'argent nécessaire à la réalisation d'une opération économique ».

BEITONNE A. et CAZORLA A. (2002 : 227 et 2007): distinguent 5 types de financement :

1. Le financement de l'économie : C'est la mobilisation de l'épargne existante ou par la création monétaire
2. Le financement direct: C'est l'opération qui consiste pour un agent économique qui a besoin de financement à s'adresser directement à un agent en capacité de financement.
3. Le financement externe : regroupe l'ensemble des moyens de financement de l'entreprise autre que l'autofinancement, à savoir : l'appel au marché financier qui peut se faire par augmentation de capital et le recours au crédit bancaire.
4. Le financement « intermédié » : Opération qui consiste pour un agent ayant besoin de financement à s'adresser à un intermédiaire financier pour se procurer les capitaux qui lui sont nécessaires.
5. Le financement interne: Ce financement désigne le recours pour une entreprise à l'autofinancement de ses investissements.

Pour nous, parler de financement en termes d'argent c'est exclure d'autres possibilités qu'une entreprise pourrait exploiter pour procurer ses capitaux. En effet, nous emploierons le terme ressource au lieu d'argent. Ainsi, nous définissons le mot « financement » comme le fait qu'une entreprise ou une institution trouve les ressources nécessaires pour réaliser ses activités.

CHAPITRE 2 : Revue critique de la littérature

Dans ce chapitre nous analysons certaines études antérieures faites sur le sujet que nous avons choisi de traiter. En effet, nous proposons d'analyser les ouvrages suivants :

1. Le rôle du leadership dans la mobilisation de fonds, selon DAI,
2. Les dix principes de base pour la mobilisation des ressources (*the ten basic rules of fundraising*),
3. Les « caractéristiques de différentes sources de financement » in « les collectes de fonds » de TEARFUND (2004 : chapitre 4).

2.1 Rôle du leadership dans la mobilisation de fonds

Le concept du leadership a fait l'objet de plusieurs études. Parmi ces études, citons celle de Kotter J. P. et Heskett J. L. (2000-2001). Ceux-ci ont étudié le leadership et la culture. Tout au long de leur étude, ils ont tenté de montrer que la puissance de la culture est associée à l'excellence des résultats. Ils ont également fait voir que la culture a pour raison d'être de motiver le personnel et d'orienter son action en tenant compte du contexte dans lequel elle s'inscrit. Et enfin, ils ont montré que seules les formes de culture qui aident l'entreprise à prévoir le changement et à s'y adapter garantissent une réussite durable.

Delisle S et Rinfret N. (2006) ont, quant à eux, mené leur recherche sur le servant leadership, recherche plus orientée vers une approche du leadership inspirée par le christianisme et l'éthique. Selon eux, l'intention première du leader n'est pas de diriger ni de commander, mais de servir. Ainsi, Delisle S et Rinfret N estiment donc que :

Du fait que le leader servant soit investi d'une mission morale qui est celle de servir autrui, il s'ensuit que le leadership n'apparaît plus comme un moyen pour servir efficacement n'importe quelle forme d'organisation, mais devient plutôt un vecteur de croissance personnelle qui mise sur le progrès moral des personnes qui subissent l'influence du leader servant.

DOUTRE (2011), a mené des études comparatives sur l'exercice du pouvoir par un homme et une femme. S'appuyant sur des études Françaises et Américaines (Eagly, 2005; cité par DOUTRE: 2004, 2005, 11:19), il a montré que les femmes ont la même opinion que les hommes. Cependant, cette attitude pro-homme disparaît de manière significative chez les femmes à responsabilité. La raison de cette disparition est que les femmes cadres ne sont pas considérées comme telles par d'autres femmes et par les hommes cadres et non cadres (Lorenzi-Cioldi, 2002; cité par DOUTRE, 2005, 2011 : 20). Par ailleurs, DOUTRE soutient avec Alice Eagly (1987, ...2000, citée par DOUTRE, 2001:15) que l'idée du sexe comme

catégorie sociale (masculin ou féminin) est un des axes majeurs des modèles contemporains envisageant la construction sociale du genre. Selon lui, par exemple, les femmes sont engagées dans des activités de « reproduction » et les hommes, dans des activités de « décision ». DOUTRE estime donc que ces rôles « typisent » les activités sociales et développent des comportements sexuellement différents. Par exemple, il fait savoir que les hommes sont égocentriques, indépendants, ambitieux, dominants, logiques, etc. Selon lui, ces rôles sont liés au pouvoir (politiciens, chefs d'entreprises, scientifiques, etc.). Tandis que les femmes sont sentimentales, soumises, dépendantes, relationnelles, anxieuses, etc. Selon lui, ces rôles sont liés à l'entraide. Ainsi, DOUTRE conclut que les femmes réussiront mieux dans des rôles liés à leur occupation naturelle : elles réussiront dans des rôles « au service de » et les hommes, possédant plus de qualités naturelles de « leadership », réussiront dans des rôles de « pouvoir ».

LÉMIEUX, N. (2003) a établi le lien entre le leadership et le changement social. En effet, elle soutient avec KOTTER que l'implication de la communauté locale est importante dans le processus de développement et changement social car: « Plus les gens sont impliqués concrètement dans le projet, meilleurs sont les résultats ». Elle renchérit également en avec KOTTER qu'« une transformation réussie nécessite un bon leadership. Ainsi, KOTTER estime que la conduite d'un changement requiert 80% de leadership et 20% de gestion. ».

Contrairement aux recherches ci-dessus, celle de DAI a tenté de répondre à la question de savoir quel est l'impact du leadership sur le processus de mobilisation de fonds. En effet, DAI a montré que le succès dans la mobilisation des ressources dépend: d'un leader engagé, d'un leader équipé et qui libère les donateurs et d'un leader digne de confiance.

2.1.1 Un leader engagé

DAI (2001, 2003 : 20) fait savoir que la mobilisation des fonds nécessite des leaders engagés à l'exemple de David et de Paul. A l'époque de David, il fallait construire le temple pour adorer Dieu. David avait donné toute sa richesse pour soutenir cette œuvre et il avait fait une offre aux enfants d'Israël pour qu'ils participent à cette œuvre. Ainsi, ROB et JANE (cités par DAI) estiment que ce n'est pas bon de ne pas s'engager dans la mobilisation de fonds et ne rien faire que de prier. Selon eux, il faut plutôt suivre l'exemple de David, c'est-à-dire être soi-même un donateur et savoir inviter les gens à participer dans l'œuvre qu'on accomplit. ROB et JANE précisent que si on dirige un orphelinat, son temple c'est l'orphelin. Si on est pasteur d'une église, on doit savoir que l'œuvre de Dieu a besoin de financement, etc.

Quant à Paul, DAI démontre qu'il a consacré deux des chapitres de sa deuxième lettre aux Corinthiens (chapitre 8 et 9) pour la mobilisation de fonds en faveur des personnes démunies et pour parler d'une offrande qui a été collectée par les Macédoniens. En effet, son modèle offre aux chrétiens des principes pour leurs mobilisations de fonds que voici :

1. Donner est une expression de la grâce de Dieu (2 Corinthiens 8:1)
2. La libéralité est un charisme, un don (2 Corinthiens 8: 4-5),
3. La libéralité est inspirée par la Croix du Christ (2 Corinthiens 8 :8, 9),
4. La libéralité est proportionnelle à notre richesse (2 Corinthiens 8:10-11),
5. la libéralité contribue à une mesure d'égalité (2 Corinthiens 8:13-15),
6. La libéralité doit être supervisée attentivement (2 Corinthiens 8:16-21),
7. La libéralité peut être stimulée par la compétition (2 Corinthiens 8:22, 24 et 2 Corinthiens 9:1-5),
8. La libéralité est comparée à une moisson (2 Corinthiens 9 : 6-8),
9. La libéralité a une signification symbolique (2 Corinthiens 9 : 9) et
10. La-libéralité entraîne la reconnaissance à Dieu (2 Corinthiens 9 : 10-11, 13-15)

En outre, DAI a également cité Jésus qui a donné l'exemple d'un leader qui a su servir les gens de son époque. Ce DAI (2007) a fait savoir que Jésus a annoncé à ses disciples qu'il est venu servir et non se faire servir (Matthieu 20.20-28). En effet, il a servi les autres jusqu'à donner sa vie en rançon pour libérer beaucoup de gens. Ainsi, DAI pense qu'un leader chrétien est avant tout un serviteur.

2.1.2 Le leadership équipé et qui libère les donateurs

Selon DAI, une des audiences que les leaders doivent servir sont les donateurs qui sont appelés à soutenir l'œuvre de Dieu par leurs dons. Le seul moyen pour qu'ils concrétisent cet appel c'est à travers les leaders. A cet effet, les leaders devraient leur accorder cette opportunité. Ils devraient les écouter, comprendre ce à quoi Dieu les a appelés à donner et voir si les dons des donateurs vont de pair avec les objectifs de leurs institutions ou non.

2.1.3 Leader digne de confiance

DAI montre que dans 2 Corinthiens 8 :3, Paul parle aux Corinthiens au sujet de Macédoniens. Pour DAI, la raison qui a poussé les Corinthiens à écouter Paul c'est son caractère, c'est-à-dire les Corinthiens connaissaient Paul personnellement parce qu'il avait vécu parmi eux. Il a donc une bonne réputation parmi les Corinthiens.

Partant de l'exemple de Paul, DAI estime que les gens donnent leur argent seulement à ceux auxquels ils font confiance et qu'ils jugent intègres.

2.1.4 Limite

A travers son étude, DAI a clairement fait voir combien le leadership est important dans le processus de mobilisation de fonds. Cependant, DAI aurait pu souligner également l'importance de la communication et de la relation dans le processus de mobilisation. La communication offre par exemple la possibilité d'échanger avec les donateurs, de multiplier et de maintenir l'engagement de ces derniers. Tandis que la bonne relation permet de mieux se connaître et de se faire mutuellement confiance. Cela permet également de rapprocher les objectifs de l'organisation de ceux des donateurs.

2.2 Les dix principes de base pour la mobilisation des ressources (*the ten basic rules of fundraising*)

Comme le leadership, plusieurs études ont déjà été menées sur la problématique de la mobilisation de fonds. Ces études, dans la plupart de cas, ont été menées dans le but d'aider les organisations et leurs responsables à surmonter le défi de mobilisation des ressources auquel ils font face.

JWA Consulting (2009) a aussi étudié la problématique de mobilisation des fonds. La particularité de son étude est qu'il a tenté de répondre à la question pourquoi les gens donnent ou ne donnent pas leur argent. En effet, ses recherches l'ont conduit à proposer 10 principes pour une mobilisation efficace des fonds. Ces principes sont :

2.2.1 Il n'y a pas un groupe d'individus qui attend de vous financer (*No group of individuals is waiting to give you money*)

A travers son premier principe, *JWA Consulting* fait savoir qu'il n'y a pas un groupe d'individus prédisposé à financer une initiative. Pour que les gens s'engagent dans une initiative, il faut la leur présenter et leur montrer en quoi leur contribution pourrait faire la différence. Ainsi, *JWA Consulting* appelle ce principe, le principe de « ils n'existent pas ».

2.2.2 La mobilisation des ressources est une conversation entre le financeur et le financé (*Fundraising is a conversation between funded and funder*)

Ici, *JWA Consulting* compare la mobilisation des ressources à une conversation entre les personnes/institutions qui reçoivent le financement et celles qui financent. Selon *JWA Consulting*, cette conversation est une forme de marketing dans laquelle la conversation est exprimée en action plutôt qu'en parole. L'organisation à but non lucratif participe à cette conversation en fournissant un service social, une solution à un besoin communautaire pressant, etc.

Par ailleurs, *JWA Consulting* précise que : « les donateurs donnent leur argent aux organisations qu'ils jugent efficaces et redevables (qui rendent compte) et le retirent à celles qu'ils jugent moins efficaces et moins redevables ».

2.2.3 La mobilisation efficace des ressources est un résultat de votre histoire que vous racontez (*Effective fundraising is a result of telling your story*)

Dans ce principe, *JWA Consulting* fait savoir que la mobilisation efficace de ressources est liée à l'histoire de l'organisation. Selon lui : « les donateurs investissent dans des organisations capables de présenter une situation à supporter bien conçue avec des buts clairs et des résultats mesurables ».

2.2.4 Les hommes donnent à des hommes (*People give to people*)

Dans ce principe, *JWA Consulting* définit ici les hommes comme « des animaux sociaux qui sont prêts à dépenser du temps et de l'énergie pour créer et maintenir des réseaux ». Pour *lui*, « les causes nobles en elles-mêmes ne mobilisent pas de fonds, elles soulèvent plus de questions que de solutions. En effet, le rôle d'un mobilisateur de ressources est donc de créer des relations ». Cependant, *JWA Consulting* précise que « les relations doivent s'établir entre le donateur et votre organisation et non entre lui et votre personne chargée de la mobilisation de ressources ».

2.2.5 Quelqu'un doit demander de l'argent (*Someone must ask for the money*)

Dans ce principe, *JWA Consulting* fait savoir que si une organisation a besoin de l'argent pour accomplir ses objectifs, quelqu'un devra dire au nom de l'organisation que : « nous recherchons X francs pour Y objectifs ». Selon *JWA Consulting*, un donateur individuel ou une organisation prendra rarement le risque d'offrir un don, mais c'est au mobilisateur de ressource de le rechercher.

2.2.6 Une organisation ne pourrait remercier « assez », un donateur (*An organization cannot thank a donor enough*)

Selon *JWA Consulting* : « les expressions de gratitude sont des expressions de respect ». Il estime donc que chaque fois qu'une institution demande un don à un donneur récurrent, il doit inclure une référence aux dons précédents.

En effet, *JWA Consulting* estime que :

L'expression de gratitude peut se faire par une lettre de remerciement envoyée dans les 48 heures qui suivent la réception d'un don. Quelques instant après, on peut envoyer plus d'une lettre de remerciement : une par le responsable du projet et une autre par le directeur exécutif. Dans le cas où le montant est très grand, le

conseil d'administration représenté par le pasteur peut envoyer une troisième lettre.

2.2.7 Recherchez des investissements et non pas des dons (*Seek investments, not gifts*)

JWA Consulting fait savoir ici que les dons sont toujours vus par le donateur comme un investissement, chose que beaucoup d'organisation ignorent. En effet, lorsqu'une organisation dit à un donateur que : « donnez-nous X francs pour accomplir Y résultat », c'est comme si elle cherche un échange de valeur à sens unique. Alors que si elle dit : « investissez X francs dans notre organisation et nous accomplirons ensemble Y résultat », ceci équivaut à un partage la responsabilité du résultat escompté avec le donateur.

2.2.8 On ne naît pas donateurs, on le devient (*Donors are developed, not born*)

JWA Consulting estime que les donateurs ont plusieurs caractéristiques communes. Parmi ces caractéristiques on peut citer: « une connexion avec une organisation, un intérêt dans ses succès, l'habilité/le désir de donner et une compréhension de la manière dont leur don fera la différence ». En effet, ces caractéristiques sont acquises par un processus appelé « développement du donateur ». *JWA Consulting* utilise le modèle des 5 « I » pour décrire ce processus, c'est-à-dire : **I**dentification – **I**nformation – **I**ntérêt – **I**mplication – **I**nvestissement.

Dans le processus de développement des donateurs, *JWA Consulting* distingue:

- 1. Parties prenantes:** ce sont les personnes qui partagent les enjeux du succès de votre organisation.
- 2. Donateurs:** ce sont les personnes qui ont une connexion avec votre organisation et qui contribuent régulièrement à ses missions.
- 3. Prospects:** ce sont les personnes ou les organisations qui montrent un intérêt à soutenir une organisation.
- 4. Suspects:** ce sont des personnes ou des organisations que vous présentez comme pouvant devenir prospects et donateurs.

2.2.9 La mobilisation de ressources basée sur le désespoir est vaine (*Fundraising out of desperation is futile*)

Pour *JWA Consulting*, une contribution financière est rarement accordée parce qu'une organisation est dans le désespoir. Les organisations qui désespèrent sont vues comme des organisations instables, incapables de faire le travail. Investir dans de telles organisations est un mauvais investissement. En effet, les organisations qui réalisent des succès en matière de mobilisation des ressources sont celles qui sont capables de raconter l'histoire des réalisations qu'elles ont faites.

Ainsi, *JWA Consulting* estime que toute organisation qui voudrait convaincre un donateur ne pourrait pas se contenter de dire « nous avons besoin d'argent ». Selon lui, l'appel de fonds et la proposition de financement doivent plutôt dire sans ambiguïté: « nous sommes des gagners, nous pouvons faire le travail, faites-nous confiance ».

2.2.10 Dans les meilleures circonstances, les gens vont faire ce qui leur plaît (*In the best of circumstances, people will do what they please*)

Selon *JWA Consulting*, dans le processus de mobilisation des ressources, les donateurs peuvent ne pas faire la volonté des mobilisateurs. Dans le cas où ils rejettent les demandes de financement, ce rejet n'est jamais personnel et un « non » voudrait dire « besoin de plus d'information ». En effet, lorsqu'un donateur dit « non » à une demande de financement, on ne devrait pas avoir peur de demander « pourquoi » afin de garantir le succès à la prochaine soumission.

2.3.11 Limites

Nous pensons que les principes de *JWA Consulting* donnent de bonnes orientations pour l'obtention et le maintien d'un financement. Cependant, il faut remarquer que ces principes n'accordent pas forcément de la place à la foi et au Saint-Esprit. En effet, nous estimons que les principes de Paul (DAI, 2007 :) comblent assez bien ce vide.

En faisant un rapprochement entre les principes de Paul et ceux de *JWA Consulting*, les donateurs chrétiens africains peuvent donner leur argent même sans savoir ce que deviendra cet argent. A titre d'exemple, dans les églises africaines, beaucoup de chrétiens participant au culte le dimanche, donnent leur argent tout simplement parce qu'ils savent que le dimanche ils ne doivent pas aller au culte les mains vides (Deutéronome 16:16-17).

Ainsi, les dix principes de Paul complètent bien ceux de *JWA Consulting* énumérés ci-dessus et chaque donateur et/ou mobilisateur, selon qu'il est chrétien ou non, peut s'en servir.

2.3 Caractéristiques de différentes sources de financement selon TEARFUND

TEARFUND (2004), à l'instar de beaucoup d'autres chercheurs, a tenté d'étudier la problématique de la mobilisation de fonds. Son étude a pour but d'aider les organisations et leurs responsables à identifier les différentes ressources, leurs fournisseurs et de mettre en place des mécanismes appropriés pour mobiliser ces ressources.

L'étude de TEARFUND (2004 : chap. 4) porte sur les caractéristiques de différents fournisseurs des ressources, leurs avantages ainsi que leurs inconvénients, contrairement aux travaux antérieurs.

2.3.1 Les individus et les églises

Selon TEARFUND, les individus et les églises sont une source de financement pour beaucoup d'organisations de développement.

1. Caractéristiques

African Evangelistic Enterprise (AEE, une entreprise rwandaise), citée par TEARFUND (:2004: 52), estime que :

Les personnes et les églises ont besoin qu'on utilise un contact direct pour leur expliquer exactement ce qu'on espère accomplir. C'est-à-dire, elles ont besoin d'être sensibilisées et éduquées pour prendre conscience des problèmes qu'elles doivent affronter. Les personnes et les églises ont également besoin qu'on leur explique la cause plutôt que d'exercer une pression sur elles. En effet, la collecte de fonds auprès des personnes et églises devrait se faire sur base d'un objectif. Par ailleurs, la réussite dans la collecte de fonds auprès des personnes et des églises n'est pas à 100%. Cependant, il est possible de recueillir beaucoup d'argent. Ainsi, la collecte de fonds au niveau local exige qu'on mène une vie de prière comme premier pas de la collecte de fonds.

Selon PBCI (TEARFUND, 2004: 53)³ :

Les églises ont besoin des dimanches spéciaux pour soutenir des projets spécifiques. Les individus ont besoin de manifestations de collecte de fonds. Cedar Fund⁴ précise pour sa part que les manifestations de collecte de fonds ont besoin d'une bonne planification où les risques sont bien gérés.

Samaritana (TEARFUND, 2004: 53), une organisation au Philippines, ajoute, pour sa part, que :

Les individus et les églises ont besoin de publications telles que des images comme des photos, pour attirer leur attention. Ils ont besoin des histoires sur des personnes particulières. Ils ont besoin des mots et un langage simples. Ils veulent qu'on leur dise l'essentiel et non trop de détails. Ils veulent qu'on leur rende facile les possibilités d'offrir, en leur donnant par exemple un formulaire qu'ils rempliront et rendront ou renverront. Finalement, ils veulent qu'on leur dise exactement ce à quoi les différentes sommes d'argent peuvent être dépensées. Elles ont besoin des missions ou manifestations parlées. Au cours de ces manifestations, elles veulent qu'on s'exprime en langages simples, c'est-à-dire ils n'ont pas besoin de jargon du développement. Elles ont besoin d'être instruits sur les questions de développement, si jamais les occasions de rencontres se présentent. Elles ont besoin des aides

³ PBCI veut dire *Pakistan Bible Correspondance Institute*

⁴ *Cedar Fund* est une organisation qui assiste les personnes démunies et les réfugiés à Hong-Kong. Pour permettre aux participants de s'identifier aux démunis et aux réfugiés qu'il aidera, *Cedar Fund* organise chaque année une course à pieds nus.

visuelles pour maintenir leur attention. Elles veulent qu'on place des troncs où ils peuvent déposer leurs offrandes.

2. Avantages et inconvénients

TEARFUND estime que les avantages de financement par les personnes et les églises sont tels que celles-ci constituent une base de financement plus stable pour les raisons suivantes : l'argent donné par les personnes et par les églises n'est pas affecté à l'avance. Cela laisse la possibilité de faire un choix en ce qui concerne le secteur de travail sur lequel on peut dépenser cet argent. Deuxièmement, selon TEARFUND, il est souvent plus facile d'obtenir une répétition de don de la part des personnes et des églises si elles ont déjà donné pour la première fois.

Cependant, l'exigence de financement par les personnes et les églises est qu'elles ont besoin d'être sensibilisées et éduquées avant de prendre un engagement beaucoup plus sérieux.

2.3.2 Création de revenus

TEARFUND définit la création de revenus comme « le processus par lequel une organisation génère elle-même des revenus pour financer ses activités ».

1. Caractéristiques

Selon TEARFUND, la création des revenus a besoin de la prière pour chercher la volonté et les conseils de Dieu afin d'en assurer le succès. En plus de la prière, la création de revenu exige :

- a. la mise sur pied d'une structure et d'une organisation pour assurer sa croissance
- b. que le projet soit tout petit au début et qu'on fasse participer autant de personnes que possible pour établir l'affaire afin de créer une responsabilisation
- c. la commercialisation des produits de bonnes qualités dès le début
- d. l'implication des spécialistes en matière commerciale tels que les étudiants d'université
- e. qu'on ne s'endette pas

2. Avantages et inconvénients

Selon TEARFUND, la création des revenus a plusieurs avantages :

Cela peut permettre aux organisations d'étendre leurs travaux, de réduire la dépendance par rapport aux bailleurs de fonds extérieurs et de renforcer la sensibilisation des habitants locaux à l'égard du travail de l'organisation. Cependant, la création de revenus repose sur les forces du marché, cela exige la bonne maîtrise et connaissance des principes et pratiques du commerce. Si on ne fait pas attention, la création de revenu risque d'épuiser les ressources

de l'organisation au lieu de produire et cela peut endommager la réputation. La création de revenus exige souvent un investissement considérable au démarrage, l'organisation a donc beaucoup à perdre si le projet échoue. Un inconvénient affectant la réussite de la création de revenus est que d'autres bailleurs de fonds pourraient décider que leur soutien n'est plus nécessaire.

2.3.3 Bailleurs de fonds institutionnels

TEARFUND fait savoir que les bailleurs de fonds institutionnels sont des institutions qui sont source de financement pour d'autres institutions. A titre d'exemple, le Fonds Monétaire International (FMI), le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), etc., sont des bailleurs institutionnels

1. Caractéristiques

TEARFUND note les caractéristiques suivantes des bailleurs de fonds institutionnels:

Les bailleurs de fonds institutionnels utilisent des formulaires de demande de fonds. Ils ont des questions auxquelles il faut clairement répondre. Ils ont une mission bien définie et financent des projets qui cadrent bien avec cette mission. Ils fixent des dates limites de soumission de demande de fonds qui doivent être respectées. Ils aiment les projets bien rédigés et qui respectent les normes qu'ils ont établies. Ils aiment voir plusieurs sources de financement pour un même projet et ils veulent qu'on leur présente clairement les autres sources de financement et leurs domaines d'intervention.

2. Avantages et inconvénients

Pour TEARFUND :

L'inconvénient de financement par les bailleurs de fonds institutionnels est que ce type de financement n'encourage pas une durabilité organisationnelle car ces bailleurs de fonds tendent à ne fournir que des financements de projet. Ils ne financent pas nécessairement les dépenses de base d'une organisation au-delà des frais généraux liés au projet. Ils fournissent rarement des capitaux de démarrage pour aider les organisations à s'étendre, bien que les ONG (Organisations Non Gouvernementales) internationales puissent constituer une exception.

Selon TEARFUND, les avantages des bailleurs institutionnels sont nombreux. Par exemple, une fois que la relation avec les bailleurs institutionnels est établie, les membres du personnel de l'organisation peuvent mieux communiquer avec le bailleur de fonds institutionnel, par exemple, en lui rendant visite. Un autre avantage est que les organisations peuvent découvrir plus facilement ce que les bailleurs de fonds financeront en leur rendant visite et en parlant à d'autres organisations qui ont déjà reçu des financements de leur part.

2.3.4 Entreprises

Les entreprises sont des institutions qui exercent une activité à but commercial. On peut citer l'exemple des compagnies de télécommunication, les industries de fabrication des produits tels que le savon, le sucre, les véhicules, etc.

1. Caractéristiques

TEARFUND estime que les entreprises donnent aux organisations une somme d'argent que ces organisations pourront utiliser comme elles veulent. Ce financement pourrait être ponctuel ou peut être accordé de manière régulière. Les entreprises ont des secteurs d'activité bien déterminés pour lesquels elles peuvent donner un financement. Elles peuvent soutenir un projet par plusieurs moyens. Par exemple, elles peuvent recruter les bénéficiaires pour réaliser certaines activités. Elles peuvent aussi parrainer une manifestation de collecte de fonds ou donner à une organisation des échantillons de produits gratuits.

Le financement par les entreprises exige qu'on tienne compte de l'éthique. En effet, chaque organisation doit chercher à savoir exactement pourquoi ces entreprises s'intéressent à leur organisation et doit préparer soigneusement une réponse en conséquence.

2. Avantages et inconvénients

Selon TEARFUND, l'inconvénient de financement par les entreprises est que cela exige qu'on tienne compte de l'éthique. Quand une entreprise spécifique est identifiée, sa réputation et ses pratiques de travail devraient être examinées. Il faut également chercher à savoir exactement pourquoi une entreprise s'est intéressée au travail d'une organisation. Cependant, l'avantage de financement par les entreprises est qu'elles pourraient donner aux organisations une somme d'argent que celles-ci pourront utiliser selon leurs besoins. Elles pourraient soutenir un projet par d'autres moyens, comme en employant nos bénéficiaires. Elles pourraient également parrainer une manifestation de collecte de fonds ou donner à une organisation des échantillons de produits gratuits que l'organisation pourrait utiliser dans nos projets, etc.

2.3.5 Sociétés de fiducie ou les organisations caritatives

Les sociétés de fiducie ou les organisations caritatives sont des organisations chrétiennes.

1. Caractéristiques

TEARFUND estime que les sociétés de fiducie sont souvent créées pour traiter des questions de développement particulières telles que la prise en charge des orphelins ou des déplacés des guerres, etc.

2. Avantages et inconvénients

L'avantage des sociétés de fiducie est que nombreuses parmi ces sociétés sont disposées à soutenir des idées nouvelles et le travail chrétien. Cependant, certaines ne financent que certains types de travaux qui cadrent bien avec leur mission. D'autres sont restrictives à propos de ce qu'elles financent.

2.3.6 Bénévoles

1. Caractéristiques

Les bénévoles sont des individus ou des institutions qui offrent gratuitement leur service aux organisations.

2. Avantages et inconvénients

Les bénévoles offrent des avantages parce qu'ils n'exigent pas un salaire pour le service qu'ils rendent. A titre d'exemple, les chrétiens d'une église peuvent se mobiliser pour entretenir la concession de l'église. Cependant, la gestion des bénévoles peut s'avérer coûteuse parce qu'ils doivent être traités de la même façon que les membres du personnel.

2.3.7 Limite

TEARFUND a très bien identifié les fournisseurs des ressources, leurs caractéristiques ainsi que leurs avantages et leurs inconvénients. Cependant, il faut remarquer qu'un fournisseur peut être source de financement pour ses propres initiatives tout comme il peut l'être pour les initiatives d'autres personnes ou organisations. En effet, TEARFUND aurait pu examiner aussi les avantages et les inconvénients lorsque les fournisseurs financent leurs propres initiatives et lorsqu'ils financent les initiatives d'autres organisations.

Si nous considérons les individus et les églises, ils constituent une source de financement plus ou moins stable pour leurs propres initiatives et TEARFUND l'a si bien dit. Cependant, ces fournisseurs ne sont pas forcément une source stable lorsqu'ils financent les initiatives d'autres organisations. Un autre inconvénient réside dans le fait que la main qui finance, c'est cette main qui commande.

CHAPITRE 3: Cadre méthodologique

Divisé en sept sections, ce chapitre présente la méthodologie de notre recherche. Les sept sections portent sur la méthode de recherche, les techniques de collecte des données, les participants à la recherche, la rigueur, les considérations éthiques, les limites de nos options méthodologiques et plan de restitution de nos résultats.

3.1 Méthodes de recherche

Selon le rapport de Programme de Nations Unies pour le Développement (PNUD), Banque Mondiale et Organisation Mondiale de Santé (OMS) concernant les Méthodes qualitatives en recherche sociale sur les maladies tropicales (OMS, 2002: 3-4), le choix d'une approche, « quantitative » ou « qualitative », dépend essentiellement du sujet de recherche et de la stratégie choisie. MAIER et GOERGEN (1994:3) et WALKER (1985:5, cités par OMS 2002: 3), ont fait savoir que l'analyse qualitative permet de déterminer « qu'est-ce qui existe » et « pourquoi en est-il ainsi ».

SCHUMACHER R. (OMS, 2002: 8) définit, pour sa part, la méthode qualitative comme : « une activité qui permet à un individu ou à un groupe d'acquérir des connaissances précises sur la réalité culturelle et sociale vécue quotidiennement ».

Pour notre cas, nous avons opté pour l'analyse qualitative, car nous recherchons à savoir quels sont les objectifs de PTBALO, comment ces objectifs sont financés actuellement et pourquoi il y a un faible engagement des églises locales. Les réponses à ces questions nous amèneront donc à trouver des remèdes pour augmenter le niveau de contribution locale.

Cependant, nous avons utilisé les méthodes quantitatives pour la section 4.1.2 relative à l'état de financement actuel des objectifs de PTBALO. Par cette méthode, notre objectif est de savoir combien chaque contributeur a pu mettre dans la corbeille, au cours des années que nous avons ciblées, pour financer les objectifs de PTBALO.

3.2 Techniques de collecte des données

PLATON disait : « Si l'on interroge les hommes en posant bien les questions, ils découvrent, d'eux-mêmes, la vérité, sur chaque chose »⁵. PATTON (1990, cité par OBRIST VAN EEUWIJK, B : *n.d* et OMS : 2002 : 11) précise que « les méthodes qualitatives proposent trois possibilités de recueil de données, à savoir: les entretiens, les observations et l'étude de documents. En effet, au cours de nos recherches, nous avons utilisé toutes les trois

<http://bossutonleadership.typepad.com/podcast/> Consulté le 27 juillet 2014 à 19 heures 25 minutes

techniques énumérées par Patton pour nous permettre de cerner la réalité telle que définie par le groupe à étudier.

3.2.1 Étude des documents

L'étude des documents nous a permis non seulement de situer notre recherche par rapport aux recherches antérieures faites sur notre sujet, mais nous a également permis de recueillir certaines informations dont nous avons besoin. Nous avons, par exemple, exploité le rapport des recherches de David BRADLEY sur la phonologie de la langue omi pour savoir qu'est-ce qu'il a dit au sujet ce peuple ainsi que de sa langue. Nous avons également exploité les planifications des années 2010-2014 pour savoir quels sont les objectifs du PTBALO. S'agissant de l'état de financement actuel de PTBALO, nous avons interprété les rapports financiers de la période allant d'octobre 2010 à février 2014.

3.2.2 Entretien

Selon Ruth Schumacher (OMS : 2002: 15) :

L'entretien est une simple conversation ou communication entre deux personnes. L'entretien peut être caractérisé soit par l'absence de structure, tel un entretien narratif ou approfondi (entretien non structuré ou ouvert) et dans lequel la personne interrogée décide du cours et du sujet de l'entretien, soit par une structure hautement élaborée, tel un entretien où les questions sont fixées d'avance sous forme de questionnaire

Un groupe focal est un groupe de discussion qui réunit des personnes du même milieu ou ayant des expériences semblables pour discuter d'un thème précis qui présente un intérêt pour le chercheur (BASCH : 1987 et DAWSON *et al*: 1993, cités par OMS : 2002: 21).

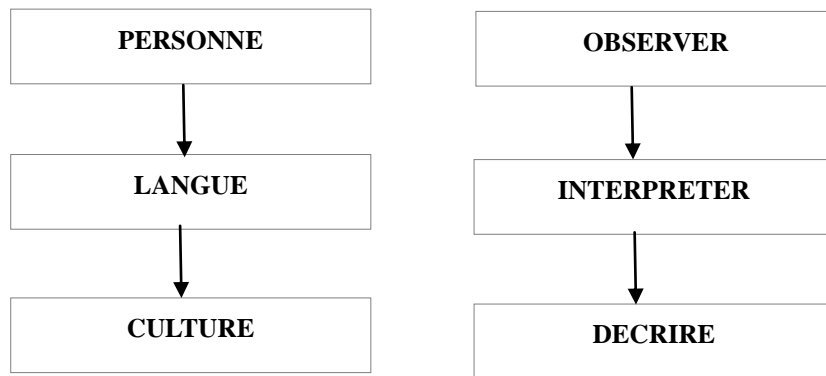
Au cours de nos recherches, nous avons eu des entretiens avec différents groupes des gens pour collecter les données concernant les objectifs PTBALO et les causes du faible engagement des églises locales. Pour cela, un questionnaire a été conçu pour servir de guide.

3.2.3 Observation :

Selon EEUWIJK (OMS: 2002 :13), l'observation est une capacité humaine qui, dès l'enfance, nous permet d'apprendre une multitude de choses. En effet, le mot « observer » implique que l'on se concentre sur une action ou un acteur avec une attention particulière.

Lors de nos recherches, l'observation est la principale technique utilisée en ce qui concerne les stratégies ou techniques locales d'auto-prise en charge. En effet, les stratégies que nous avons proposées au cinquième chapitre de notre mémoire sont celles que les Omi utilisent au quotidien.

SCHEMA I : Schéma de l'observation



Source: Méthode qualitative en recherche sociale sur les maladies tropicales (OMS, 2002 :24)

3.3 Participants à la recherche

En parlant des participants, nous faisons allusion aux personnes ou groupes de personnes interrogés ainsi qu'à ceux qui ont conduit l'enquête. Au cours de nos enquêtes, nous avons interrogé les membres du bureau de PTBALO, ceux de différentes églises ainsi que les membres du comité de langue omi. Puisque nous ne pouvons pas atteindre toutes les églises ciblées dans un délai raisonnable, nous avons impliqué les membres du bureau de PTBALO comme enquêteurs. Comme premiers bénéficiaire, leur implication leur a permis de savoir directement à quel niveau se situe le problème de l'engagement des églises et comment y remédier. Ainsi donc, cette étude est passée de « mon étude » à « notre étude », bien que j'en sois l'auteur.

Quand aux églises où les enquêtes se sont déroulées, elles ont été retenues après délibération avec les traducteurs. Ensemble, nous avons estimé que si ces églises s'engageaient à soutenir PTBALO, celle qui n'est / celles qui n'ont pas été ciblées pourraient facilement emboîter le pas. Ainsi donc, l'enquête dans ces églises a été menée par l'entremise des membres du bureau de PTBALO.

Le tout dernier entretien est celui que nous avons eu avec le comité de langue omi. Cette enquête a également été menée par l'entremise des membres du bureau de PTBALO. Ce comité étant l'organe de décision, nous avons estimé qu'il pouvait nous livrer des informations pertinentes concernant la problématique de mobilisation des fonds au niveau des églises et proposer des solutions pertinentes pour relever le défi.

3.4 Considération éthique

PILON A. (2008), fait savoir que lors de la réalisation d'une recherche, plusieurs aspects éthiques doivent être pris en compte. Notre recherche ne peut donc pas faire exception à cette règle.

En effet, avant de mener l'enquête auprès de différentes églises, nous avons eu l'accord des plus hauts responsables de ces églises. Deuxièmement, nous avons laissé aux participants le choix de participer ou non aux différentes rencontres organisées. Il en est de même pour les réponses aux questions leur posées. Les participants avaient la liberté de répondre ou non aux questions que les enquêteurs leur avaient posées. Troisièmement, nous avons décidé de garder l'anonymat pour tous les participants et nous avons décidé de traiter les informations reçues avec toute impartialité.

3.5 Rigueur

Nous avons estimé qu'aucune information reçue lors de nos enquêtes n'est à minimiser. En effet, les données, une fois résumées, nous les avons soumises à l'approbation des membres du personnel de PTBALO pour nous assurer que les informations qui s'y trouvent correspondent bien à celles trouvées sur le terrain. S'agissant des citations, nous avons tenu à citer fidèlement les sources des informations qui ne sont pas nôtres, que nous avons rapportées dans notre travail. Quant aux statistiques concernant l'état de financement actuel de PTBALO que nous avons présentées dans notre mémoire, nous les avons tirées des sources sûres, c'est-à-dire nous les avons eu à partir des rapports financiers de PTBALO et les avons comparées aux copies de ces rapports qui étaient envoyées au partenaire principal, SIL.

3.6 Limites des options méthodologiques

Pour ce qui est des limites de nos options méthodologiques, il faut préciser que la conclusion de notre recherche est basée sur les données recueillies dans un petit nombre d'églises. Nous n'avons pas non plus interrogé les plus hauts responsables des églises de la région omi. Il faut aussi signaler que dans une des églises ciblées, les participants avaient estimé que l'enquêteur était trop jeune pour lui dévoiler toutes les vérités. Une autre limite réside dans le fait que, au cours de nos recherches, nous n'avons pas pu interroger les locuteurs de la langue omi vivant en dehors de leur milieu culturel. Il en va de même pour les locuteurs des langues voisines. Nous pensons que le résultat serait différent, si les catégories énumérées ci-haut avaient toutes été interrogées.

3.7 Plan de restitution des résultats

Selon l'OMS (déjà citée) : « l'analyse du contenu représente une des possibilités d'exploitation de données et peut être définie comme l'analyse systématique des idées exprimées lors d'une recherche ». LEWANDO- HUNDT *et al.* (1997, cités par OMS : 2002 : 30) pensent que l'analyse du contenu peut se faire soit manuellement ou à l'aide d'un logiciel. Pour notre cas, nous avons décidé de le faire manuellement, c'est-à-dire nous avons nous-

mêmes conçu la stratégie pour analyser les données : pour les objectifs de PTBALO, nous avons résumé les informations que nous avons recueillies des planifications de PTBALO de 2003-2014 et celle recueillies auprès du comité. Ensuite nous avons soumis ces résultats à une analyse critique. Une telle analyse nous a permis de proposer ces solutions appropriées à chaque résultat.

Quant à l'état de financement de ces objectifs, notre procédure est très simple. Nous avons tout d'abord présenté les budgets des années 2011, 2012, 2013 et 2014 jusqu'à février 2014 dans un tableau divisé en deux parties : d'un côté nous avons fait voir les contributions extérieures mensuelles de chaque année et de l'autre côté, les contributions locales. Ensuite, nous avons résumé les différentes contributions dans un seul tableau. Ce résumé nous a finalement permis de relever le niveau de chaque contribution par année mais aussi pour l'ensemble de la période ciblée et de tirer la conclusion qui s'impose afin de mieux proposer des solutions.

S'agissant des causes du faible engagement des églises et des membres de la communauté locale, notre procédure est également très simple. Nous avons fait le résumé des notes contenant les réponses recueillies lors des entretiens que nous avons eus sur le terrain. Une fois encore nous avons soumis ces données à une analyse critique pour aboutir à des conclusions pour chaque information reçue.

CHAPITRE 4 : Analyse et discussion des résultats

Ce chapitre est consacré à la présentation et analyse des résultats de nos enquêtes sur les objectifs de PTBALO, leur état de financement depuis octobre 2010 à février 2014 et les causes du faible engagement des églises locales envers cette institution.

4.1 Objectifs et état de financement actuel de PTBALO

L'objectif est une réalité à venir qu'on aimerait concrétiser. CIVICUS (2001) distingue deux sortes d'objectifs : objectif général et objectif immédiat. Selon CIVICUS, l'objectif général est : « le cumul des bénéfices dont les bénéficiaires pourront profiter si le travail de développement est une réussite ». Tandis que l'objectif immédiat ou objet du projet: « Décrit la situation spécifique que le projet ou l'organisation espère créer ».

4.1.1 Objectifs de PTBALO

Beaucoup de gens se posent la question de savoir pourquoi les Omi ont initié la traduction de la Parole de Dieu en leur langue alors que la Bible existe déjà en français, en lingala et en langue lugbara, langues très répandues dans la région.

Selon l'entretien que nous avons eu avec le comité de langue omi à Mado, le 07 mars 2014 et selon les planifications de PTBALO d'octobre 2010 à septembre 2015, PTBALO a été initié pour que les Omi adorent, louent et écoutent Dieu leur parler directement dans leur langue. Deux activités ont été initiées pour atteindre ces buts, à savoir : la traduction de la Bible et l'alphabétisation.

4.1.1.1 Objectifs de la traduction

Les planifications de PTBALO et le comité de langue omi nous ont renseigné que l'objectif de la traduction de la Bible consiste à mettre à la disposition des Omi une Bible selon leur culture. Cet objectif se subdivise en objectif à long, moyen et court terme. A long terme, PTBALO poursuit l'objectif de traduire toute la Bible, c'est-à-dire l'Ancien Testament (AT) et le Nouveau Testament (NT). A moyen terme, PTBALO aimerait traduire et publier le NT. A court terme, PTBALO traduit les livres du NT, l'un après l'autre.

Depuis 2003, PTBALO a déjà traduit vingt-trois livres dont trois sont déjà publiés, un est prêt à la publication et dix-neuf attendent le contrôle par un conseiller externe. Il faut aussi signaler que, parmi les livres de l'AT, PTBALO a déjà traduit et publié le livre de Genèse.

Au regard des objectifs de la traduction, notre analyse porte sur deux plans. Premièrement, sur le plan managérial, c'est une bonne chose que PTBALO ait développé la culture de travailler en fonction des objectifs découpés à plusieurs étapes. En faisant cela,

PTBALO est en conformité avec le principe de développement et changement social qui dit: « Les grands projets ne sont pas toujours nécessaires pour atteindre de grands résultats. De petits efforts multipliés dans beaucoup d'endroits ont un grand effet, et ont un coût beaucoup moindre et demandent moins d'expertise extérieure (Jim Alexander & DAI, 2006) ». Grâce à cette stratégie, les Omi consomment déjà les premiers produits de PTBALO, à savoir l'Évangile de Luc, les Actes des Apôtres et Genèse.

Deuxièmement, en ce qui concerne la prédication de la Parole de Dieu, KENMOGNE (KULIBALI et KENMOGNE, 2009 : 25) nous fait savoir que, selon les psychologues:

La personnalité de l'individu est formée de plusieurs couches ou strates. Et l'individu ne peut être touché dans sa strate la plus profonde qu'à travers sa langue maternelle, langue qui a forgé sa personnalité et sa conception du monde.

Nous estimons donc que le message transmis aux Omi dans leur langue du cœur les toucherait mieux que si on le leur transmettait dans d'autres langues.

Cependant, bien que les Omi consomment déjà les premiers produits de la traduction, il faut signaler que la situation dans les églises de la région omi est telle que les images et les symboles employés sont toujours ceux laissés par les missionnaires, alors que la traduction a déjà trouvé leurs équivalents dans la culture. Il en est de même pour certains mots-clés tels que Dieu, Prêtre et Satan, etc. On dirait donc que les Omi disposent/disposeront d'une Bible culturelle, mais utilisée dans un contexte qui reste dominé par la pensée occidentale (POHOR, R. et KENMOGNE, M., 2012 : 116-121). La question à se poser est celle de savoir à quoi servira d'avoir une Bible culturelle, si cette traduction n'est pas suivie d'une reformulation de la pensée théologique des missionnaires.

Par ailleurs, il faut aussi noter que le leadership dans les églises locales de la région omi reste essentiellement dominé par les locuteurs d'autres langues (Entretien avec le comité de langue à Mado, le 17/02/2014). La question à se poser serait donc celle de savoir si réellement la Bible traduite en langue omi produira l'impact désiré, si le leadership au niveau local reste aux mains des non-locuteurs.

4.1.1.2 Objectifs de l'alphabétisation

Depuis des années, les richesses de la langue omi se transmettaient oralement d'une génération à une autre. Pour permettre à la plupart des Omi de poser le premier pas en lecture et en écriture dans leur langue, PTBALO a initié deux types d'alphabétisation, à savoir : l'alphabétisation de pont ou de transition et l'alphabétisation proprement dite pour les débutants.

L'alphabétisation de pont ou de transition vise à apprendre à lire et écrire la langue omi aux semi-lettrés, c'est-à-dire à ceux qui savent déjà lire et écrire dans d'autres langues et qui veulent apprendre à lire et écrire leur propre langue. A travers ce programme, on enseigne juste les lettres de l'alphabet omi qui n'existent pas dans d'autres langues.

L'alphabétisation pour les débutants a généralement été lancée en faveur des catéchumènes catholiques. Ce type d'alphabétisation a permis aux jeunes garçons et filles qui n'ont jamais été à l'école de poser le premier pas dans la lecture et l'écriture.

En plus de l'alphabétisation, PTBALO poursuit également l'objectif de produire des littératures non-bibliques. Cet objectif vise à mettre à la disposition de nouveaux lettrés omi, un stock de matériels de lecture pour maintenir les nouvelles compétences qu'ils ont acquises. En effet, PTBALO a déjà produit beaucoup de littératures, notamment : le dictionnaire visuel, le recueil des cantiques et le livre de l'histoire de KANDE, un livre sur le SIDA. D'autres livres sont encore en préparation. Parmi ces livres, citons : « le défi d'être une femme », le recueil de prière pour les catholiques, le catéchisme pour les protestants et une nouvelle édition des cantiques en langue omi pour les protestants. En plus de la littérature, il faut aussi signaler que PTBALO a produit le Film de Jésus en langue Omi.

L' UNESCO définit l'alphabétisme comme : « La capacité qu'a un individu à lire et écrire, en le comprenant, un exposé simple et bref de faits en rapport avec sa vie quotidienne (UNESCO 1958 reprise en 2006 : 435) ». Selon cette institution, l'alphabétisation est un facteur important de développement. L'acquisition et l'utilisation des compétences en matière d'alphabétisme doivent permettre aux citoyens de participer activement à des institutions (UNESCO, 2006 :34-45). Nous estimons donc que le programme d'alphabétisation initié par PTBALO permettra aux chrétiens de participer activement dans la vie de l'Église.

En outre, *Save the children* (2009 : 7-10 et 2011 : encadré 1), la Banque mondiale (*n.d*)⁶ et de SIL (2011) précisent que, si un enfant fait le premier pas dans la lecture et l'écriture dans une langue qu'il sait déjà parler à la maison, il lui sera plus facile d'apprendre à lire et écrire dans d'autres langues. En lançant un programme d'alphabétisation pour les jeunes catéchumènes catholiques, PTBALO crée donc chez ces jeunes un environnement propice pour apprendre facilement d'autres langues à l'avenir, s'ils le désirent.

4.1.2 État de financement actuel de PTBALO

Beaucoup de gens se posent la question de savoir comment PTBALO arrive-t-il à financer ses activités au stade actuel. Pour répondre à cette question, nous interprétons les rapports financiers des années budgétaires 2011 à février 2014. La section ci-dessous présente

⁶ <http://www.worldbank.org/education/>. Consulté le 03 février 2014 à 19h52'

la répartition des recettes et dépenses de PTBALO par année, par mois et selon les provenances.

4.1.2.1 TATBLEAU I : Budget de PTBALO d'octobre 2010–septembre 2011

	Apport extérieur en USD	%	Apport local en USD	%	TOTAL en USD
Octobre	2,000	100%	00	00%	2,000
Novembre	00	00%	00	00%	00
Décembre	00	00%	00	00%	00
Janvier	2,950	97,15%	86.50	2,85	3,036.50
Février	00	00%	00	00%	00
Mars	1,000	100%	00	00%	1,000
Avril	900	83,16%	182.27	16,84%	1,082.27
Mai	1,600	100%	00	00%	1,600
Juin	70	100%	00	00%	70
Juillet	850	94,76	46.96	5,24%	896.96
Août	890	100%	00	00%	890
Septembre	830	99,74	2.17	0,26	832.17
Total	11,090.00 USD	97,24%	314.13 USD	2,76	11,404.13

Source : KAMA OLEA Sichem

Lorsque nous interprétons le tableau ci-dessus, nous nous rendons compte qu'en 2011, le niveau de contribution extérieur était de 97,25% du budget total, alors que celui de contributions locales était de 2,75%. Ceci revient à dire qu'en 2011, n'eût été le soutien extérieur, PTBALO serait obligé de fermer sa porte, faute de fonds pour le fonctionnement.

4.1.2.2 TABLEAU II : Budget de PTBALO d'octobre 2011–septembre 2012

	Apport extérieur en USD	%	Apport local en USD	%	TOTAL en USD
Octobre	1230	100%	00	00%	1,230
Novembre	1140	100%	00	00%	1,140
Décembre	1310	100%	00	00%	1,310
Janvier	450	57,79%	328,70	42,21%	778,7
Février	450	80,65%	107,96	19,35%	557,96
Mars	1,220	99,47%	6,52	0,53%	1,226.52
Avril	1,065	100%	00	00%	1,220
Mai	1,070	100%	00	00%	1,070
Juin	850	100%	00	00%	850
Juillet	865	99,14%	7,54	0,86%	872,54
Août	00	100%	00	00%	00
Septembre	1360	100%	00	00%	1,360
Total	11.010 USD	96,37%	414.66 USD	3,63%	11,424.66

Source : KAMA OLEA Sichem

Les statistiques du tableau ci-dessus nous renseignent qu'en 2012, de nouveau PTBALO a survécu grâce au financement extérieur. Cependant, il y a eu une augmentation de l'ordre de 0,88% au niveau local. Selon les membres de l'équipe du bureau de PTBALO, cette augmentation se justifie par le fait qu'en 2012 il y a eu plus d'activités en alphabétisation

et du comité qu'en 2011, ce qui a davantage permis aux églises ciblées de contribuer pour la réussite de ce programme (Entretien réalisé avec à Mado, le 04 mars 2014).

Cependant, dans l'ensemble PTBALO est toujours resté dépendant de fonds extérieurs car 96,37% du budget total étaient fournis par les bailleurs extérieurs.

4.1.2.3 TABLEAU II : Budget de PTBALO d'octobre 2012–septembre 2013

	Apport extérieur en USD	%	Apport local en USD	%	TOTAL en USD
Octobre	967	86,81%	146,96	13,19%	1,113.96
Novembre	820	93,18%	60	6,82%	880
Décembre	1,128	98,03%	22,61	1,97%	1,150.61
Janvier	920	100%	00	00%	920
Février	1150	100%	00	00%	1,150
Mars	1897	100%	00	00%	1,897
Avril	1345	100%	00	00%	1,345
Mai	1155	100%	00	00%	1,155
Juin	945	100%	00	00%	945
Juillet	1125	92,73%	88,26	7,27%	1,213.26
Août	1311	97,38%	35,22	2,62%	1,346.22
Septembre	940	95,51%	44,17	4,49%	984,17
Total	13.703 USD	97,40%	365.44 USD	2,60%	14,068.44

Source : KAMA OLEA Sichem

En 2013, PTBALO a connu une régression de 1,03% par rapport à la contribution locale en 2012. La contribution locale en 2012 était de 3,63% du budget total de PTBALO, mais en 2013, le niveau de contribution local est retombé à 2,60% du budget total.

Selon les membres du bureau, cette régression s'expliquerait par le fait qu'au cours de cette année, il n'y a pas eu d'activités d'alphabétisation et du comité de langue dans les églises comme en 2011 et 2012. Cette baisse d'activité au niveau de l'alphabétisation serait alors la conséquence du départ inattendu de l'alphabétiseur principal. Du côté du comité de langue, les réunions sont devenues rares pour deux raisons : premièrement, il semblerait que les membres ne font pas confiance à l'équipe dirigeante actuelle et, deuxièmement, plusieurs membres détiendraient les avoirs de PTBALO, voilà pourquoi ils ne peuvent pas se présenter dans les réunions sous peine d'être poursuivis (Entretien réalisée à Mado, le 28 janvier 2014 avec les membres du personnel de PTBALO).

Comme en 2012, dans l'ensemble PTBALO est toujours dépendant de fonds extérieurs car 97,40% du budget total de cette institution était fournis par les bailleurs extérieurs.

4.1.2.4 TAVLEAU IV : Budget de PTBALO d'octobre 2013–février 2014

	Apport extérieur en USD	%	Apport local en USD	%	TOTAL en USD
Octobre	950	100%	00	00%	950
Novembre	825	100%	00	00%	825
Décembre	825	100%	00	00%	825
Janvier	1,555	100%	00	00%	1555
Février	825	100%	00	00%	825
Total	4,980 USD	100%	00 USD	00%	4,980

Source : KAMA OLEA Sichem

Le tableau 4 ci-haut montre que depuis le début de l'année budgétaire 2014 jusqu'à février, il n'y a pas eu de contribution locale. PTBALO a davantage assisté à une dégradation de la situation au niveau local en termes de mobilisation de fonds. Selon les membres du personnel de PTBALO, les causes de cette dégradation seraient les mêmes que celles de l'année 2013, c'est-à-dire, au niveau du comité, il n'y a pas eu de réunions et du côté de l'alphabétisation le nouveau alphabétiseur continue sa formation, voilà pourquoi il n'est pas à même d'animer des classes d'alphabétisation dans les églises.

4.1.2.5 TABLEAU V : Récapitulation du budget de PTBALO : octobre 2010-février 2014

	Apport extérieur en USD	%	Apport local en USD	%	TOTAL en USD
2010-2011	11.090 USD	97,25%	314.13 USD	2,75%	11404,13
2011-2012	11.010 USD	96,37%	414.66 USD	3,63%	11424,66
2012-2013	13.703 USD	96,40%	365.44 USD	3,60%	14088,44
2013-2014	4,980 USD	100,00%	00 USD	00%	4980
Total	40.783 USD	97,39%	1,094.23 USD	2,61%	41877,23

Source : KAMA OLEA Sichem

Les statistiques de tableau 5 résument ceux des autres tableaux. Ces statistiques révèlent que, depuis l'exercice budgétaire 2011 jusqu'en février 2014, la proportion de fonds extérieurs est respectivement de 97,25%, 96,37%, 96,40%, et 100% du budget total de chaque année, soit 97,39% du budget total de PTBALO sur l'ensemble de cette période. On constate donc que la contribution extérieure est allée dans le sens croissant, bien que les fonds n'ont pas été à la hauteur de besoins sur le terrain. Au cours de cette même période, la proportion de fonds locaux est respectivement de 2,75%, 3,63%, 2,6%, et 0% du budget de chaque année, soit 2,61% du budget total sur l'ensemble de cette période. Durant les deux premières années, la contribution est allée dans le sens croissant ce qui pouvait faire croire qu'au niveau local les efforts allaient également dans le sens croissant. Cependant, au cours de deux dernières années, la contribution est retombée jusqu'au niveau zéro en 2014.

Au regard de tous ces résultats, notre analyse porte sur trois plans. Sur le plan culturel, les adages omi énumérés au début de notre travail n'ont pas été mis en application dans le contexte de PTBALO. Selon ces adages, les Omi pensent qu'il ne faut pas fonder son espoir sur autrui. Curieusement, au cours de quatre dernières années que nous avons ciblées, les statistiques ont montré que PTBALO a fondé son espoir sur les bailleurs extérieurs.

En ce qui concerne le travail en partenariat, les Omi n'ont pas non plus mis en œuvre l'adage qui dit: « Drímvá àlo pu ùrí ko ». Selon cet adage, les Omi soutiennent qu'il faut unir les efforts pour atteindre un but. Les résultats dans les tableaux ci-dessus ont montré qu'en appelant au secours, les Omi ont finalement laissé la charge du travail sur ceux qui sont venus au secours. Il donc est difficile de comprendre qu'un peuple chez qui le soutien mutuel est une pratique très développée sur le plan culturel ne l'applique pas dans l'Eglise. Ainsi, nous estimons qu'une initiative qui dépend lourdement des fonds extérieurs n'est pas durable. Il suffit que les financements extérieurs tarissent pour que l'initiative s'arrête.

4.2 Les causes du faible engagement des églises locale envers PTBALO

La présente section est consacrée à la présentation, analyse et discussion des résultats en ce qui concerne les causes du faible engagement des églises locales envers PTBALO. Les données présentées dans cette section ont été récoltées dans dix-huit églises dont huit chapelles catholiques, deux congrégations d'une église pentecôtisme, une congrégation de l'église anglicane et sept congrégations de la CECA 20, une église presbytérienne. Cent quatre-vingt-quatre (184) chrétiens composés des hommes, femmes, clergés et laïques ont été interrogés. En plus de ces églises, nous avons également eu deux entretiens dont un avec les membres du comité de langue et un autre avec l'équipe du bureau. Les enquêtes ont révélé que les causes du faible engagement des églises locales envers PTBALO sont:

1. le manque de transparence dans l'utilisation des fonds collectés,
2. le déficit de communication entre le bureau et les églises,
3. le statut faible de la langue et du peuple omi,
4. l'attitude négative des intellectuels Omi vis-à-vis de leur langue,
5. le problème de représentativité,
6. le conflit au sein de PTBALO,
7. la pauvreté,
8. le discrédit que les églises se jettent mutuellement,
9. le non prise en compte des avis des chrétiens.

Le tableau ci-dessous donne les proportions de ces résultats par lieu d'enquête et par date.

TABLEAU VI : Résultats des enquêtes auprès des membres du bureau, églises locales et du comité de langue

	Bureau : 5	Nyagoma : 5	Apari : 20	Ongbo : 6	Abhava : 13	Ngibhi : 7	Ara : 8	Andetsa : 8	Dhoya : 10	Mune : 6	Biva : 17	Feka : 8	Bidri : 14	Bala : 8	Apaangi : 3	Ginyako : 4	Mokabo : 8	Ombanya : 6	Ovisoma : 8	Comité : 23	Total : 184	
Communication						7			10		17	5	14		3	4	8		8			76
Représentativité			20			7									3			6	8			44
Critique mutuelle entre églises	2	5																				7
Intellectuel omi	3			6				8			17									23		57
Mésentente et jalousie			20						10	6										1		37
Manque d'intégrité	5				13		8	8	10				14	8						23		89
Statut de la langue et du peuple	5			6	13			8			17									23		72
Pauvreté	1													8								9
Non pris en compte avis des chrétiens										6												6

Source : Kama Olea Sichem

4.2.1 Le manque de transparence dans l'utilisation des fonds

Selon le résultat dans le tableau ci-dessus, 49,37% des personnes interrogées ont rapporté que les Omi soutiennent les différentes initiatives de développement. A plusieurs reprises, ils ont contribué pour soutenir PTBALO ainsi que d'autres initiatives dans les églises et ailleurs. La question à se poser serait plutôt celle de savoir où vont les fonds collectés.

La réaction ci-dessus des informateurs fait croire que les Omi contribuent pour soutenir PTBALO mais il se pose le problème d'intégrité dans la gestion des fonds récoltés. Selon la Fédération des Églises Chrétiennes Évangéliques (FECE, *n.d*), le mot « intégrité » vient du latin *integer* et veut dire « pur, entier » et, se dit d'une personne qui est d'une grande honnêteté, qu'on ne peut corrompre ». Cette association ajoute que l'intégrité c'est aussi un comportement ou une pratique caractérisé par l'incorruptibilité et l'absence d'influences extérieures, sources de dysfonctionnement.

Pour POHOR, R. (Note de cours 2013), intégrité vient du latin *integritas* et ça veut dire : état d'être intact, totalité, innocence, chasteté, probité ; venant de *integer*, non entamé, non endommagé, non diminué, intact, entier, complet. POHOR estime également que l'intégrité est l'état d'une chose qui est demeurée intacte, qui a toutes ses parties, à laquelle rien ne manque. S'agissant l'intégrité comme caractère d'une personne, POHOR précise que par-là, on fait allusion à une personne ayant une probité et une honnêteté irréprochable et que cette personne ne se laisse pas corrompre.

Le PNUD (2004 : 25) précise pour sa part que l'intégrité financière est une pratique qui exige que les titulaires de charges ne contractent pas d'obligations financières envers des personnes ou des organisations extérieures susceptibles d'avoir sur eux une influence dans l'exercice de leurs fonctions officielles.

En effet, FECE énumère certaines pratiques qui sont de nature à porter atteinte à l'intégrité financière. Parmi ces pratiques, citons:

1. Le manque de transparence dans la gestion financière

Selon FECE, Paul (2 corinthiens 8.19-23), a associé trois personnes dans la gestion financière. La raison en est qu'il voulait être transparent et ainsi assurer une gestion financière qui devait honorer le Seigneur lui-même. Ainsi, le manque de transparence fait naître des soupçons concernant la manière dont les fonds sont administrés. La transparence comme qualité dans la gestion des fonds est également évoquée dans Esdras 8.24-34 (KURATLI, M., 2002).

2. L'irresponsabilité :

FECE fait également savoir que les passages bibliques suivants nous interpellent concernant l'irresponsabilité : Luc 16.11 dit : « Si donc vous n'avez pas été fidèles dans votre façon d'utiliser les richesses trompeuses de ce monde, qui pourrait vous confier les vraies richesses ? » Jacques 1.17, ajoute que nous devons aussi pourvoir aux besoins de notre maison. Enfin, 1 Timothée 5.8 dit : « Si quelqu'un ne prend pas soin de sa parenté et surtout des membres de sa propre famille, il a trahi sa foi, il est pire qu'un incroyant. ».

3. Les dettes:

Au sujet de dette, FECE pense que cette pratique est l'une des conséquences de l'irresponsabilité. En effet, FECE estime que la Bible est claire en ce qui concerne l'endettement. Par exemple dans Proverbes 6 :1-5 ; 20 :16 ; 22 :7, 26-27, il est dit :

« Le riche a les pauvres en son pouvoir. Ceux qui empruntent sont les esclaves de leurs créanciers... Ne te rends pas responsable des dettes d'autrui en tapant dans la main de quelqu'un. Si tu n'as pas de quoi payer, on te retirera même ton propre lit ».

4. La corruption :

FECE montre que la Bible est claire concernant le pot-de-vin. Dans Proverbes 17:8, 18:16, 21:14, 28:21 et 17:23, il est dit: « Les gens malhonnêtes acceptent les cadeaux offerts pour dévier le cours de la justice. ».

Le PNUD (déjà cité) renchérit pour sa part en affirmant que la corruption est l'ennemie de l'intégrité pour les raisons suivantes :

- cela freine la croissance économique,
- détourne les recettes de l'État et réduit les dépenses sociales,
- diminue l'efficacité des règlements officiels,
- favorise l'impunité des coupables et réduit l'intégrité des pouvoirs publics et,
- porte atteinte aux droits de l'homme.

5. Le chômage ou la paresse :

L'oisiveté est mère la mère de tous les vices, dit Larousse de Poche (2014). C'est le fait de n'avoir rien à faire qui expose à toutes les tentations. A ce sujet, FECE précise que dans Proverbes 6:6-11, il est écrit :

Toi qui es paresseux, va voir la fourmi. Observe son comportement et tires-en une leçon de sagesse. La fourmi n'a ni surveillant, ni contremaître, ni patron. Pourtant elle amasse de la nourriture pendant l'été, au temps de la récolte elle fait des provisions. Et toi, paresseux, combien de temps resteras-tu couché ? Quand cesseras-tu de dormir ? Tu veux prendre un peu de sommeil et t'assoupir un

petit moment, tu restes un peu étendu en te croisant les bras. Pendant ce temps, la pauvreté te surprendra comme un rôdeur, et la misère comme un pillard.

Parmi les pratiques qui seraient de nature à porter atteinte à l'intégrité financière chez les Omi et qui auraient découragé les chrétiens, on peut citer : le manque de transparence, l'endettement et l'irresponsabilité (Entretien avec le comité de langue a Mado, le 07 mars 2014).

4.2.2 Le déficit de communication entre le bureau et les églises

Lors de nos enquêtes, 41,30% des personnes interrogées ont évoqué le problème de sous-information comme une des causes de manque de soutien de la part des chrétiens envers PTBALO.

Nous appuyant sur KOULAGNA, ILT, MEIGANGA (*n.d*), nous pensons que le concept de communication est inséparable de celui de la responsabilité. La communication est une stratégie utilisée pour mettre en adéquation les objectifs d'une organisation et ceux des membres qui la composent.

Cependant, nous sommes d'accord avec VERSTRAETEN M. (*n.d*) que les responsables des institutions rencontrent des difficultés dans l'exercice de leur rôle en tant que communicateur. Parmi ces difficultés figurent les difficultés liées à la distance, c'est-à-dire : la distance géographique, la distance sociale, la distance formelle, la distance culturelle, la distance pratique et la distance affective.

En effet, le problème de communication au sein de PTBALO est lié à trois types de distance. Premièrement, citons à la distance géographique. Selon les membres du bureau, très souvent l'appel de contribution est transmis aux églises à travers les comptes rendus des réunions ou par des correspondances. Cependant, les distances géographiques constituent un obstacle pour que les informations atteignent les églises en temps opportun. A la difficulté de transmission des informations, ajoutons celle liée au coût de déplacement. La région omi étant vaste, beaucoup de locuteurs peuvent tout simplement ne pas participer dans le processus parce qu'ils estiment coûteux le coût de déplacement. D'où, la nécessité que PTBALO approche davantage les églises plutôt que de demander à celles-ci d'approcher cette institution.

La culture constitue le deuxième type de distance. Toujours selon les membres du bureau, certaines personnes n'ont pas la culture de la communication écrite. Si on les charge de transmettre des correspondances aux églises, elles classent tout simplement ces correspondances dans leurs valises. Ainsi, l'information s'arrête à leur niveau, pourtant elles ne sont pas les véritables destinataires.

Le troisième type de distance, c'est la distance d'ordre pratique. L'information arrive effectivement chez les responsables des églises. Cependant, ces derniers font face à plusieurs demandes et ne savent quoi faire. C'est ainsi que certains responsables classent tout simplement ces correspondances dans le tiroir au lieu de prioriser les besoins. Une autre distance qu'on peut ajouter ici, c'est la distance sociale et affective. Lors de nos enquêtes 9,24% des informateurs ont fait savoir que le leadership dans les églises locales de la région omi reste essentiellement dominé par les locuteurs d'autres langues. En effet, certains responsables ne mobilisent pas l'Église juste parce qu'ils ne sont pas prêts à soutenir la promotion d'une langue qui ne les intéresse pas.

Pour contourner les difficultés liées à la distance géographique, aujourd'hui beaucoup de gens pensent avec POULLARD V. (2000) que les nouvelles technologies de l'information et de communication (NTIC) ont déjà résolu le problème. Selon eux, un communiqué passé au téléphone ou à la radio suffit pour informer plusieurs personnes à la fois. Cependant, le problème avec la NTIC est que ce n'est pas tout le monde qui a accès à cet outil. Même si on y a accès, ce n'est pas non plus tout le monde qui maîtrise l'utilisation de cet outil de manière à faire avancer le travail. Ainsi donc, la NTIC ajoute un quatrième type de distance, la distance liée à la NTIC.

4.2.3 Le statut faible de la langue et du peuple omi

Les pressions exercées par les peuples voisins auraient également contribué au désengagement de certains Omi vis-à-vis de PTBALO. Selon 72 personnes sur 184 interrogées, les Omi étaient traités des « hommes-léopard » en mémoire de ceux qui se métamorphosaient en cet animal carnivore. D'autres estimaient que les Omi étaient non-civilisés et ceci, en mémoire de ceux qui ne soignaient pas convenablement leur maladie de gale ou de chic. Ces stéréotypes faisaient tellement la honte des Omi que certains auraient réduit leur identité en clandestinité. Ainsi, ces Omi ne peuvent pas contribuer à la promotion d'une langue qui les déshonore.

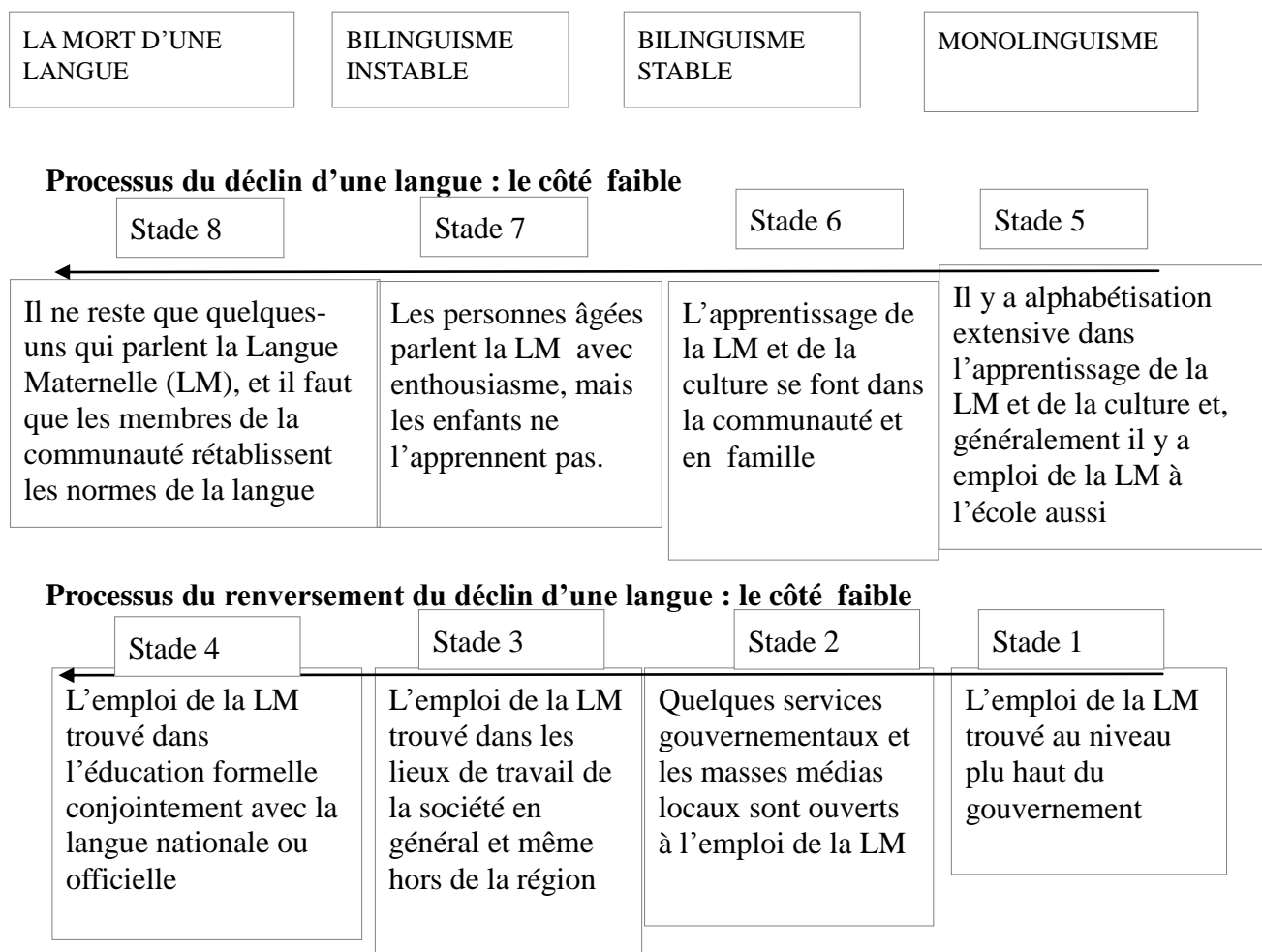
BRADLEY D. (2002-2003), lors de son étude sur la phonologie de la langue omi, avait déjà établi que la langue omi avait un statut inférieur par rapport à la langue lugbara, une langue voisine. Voici ce qu'il a écrit à ce sujet:

The Lugbara language (Lugbarati) is very closely related to Omiti and, since there is also a fairly high degree of contact between the two language communities due to their physical proximity, there is a certain amount of linguistic influence from Lugbarati on Omiti speakers in that area.

Selon FISHMAN (1975, cité par BFELLER, 1995), une langue présente deux côtés : il y a un côté faible où la langue tend vers son déclin et un autre côté, le côté fort, qui renverse

le processus de déclin d'une langue. FISHMAN estime qu'une langue est en déclin lorsqu'elle est soit parlée par quelques locuteurs seulement, généralement les vieux, soit elle est juste employée dans la famille ou encore il y a alphabétisation extensive dans cette langue. Par contre, elle n'est pas en déclin si elle est employée à l'école, au travail, dans quelques services gouvernementaux ainsi qu'au niveau le plus haut du gouvernement. Le schéma ci-dessous représente le processus du déclin et de renversement du déclin d'une langue, selon FISHMAN.

SCHEMA II : Schéma du déclin et de renversement du déclin d'une langue.



Source : Bureau PTBALO

A l'heure actuelle, la langue omi est dans une situation où ce sont les vieux qui parlent la langue classique. On remarque aussi de plus en plus que dans de grandes agglomérations, les familles n'emploient presque pas cette langue. Il faut aussi signaler que cette langue est rarement employée au travail et dans les médias. Cependant, un programme d'alphabétisation initié par PTBAO est en cours. Ainsi, la langue omi est sous la menace de disparition.

Pour nous, bien que la langue omi soit parmi les langues menacées, le fait que cette langue ait le statut faible offre à la fois des avantages et des désavantages. Comme avantage, cela aurait développé chez les Omi l'aptitude d'apprendre de nouvelles langues, ce qui leur aurait accordé l'opportunité de s'épanouir sur un espace géographique assez large. Le deuxième avantage est que la maîtrise de plusieurs langues et cultures aurait développé chez les Omi l'aptitude de diriger les autres et de résoudre des conflits dans un contexte multiculturel. Par la, nous rejoignons (UNESCO, 2010 : 15) qui, dans son rapport sur le développement humain de 2004, a fait savoir que:

La connaissance des identités culturelles a résolu les conflits au lieu d'en créer, car l'identité culturelle n'en était pas la cause. Les identités culturelles étaient utilisées pour alimenter des dissensions généralement dues à des inégalités économiques et des luttes de pouvoir.

Cependant, l'inconvénient de cette pression extérieure serait le fait que les Omi souffriraient de complexe d'infériorité vis-à-vis des autres. Un autre inconvénient beaucoup plus grave est le fait que la langue omi court le risque de disparition et avec elle, la disparition de tout le peuple Omi.

Par ailleurs, nous estimons que la pression exercée par les langues voisines n'est pas la seule cause du statut faible de la langue omi. L'histoire nous renseigne que la question de statut des langues africaines date de la colonisation. Selon KENMOGNE (KULIBALI et KENMOGNE, 2012 : 16-17), avant ce grand événement mondial, la stratégie missionnaire consistait à traduire la Bible dans les langues locales pour l'usage des évangélistes indigènes, ouvrir de petites imprimeries et commencer des églises. C'était une très bonne politique pour la promotion des langues locales. Cependant, à la conférence de Berlin de (1884-1885), l'Afrique a été partagée entre les différentes puissances coloniales et chaque métropole a appliqué la politique linguistique qui lui a permis de mieux établir et préserver des intérêts. C'est ainsi que, KENMOGNE fait savoir que, dans un rapport présenté en 1922 au Congrès colonial belge sur la problématique de l'enseignement donné à la colonie belge, LOUWERS dévoile l'essentiel de la mission civilisatrice et il écrit :

La colonisation était avant tout le rayonnement de la civilisation occidentale. Une métropole qui n'aurait pas dans une certaine mesure l'ambition d'imprimer dans une certaine mesure à ses colons l'emprunte nationale, d'amener celle-ci à participer aux bienfaits de la civilisation ne serait pas digne d'avoir des colonies.

Aujourd'hui, l'emprunte imprimée par la colonisation continue et continuera à porter ses fruits sur le plan linguistique et éducationnel. Ainsi, la langue omi est sous une double

pression extérieures, à savoir : la pression exercée par les langues voisines et celle exercée par le gouvernement congolais par le truchement de sa politique linguistique.

4.2.4 L'attitude négative des intellectuels omi vis-à-vis de leur langue

L'élite intellectuelle a également contribué au désengagement d'un certain nombre des membres des églises vis-à-vis de PTBALO. Selon 57 personnes sur 184 interrogées, dans le lieu de travail, les intellectuels omi s'expriment souvent avec leurs frères en français ou lingala que de s'exprimer en leur langue maternelle. D'autre préfèrent également apprendre à leurs enfants soit le français ou les langues de grandes diffusions que d'apprendre aussi leur langue maternelle. Cette situation donne aux locuteurs l'impression que la promotion de la langue maternelle est un retour en arrière. Ainsi, les locuteurs ayant fait une telle lecture ne peuvent pas soutenir l'initiative de promotion de leur langue.

Il faut préciser que le comportement des intellectuels omi s'inscrit dans un contexte beaucoup plus large. En Afrique l'école ne prépare pas les gens à assurer un développement original ou authentique de leurs milieux, mais de faire le « copier-coller » de la pensée occidentale. En effet, dès le premier jour à l'école, il est interdit aux élèves de s'exprimer dans leurs langues maternelles. Cette situation crée déjà chez une telle personne une image négative vis-à-vis de sa langue maternelle. C'est d'ailleurs pour cette raison que KENMOGNE (2009, p38-39), lors de son analyse sur l'impact de la colonisation sur les langues africaines, a écrit que :

La personne scolarisée est souvent déracinée de son milieu et de sa culture propre. En effet, le modèle et la vision scolaire qui l'orientent ne sont guère ceux de la colonie, mais plutôt de la métropole. L'Africain scolarisé est donc aliéné car installé dans une culture hybride.

Aujourd'hui, on pourrait même croire que le retard de l'Afrique en ce qui concerne le développement et changement social serait dû au fait que l'école prépare les intellectuels à assurer et développer leurs milieux selon le modèle occidental, violant ainsi le principe de la transformation communautaire qui dit :

La transformation communautaire est spécifique au contexte. Par conséquent on ne peut pas dire que ce qui a marché ailleurs est applicable partout. Mais bien que des modèles spécifiques ne soient pas transférables, les principes sous-jacents qui rendent possible leur succès peuvent l'être.

4.2.5 Le problème de représentativité

Lors de nos enquêtes, 44 des 184 personnes interrogées ont également soulevé la question de représentativité. Selon eux, PTBALO est l'affaire d'une minorité d'églises.

Si nous considérons l'objectif de la traduction qui consiste à mettre à la disposition des locuteurs de la langue omi une Bible culturelle, il va de soi que cette Bible sera utilisée par toutes les églises chrétiennes de la région. En effet, PTBALO est un bon exemple de travail en partenariat et cela rejoint l'esprit de l'adage qui dit : « Drí mvá àlo pu ùrí ko ».

La question de représentativité chez les Omi est liée à la distance. Sur le plan géographique, la région omi est vaste. Pour des raisons non encore clairement élucidées, aujourd'hui les Omi se retrouvent sous plusieurs administrations. Sur le plan politico-administratif, les Omi sont éparpillés dans quatre collectivités, notamment : la collectivité des Kaliko-Omi, celle des Zaki, des Aluru et des Kakwa. Sur le plan ecclésiastique, les Omi sont également très éparpillés. Chez les Catholiques, ils se retrouvent à la fois dans les Paroisses de Laybo, d'Otru et d'Ariwara. Chez les Presbytériens, c'est-à-dire à la CECA 20, les Omi sont éparpillés entre quatre Sections, notamment : les Section d'Adja, d'Adi, de Witsiri et de Leiko-Rumu. Au regard de cette situation, le défi de communication est énorme. Ainsi, bien que le travail se fasse déjà en partenariat entre les églises locales, sur le plan administratif, beaucoup de défis restent à relever (Entretien réalisé avec le personnel du bureau à Mado, le 27 janvier 2014).

4.2.6 Les conflits au sein de PTBALO

Sur 184 personnes interrogées, 37 ont rapporté que PTBALO est le théâtre de mésentente, de conflit et de jalousie. Ces conflits sont essentiellement dus au fait que les intérêts des uns et des autres ne sont pas pris en compte. En effet, certains membres auraient affiché des comportements susceptibles de décourager certains chrétiens.

Une recherche (« La prévention et gestion.. » : 2008) estime que :

Le conflit est un affrontement intentionnel entre deux individus ou deux groupes, animés d'une volonté agressive comportant une intention hostile, à cause d'un droit, et qui peuvent le cas échéant, pour maintenir ou retrouver ce droit, essayer de briser la résistance par un recours à la violence.

Le conflit, c'est aussi « un désaccord, une lutte résultant d'une opposition de points de vue ou d'intérêts » et « une incompatibilité des idées, des valeurs et des intérêts », renchérit cette même recherche.

Toujours selon cette recherche, plusieurs facteurs sont à la base de conflit. Parmi ces facteurs, citons :

1. Les facteurs liés aux agents eux-mêmes, à savoir : la méconnaissance des règles ou des textes, la mauvaise foi, la résistance aux changements prônés, les préjugés négatifs, les intérêts personnels divergents, le déficit de confiance

2. Les facteurs liés au management, c'est-à-dire : la communication insuffisante, les conditions de travail inadaptées, la répartition des tâches inadéquate, la mauvaise gestion des compétences, le déficit de confiance

Selon cette recherche il existe 4 types de conflits, notamment: les conflits liés à la violation de son sens de l'équité ou de la justice, les conflits liés au sentiment de ne pas être reconnu(e), les conflits liés au sentiment d'impuissance et les conflits liés à la confusion des rôles familiaux et des rôles dans l'entreprise. Ces types des conflits peuvent être classés à plusieurs niveaux :

- ▶ Conflit intra personnel : qui concerne l'individu avec lui-même
- ▶ Conflit inter personnel : qui concerne deux ou plusieurs personnes entre elles
- ▶ Conflit intra groupe : au sein d'un même groupe
- ▶ Conflit inter groupe : entre deux ou plusieurs groupes (ethniques, religieux, politiques)
- ▶ Conflit national : qui affecte l'ensemble d'un pays
- ▶ Conflit international : qui oppose deux ou plusieurs pays

Parmi les types des conflits au sein de PTBALO, on citerait premièrement les conflits liés à la violation de sens de l'équité ou de la justice, c'est-à-dire certains employés ou membres du comité estiment qu'ils sont injustement traités. Deuxièmement, on citerait le conflit lié au sentiment de ne pas être reconnu(e), c'est-à-dire certains employés ainsi que certains membres du comité estiment que, bien qu'ils donnent le meilleurs d'eux-mêmes pour que le travail avance, ils ne sont pas félicités ni récompensés en terme de promotion ou d'un soutien financier/matériel. Le dernier type de conflit qu'on pourrait citer serait le conflit lié à la confusion des rôles, c'est-à-dire les limites des responsabilités ne sont pas clairement définies et respectées au sein de PTBALO. Ainsi, PTBALO est devenu le théâtre de haine, de jalousie, de dispute comme l'ont évoqué certaines personnes interrogées.

Par ailleurs, les cas de conflit devraient normalement être résolus de manière que chacune des parties soit satisfaite. Curieusement, il semblerait que la plupart de ces conflits ne sont pas correctement résolus, d'où le découragement de certaines agents et des membres du comité entraînant derrière eux un certain nombre de « supporteurs ».

4.2.7 La pauvreté

Environ cinq pour cent (5%) des personnes interrogées ont estimé que la pauvreté constitue une autre raison du faible engagement des Omi vis-à-vis de PTBALO. La pauvreté évoquée ici est surtout d'ordre matériel car certains informateurs pensent que leur revenu ne leur permet pas de subvenir aux nombreux besoins auxquels ils font face. Parmi ces besoins on peut citer les frais de scolarités des enfants, et les frais des soins médicaux pour les

membres des familles et même quelque fois la provision pour nourrir les membres des familles.

CHAMBER (DAI, 2006b) définit une personne pauvre comme : « Celui qui vit dans un ‘ensemble de désavantages’ ». Selon CHAMBER, la famille est pauvre lorsque ses membres sont physiquement faibles, isolés, vulnérables et sans force.

MEYER (*n.d*) distingue cinq catégories de pauvreté, à savoir : la pauvreté matérielle, la faiblesse physique, l’isolement, la vulnérabilité et le manque de pouvoir. CHAMBER en ajoute une sixième, la pauvreté spirituelle.

En ce qui concerne la pauvreté chez les Omi, nous estimons que les familles produisent assez de produits vivriers et font l’élevage de gros et petits bétails. Cependant, ces familles n’économisent pas parce qu’elles sont soumises aux exigences culturelles telles que la dot et les fêtes familiales ou religieuses. En effet, nous sommes d’accord que la principale forme de pauvreté chez les Omi est la pauvreté matérielle comme l’ont évoqué les informateurs. Un des indicateurs de cette pauvreté est la faiblesse physique dans certaines familles, essentiellement chez les enfants.

4.2.8 Le discrédit que les églises se jettent mutuellement

Environ quatre pour cent (4%) des personnes interrogées ont soulevé la question de discrédit mutuelle que les églises/religions se jettent. Bien que cette question soit évoquée par un petit nombre, nous estimons qu’elle n’est pas à sous-estimer. On pourrait la classer parmi les principales causes du faible engagement des églises vis-à-vis de PTBALO parce que cela risque de compromettre le partenariat au niveau local.

La dispute entre les religions/les églises ne date pas d’aujourd’hui. Jésus ayant constaté un tel comportement parmi ses contemporains, a formulé une mise en garde en ce terme : « Ne jugez pas et vous ne serez pas jugés (Matthieu 1.1 et Luc 6 :37) ». En faisant cela, Jésus avait fermement condamné l’habitude que les gens avaient de critiquer les autres tout en fermant les yeux sur leurs propres erreurs. En effet, sachant qu’il pourrait surgir de divisions parmi ses disciples, avant de retourner au ciel, Jésus a plaidé pour l’unité de ces derniers (Jean 17.21).

Par ailleurs, en se jetant le discrédit les unes sur les autres, les églises s’écartent de l’objectif de la traduction qui consiste uniquement à mettre à la disposition des Omi une Bible en leur langue et chaque église/religion pourra s’en servir conformément aux principes théologiques qu’elle a établis.

4.2.9 Le non prise en compte des avis des chrétiens

Six personnes sur les 184 interrogées, ont fait savoir que les avis des chrétiens ne sont pas pris en compte par PTBALO, voilà pourquoi ils ne peuvent pas contribuer.

Comme le souligne *Leadership Tribune* 010⁷, PTBALO est presque dans une situation où les chrétiens disent : « la direction ou notre manager fait semblant de nous consulter et on s'aperçoit que c'est en fait pour faire passer ses idées ». En fait, beaucoup de responsables sont souvent tenté de penser que les collaborateurs n'ont pas toujours de bonnes solutions. Comme conséquence, souvent beaucoup de collaborateurs se découragent.

⁷ <http://bossutonleadership.typepad.com/podcast/> Consulté le 03 février 2014

CHAPITRE 5 : Propositions

Dans ce chapitre, nous tentons de répondre à la question : Qu'est-ce qui doit être fait pour augmenter le niveau d'engagement du peuple Omi ? Les propositions que nous formulons ci-dessous s'articulent autour de l'hypothèse selon laquelle le succès ou l'échec d'une organisation est déterminé par l'efficacité du leader. Il en est ainsi parce que c'est le chef qui choisit la meilleure stratégie à mettre en œuvre face aux turbulences de l'environnement (DOUTRE D, 2011). Cette hypothèse est soutenue par LÉMIEUX, N (2003) pour qui : « la conduite d'un changement requiert 80% de leadership et 20% de gestion ». Elle bénéficie également de l'appui d'OLADIPO J, ISOOBA M, MBOIZI B. *et al.* (2005)⁸ qui pensent que: « un bon leadership est de plus en plus perçu comme l'un des éléments essentiels du développement de la société civile dans plusieurs régions de l'Afrique ».

Nous préconisons plusieurs solutions qui visent l'amélioration des objectifs de PTBALO et l'augmentation du niveau d'engagement des Omi envers cette institution.

5.1 Propositions pour améliorer les objectifs de PTBALO

Pour que la traduction de la Bible en langue omi produise l'impact désiré, nous proposons que PTBALO élargisse ses objectifs de manière à ouvrir la voie à l'émergence d'un leadership local capable d'interpréter la Bible traduite en langue omi (Actes 8. 26-40). Ce leadership devrait également reformuler la pensée théologique importé de l'occident. Pour y arriver, nous proposons que les pasteurs et les théologiens Omi soient davantage impliqués dans le processus de la traduction.

En nous appuyant sur KUMBEM, E. (POHOR, R. et KENMOGNE, M., 2012 : 82-83), il faut aussi préciser que les cultures africaines en général et celle des Omi en particulier sont avant tout orales. Initier l'alphabétisation dans le but d'apprendre uniquement à lire et écrire revient à demander aux locuteurs de quitter leur système d'oralité et passer dans un autre système dominé par la lecture et l'écriture (AHOGA : *n.d*, cité par POHOR R. et KENMOGNE M., 2012 : 111-113). En effet, nous pensons que l'objectif actuel de l'alphabétisation risquerait de contribuer à la disparition de la culture orale, une valeur à protéger. Pour préserver cette oralité, nous proposons que PTBALO élargisse ses objectifs de manière à inclure la présentation orale de Bible. Pour atteindre cet objectif, le leadership au niveau de PTBALO devrait davantage impliquer les compositeurs des chants et des théâtres.

Toujours en alphabétisation, nous estimons que l'Évangile ne devrait pas seulement viser le salut de l'homme, mais devrait apporter un changement holistique dans la vie de celui-ci (MEYER B. : *n.d*, cité par DAI, 2006 :1). Ainsi, nous proposons que l'objectif actuel

⁸ <http://www.intrac.org>, Consulté le 30 juillet 2014

de l'alphabétisation soit davantage élargi de manière à contribuer également à la résolution des problèmes socio-politico-économiques de ce peuple. Ceci n'est possible que si on associe à l'alphabétisation certaines activités génératrices de revenu. D'où, la nécessité d'initier l'alphabétisation fonctionnelle car selon l'UNESCO (2006 : 435) :

Une personne est alphabète du point de vue fonctionnel si elle peut se livrer à toutes les activités qui requièrent l'alphabétisation aux fins d'un fonctionnement efficace de son groupe ou de sa communauté et aussi pour lui permettre de continuer d'utiliser la lecture, l'écriture et le calcul pour son propre développement et celui de la communauté

Bref, pour améliorer les objectifs de PTBALO, nous proposons le leadership planificateur ou visionnaire comme modèle. MORRISON D. (1999 : 19) estime que : « les personnes qui exercent ce style de leadership exigent des autres : réflexion et créativité, autonomie dans le travail, développement intellectuel et faculté de raisonnement; logique; explications fournies et détaillées, rapports et réunions ». TREMBLAY, M., CHENEVERT, D., SIMARD, G. *et al* (2005 : 69) précisent que le leader visionnaire appelé aussi charismatique ou transformationnel :

Amène les subordonnés à dépasser leurs intérêts personnels pour le bien de l'organisation (AVOLIO, 1999). Un tel leader fait preuve d'une influence charismatique (*idealized influence*) qui incite les employés à s'identifier émotionnellement à lui, à le voir comme un modèle, un exemple à suivre. Il suscite également l'enthousiasme collectif par la motivation inspirante (*inspirational motivation*). Pour y arriver, il partage ses valeurs et ses objectifs et transmet une vision claire de la mission de l'organisation. Il suscite l'adhésion des employés en raison de sa capacité à leur faire épouser une cause qui leur apporte du sens et des défis. Il est considéré comme une source de stimulation intellectuelle, car il encourage les employés à être créatifs et innovateurs, à remettre en question leurs façons de faire. Enfin, il prête attention aux besoins de chacun en manifestant de la considération individuelle par des actions de coaching et de mentorat.

Ce modèle pourrait permettre aux responsables de PTBALO de déterminer dans quelle direction orienter les actions de PTBALO pour que cette institution produise l'impact désiré.

5.2 Propositions pour améliorer l'état de financement actuel de PTBALO

Le 21^{ème} siècle est de plus en plus perçu comme un siècle où le succès dans les organisations est lié à l'efficacité du leadership, rappelons-le. Ce succès est également subordonné à une forte implication de la communauté locale.

Pour véritablement engager les églises locales de la région omi à soutenir financièrement ou matériellement PTBALO, nous préconisons les solutions suivantes :

5.2.1 Mise en valeur des ressources et des techniques de mobilisation des ressources locales

La région omi est agropastorale. Le champ et l'élevage sont deux activités très répandues dans la région. Pour subvenir à leurs nombreux besoins, les Omi exploitent la terre et pratiquent l'élevage. Par ces deux activités les institutions, les membres des villages et les différentes associations génèrent une partie voire même la totalité de leurs revenus.

Outre le champ et l'élevage, les Omi se servent également de certaines stratégies telles que les travaux journaliers payés communément appelé « par-jour », la cotisation ou collecte.

Ainsi, les propositions ci-dessous consistent à promouvoir les activités énumérées ci-dessus.

5.2.1.1 Champs et l'élevage

Le champ et l'élevage sont deux activités d'auto-prise en charge très répandues dans les églises. Pour permettre à PTBALO de générer une partie de ses revenus, les églises pourraient initier des projets de champs et d'élevage. Les produits de champ et d'élevage seront ensuite vendus et l'argent versé dans la caisse du projet. Pour assurer une bonne prise en charge des agents traducteurs et alphabétiseurs, on pourrait également distribuer une partie de ces produits aux familles des agents.

5.2.1.2 « Par-jour »

Le « par-jour » consiste à réaliser des travaux payés en argent ou en nature. Cette méthode offre aux chrétiens la possibilité de participer dans l'œuvre de Dieu en donnant leur énergie. Chez les Omi, la méthode de par-jour est très utilisée par les institutions pour générer une partie ou la totalité de leurs revenus.

Le comité de langue et les églises pourraient utiliser cette méthode pour le financement de PTBALO.

5.2.1.3 La cotisation

La méthode de cotisation consiste à fixer un montant que chaque membre d'une association doit verser dans la caisse pour accomplir un objectif commun. Généralement cette méthode a un caractère obligatoire. Dans la culture omi, la méthode de cotisation est très utilisée lors des funérailles et les fêtes familiales. On l'utilise aussi pour réunir la dot. De plus en plus les églises s'en servent pour mobiliser les fonds en faveur des initiatives communes.

A l'heure actuelle, la CECA 20 a instauré une autre forme de cotisation appelé « collecte ». La collecte consiste à passer auprès des gens de bonne volonté pour récolter des

dons afin de soutenir une initiative commune. La différence avec la cotisation réside dans le fait que lors de la collecte, chaque chrétien donne selon ce qu'il a résolu.

Outre la cotisation ou la collecte, on utilise aussi la méthode dite « faire-part ». Faire part est une autre forme de collecte qui consiste à distribuer des enveloppes aux amis et connaissance plutôt que de passer porte à porte. Ces enveloppes seront retournées à une date bien déterminée. Cette méthode offre également aux gens la possibilité de contribuer selon ce qu'ils ont résolu.

L'actuel président du comité, lors de nos enquêtes, a fait savoir que la méthode de cotisation est couramment utilisée par le comité pour soutenir PTBALO. Nous pensons donc que PTBALO peut continuer à se servir non seulement de cette méthode mais aussi des autres pour générer une partie de ses revenus.

5.2.2 Mettre en place de bons principes de gestion et de canalisation des fonds

L'intégrité est une valeur recherchée dans la culture omi pour la gestion des biens communs. Pour permettre à PTBALO d'assurer une bonne gestion des dons récoltés auprès des membres de la communauté locale, nous proposons les principes suivants de KURATLI M. (2007). Nous estimons que ces principes peuvent être observés aussi bien pour les dons en espèce qu'en nature. Ces principes sont :

- a. Ne jamais mélanger votre argent personnel et l'argent de la caisse dont vous êtes responsable !
- b. Toujours donner un reçu pour l'argent encaissé.
- c. Toutes les dépenses doivent être autorisées et ceci par quelqu'un d'autre que le caissier.
- d. Toutes les dépenses réalisées doivent avoir des pièces justificatives et tout achat doit être contrôlé.
- e. Toujours enregistrer, toutes les dépenses et recettes dans un livre de caisse d'une manière correcte, c'est-à-dire noter la date, le numéro de référence, le compte à créditer ou débiter, le motif, le montant.
- f. Ne jamais utiliser l'argent prévu pour une certaine catégorie de dépenses pour une autre catégorie.
- g. La caisse doit avoir une serrure et doit être dans un endroit sûr.
- h. Un contrôle par des personnes indépendantes doit être possible à tout moment.
- i. En tout temps, une seule personne à la fois peut avoir accès à la caisse. Généralement c'est le caissier. Même un supérieur ou responsable du projet n'a pas le droit d'utiliser la caisse en l'absence du caissier.

- j. Si le caissier doit s'absenter, il doit remettre la caisse à un remplaçant choisi par un responsable, et s'assurer que l'accès au compte bancaire est aussi assuré.

Par ailleurs, nous pensons que le respect des principes susmentionnés ne suffit pas. En plus des principes, le comité devrait adresser le mot de remerciement aux contribuables, leur faire des rapports sur les dons antérieurs afin de les engager davantage à soutenir PTBALO.

Bref, nous proposons le style planificateur à l'exemple de David (DAVIS B, 2000 : 98-127) ou bâtisseur (MORRISON D., 1999 : 22) comme modèle du leadership aux responsables de PTBALO. Selon MORRISON D:

Les personnes qui exercent ce style de leadership exigent des autres : sens du devoir, obéissance, respect, ambition, âpreté au travail, fiabilité, planification, sens des responsabilités; capacité de réaliser tâches et projets dans les délais prescrits; rapports soignés, concis et soumis à temps.

DAVIS, quant à lui, fait savoir que le roi David est un leader planificateur. En plus de la planification, il savait organiser le travail et en faire le suivi de manière à atteindre l'objectif fixé.

5.2.3 Mettre en place un bon système de communication entre le bureau et les églises

Pour résoudre le problème de communication au sein de PTBALO, les propositions faites par *Leadership Turbine* sont celles que nous formulons. Pour que chaque chrétien ou église sache qui fait quoi, quand et où, il faut passer l'information en temps réel car cela permettra à chacun ou chacune de se sentir considéré (considérée). En effet, PTBALO devrait combiner la stratégie de communication par correspondance avec celle de la NTIC.

Puisque parmi la population bénéficiaire il existe des groupes moins engagés ou pas du tout engagé, PTBALO devrait aussi appliquer le principe du marketing dans sa stratégie de communication et avec les différents groupes. Selon VALSECCHI Y. (*n.d* : 9-10):

Le marketing est cet ensemble d'activités interdépendantes par lesquelles les hommes d'affaires cherchent à satisfaire les besoins de la société en échange d'un PROFIT. Les réflexions qui révèlent du marketing doivent par conséquent précéder et non pas suivre les décisions concernant la fabrication et la vente des marchandises.

En effet, VALSECCHI estime que le marketing ne crée pas les besoins car ils existent déjà, mais fait plutôt naître les désirs. Ainsi, par la stratégie de marketing arriverait-on à amener les individus et les groupes à faire la demande, c'est-à-dire à manifester le désir de s'engager dans le processus, d'acheter certains produits de PTBALO, etc.

Par ailleurs, nous proposons le style communicateur à l'exemple de Josué comme modèle du leadership aux responsables de PTBALO (DAVIS B, 2000:128-157). Josué savait instruire (Josué 2.1 ; 3.2-48), encourager (Josué 3.5 ; 10. 24-25 ; 23.5), commander (Josué 6.16). Il savait également enseigner (Josué 24.1-13), persuader/exhorter (Josué 23.6-16 ; 24.14-24), donner le rapport (Josué 12 à 24) et communiquait par des symboles (Josué 4.1-9).

En outre, dans le cadre de mobilisation des fonds les contacts physiques sont toujours importants pour davantage faire connaître nos institutions et rapprocher nos objectifs de ceux des responsables des églises. En effet, nous proposons qu'il y ait de contact régulier entre les responsables de PTBALO et ceux des églises.

5.2.4 Promouvoir la langue omi de manière à contribuer à l'épanouissement de ses locuteurs

La langue est un don et un héritage qu'une génération est appelé à léguer à une autre. Nous nous joignons aux intellectuels africains qui prônent le maintien et le développement de chaque langue comme un bien et un héritage et nous prévenons les locuteurs de la langue omi que : « Lorsqu'une langue meurt, c'est une partie de l'humanité qui disparaît (KULIBALI et KENMOGNE, 2009 : 9) ». Nous nous joignons également à UNSECO qui, dans sa *Déclaration Universelle* de 2001, érige la diversité culturelle au rang de « patrimoine commun de l'humanité » et fait de sa défense un impératif du même ordre que le respect de la dignité humaine.

Pour élever le prestige de la langue omi, plusieurs propositions sont faites aux Omi, mais aussi au gouvernement de la RDC :

Sur le plan socio-culturel, nous proposons que les Omi, qu'ils soient à la diaspora ou non, assurent la protection de leur langue au même titre que leur propre personnalité. Qu'ils fassent de la protection de leur langue un impératif.

Toujours sur le plan socio-culturel, nous réitérons avec GFELLER E. (1995 : 85) que:

L'identité personnelle et ethnique d'une personne est étroitement liée à la langue maternelle, c'est-à-dire la langue est le symbole de l'appartenance à un groupe (naissance, même origine) par lequel on est accepté sans préalable. Elle est le symbole d'une passée commune. Elle donne une base et des racines qui permettent un moyen de se constituer devant le monde, devant l'autre.

Nous nous joignons également DIOUF, A (cité par KULIBALI I et KENMOGNE M, 2009 :5) et réaffirmons que :

La langue n'est pas seulement un outil de communication entre les hommes. Elle est aussi une pièce maîtresse dans l'économie identitaire d'un peuple et d'une nation. Elle porte une richesse immense qui doit être un bien pour toute l'humanité.

En effet, les Omi sont appelés à promouvoir leur langue car elle est leur identité, elle renferme des éléments de valeurs pour les Omi eux-mêmes mais aussi pour le monde entier.

Sur le plan éducationnel, nous proposons que les Omi plaident pour l'utilisation de leur langue à l'école. En l'utilisant à l'école, la langue omi assurera un meilleur épanouissement à leurs enfants sur le plan intellectuel. Par cette proposition nous emboîtons le pas à *Save the children* (CfBT et *save the children*, 2011)⁹ pour qui la langue qu'un enfant utilise à la maison depuis la naissance est un facteur déterminant de la capacité de l'enfant à apprendre et à réussir à l'école et dans la société. Nous nous joignons également FAGERBERG-DIALLO (2006, cité par UNESCO, 2010 : 10) et précise que :

L'apprentissage de la lecture et de l'écriture dans la ou les langues utilisées au niveau de la communauté mobilise les apprenants. Ils participent et adoptent des rôles moteurs dans les institutions et les organisations locales. Ils prennent de l'assurance, créent des entreprises, gèrent des associations locales et des groupes communautaires, et participent aux institutions politiques locales. En tant que parents, ils apportent un meilleur soutien à leurs enfants en âge scolaire.

Cette proposition n'est pas en contradiction avec SIL (2008)¹⁰ qui estime que partout dans le monde, les groupes linguistiques minoritaires découvrent qu'en employant leur langue dans le nouveau domaine de leur vie, ils commencent à trouver des solutions aux défis mentionnés dans les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD).

En ce qui concerne le rôle de la langue dans le processus de développement, nous sommes d'accord avec KENMOGNE (2009 : 43) que le développement est indissociable de la langue. La force de la langue maternelle dans le processus de développement réside dans sa fonction de secret : la langue nomme les réalités, favorise l'originalité par la force du secret en d'autre terme, on peut être original en faisant des plans en secret dans les langues maternelles. Avec GFELLER (1995 : 110), nous réaffirmons que la connaissance sous une forme écrite d'une langue est une valeur ajoutée car cela pourrait conduire ses locuteurs au stade de l'épanouissement intellectuel, géographique et socio-économique. Ce n'est que lorsqu'une langue peut permettre à ses locuteurs de s'épanouir sur tous ces plans susmentionnés que ceux-ci peuvent exploiter au maximum toutes les richesses de cette langue pour développer

⁹ www.cfbt.com. On peut aussi visiter [www.save the children.org.uk](http://www.save-the-children.org.uk) et www.savethechildren.net pour plus d'information. Consultés le 30 juillet 2014

¹⁰ www.etnologue.com et www.sil.org/sil/global/, Consulté le 30 juillet 2014

leur milieu et ainsi contribuer au développement du monde extérieur en partageant les valeurs positives de leur culture¹¹.

A cet effet, nous estimons que les Omi ne peuvent véritablement se développer que si leur langue l'est aussi. En mettant en valeur leur langue, les Omi posent/poseront une base d'un développement que NGA NDONGO V. (cité par KENMOGNE, 2009 : 48-49) appelle « développement qualitatif et compétitif »¹².

Au gouvernement congolais, nous proposons que la politique linguistique de la RDC s'adapte aux réalités linguistiques du pays de manière à promouvoir les langues locales en général, et celle des Omi en particulier. Que cette politique ouvre la voie pour faire l'usage des langues locales dans tous les secteurs de la vie, en particulier dans celui de l'éducation des enfants à l'école. En effet, le gouvernement congolais, à travers son ministère de l'éducation, devrait accélérer le processus de l'éducation multilingue et qu'il la rende effective en RDC. Grâce à l'éducation multilingue, les enfants congolais en général et Omi en particulier auront la possibilité de commencer l'éducation de base en leurs langues maternelles. Une autre recommandation que nous faisons au gouvernement congolais est qu'il faut valoriser les langues locales à travers le cours de « tradition africaine » enseigné déjà aux enfants au niveau primaire. Nous proposons que ce cours soit appelé « cours de culture africaine » au lieu de « tradition africaine ». La langue étant un élément principal pour véhiculer la culture, ce cours devrait être enseigné en langue maternelle pour que chaque enfant pénètre profondément dans sa culture et comme telle, elle devrait aussi être enseignée aux enfants à travers ce cours.

5.2.5 Sensibiliser les intellectuels omi de manière qu'ils aient une attitude positive envers leur langue

Les intellectuels Omi sont comme des leaders dont dépend le développement de leur milieu. En effet, nous pensons que les propositions faites pour élever le prestige de la langue et du peuple ci-dessus, l'élite intellectuelle omi en est la plaque tournante. Ainsi, notre souhait serait de voir l'élite intellectuelle travailler la main dans la main avec PTBALO pour qu'un jour la langue omi contribue à l'épanouissement des fils et filles omi et qu'elle contribue au développement durable de leur milieu.

¹¹ GBELLER estime que les découvertes techniques en Europe et en Amérique n'avaient pas été faites au Moyen-âge parce qu'en cette époque les élites utilisaient le latin comme langue officielle. Ce n'est que lorsque les langues vernaculaires comme le français, l'anglais et l'allemande, etc., ont commencé à être utilisées dans les sciences que plusieurs découvertes ont été faites.

¹² Selon NDONGO, le développement compétitif vise le plein épanouissement de l'individu par l'éducation et l'éclosion de son potentiel. Et le développement compétitif invite chaque homme à apporter sur le marché ce qu'il a d'original et qui lui procure un avantage sur les autres.

Pour arriver à engager cette classe, nous souhaiterions que PTBALO utilise le principe de marketing dans sa stratégie de communication. PTBALO devrait également impliquer les intellectuels dans les réunions où de grandes décisions par rapport à l'avenir de la langue omi sont prises.

5.2.6 Mettre en place un comité représentatif

Au comité de langue omi, nous estimons que la stratégie de marketing et de l'information en temps réel ne suffit pas. Pour une bonne canalisation des informations, nous proposons un modèle de comité directeur représentatif de toutes les confessions religieuses de la région Omi. Ce comité devrait également impliquer locuteurs de la diaspora.

Le peuple Omi est éparpillé sur le plan politico-administratif et ecclésiastique. Pour arriver à toucher tous les Omi, nous proposons à la direction de PTBALO et au comité de langue le leadership relationnel comme modèle.

Selon MORRISON D. (1999 :25) :

Les personnes qui exercent ce style de leadership exigent des autres : partage des idées et des sentiments, enthousiasme, harmonie; expression des opinions personnelles dans les réunions et à la maison; marques d'appréciation empreintes d'émotion; attention aux apparences (rapports bien présentés, tenue vestimentaire agréable); fonctionnement démocratique.

Par ce modèle du leadership, PTBALO pourrait alors nouer des relations avec les différentes autorités auxquelles les Omi obéissent. Nous proposons également un modèle de leadership communicationnel. Ce modèle pourrait permettre à PTBALO d'établir une communication permanente avec les différentes autorités qui dirigent Omi.

5.2.7 Mettre en place un management participatif préventif des conflits

Une des responsabilités des gestionnaires dans les organisations est de faire les prévisions. Ils fixent les objectifs, prévoient les activités pour concrétiser ces objectifs et mobilisent les ressources nécessaires pour la mise en œuvre des activités. Ils prévoient également les conflits car cela constitue un risque pour le bon fonctionnement de leurs organisations.

Pour résoudre les cas de conflit au sein de PTBALO, nous proposons le leadership serviteur à l'exemple de Jésus comme modèle. Nous proposons également le management participatif et préventif des conflits comme modèle. En tant que leaders serviteurs et manager, les responsables de PTBALO pourraient jouer les rôles suivants :

- a. Comme facilitateur, ils devraient assurer la croissance du groupe, agir comme participant, observateur et ne pas s'imposer. Ils devraient faciliter la communication

entre les membres, impliquer tous les membres dans le processus, faire preuve d'ouverture d'esprit et encourager le groupe à réfléchir sur lui-même.

- b.** Comme agent de changement ou bâtisseur, ils devraient créer un climat propice au changement. Ils devraient identifier clairement les problèmes rencontrés, les analyser efficacement, identifier les solutions possibles, identifier les démarches de résolution de problème, les appliquer et les évaluer.
- c.** Comme éducateur, ils devraient favoriser le climat d'apprentissage, encourager l'autonomie, favoriser le travail en équipe, stimuler la réflexion et encourager l'évaluation personnelle.
- d.** Comme organisateur, ils devraient exercer quatre fonctions, à savoir : Planifier, organiser, diriger et contrôler.

Pour prévenir les conflits, nous proposons avec *Leadership Tribune* qu'ils :

- a.** Fassent vivre le but commun, par toutes leurs actions en tant que manager, en réunions, en entretiens, dans un briefing, dans leurs choix et leurs comportements quotidiens.
- b.** Animent régulièrement des réunions avec l'ensemble de leurs équipes et en abordent des thèmes qui concernent l'ensemble de l'organisation et non pas seulement les affaires courantes.
- c.** Clarifient les règles du jeu et de comportements.
- d.** Fassent participer les membres de l'équipe à un projet commun.
- e.** Trouvent des occasions de travailler ensemble.
- f.** Identifient les comportements destructifs.
- g.** Définissent clairement les responsabilités et, si nécessaire, changent les rôles. Si les collaborateurs savent clairement qui fait quoi et que chacun connaît les objectifs des autres, leurs contraintes et ce que chacun peut faire pour faciliter le travail de l'autre, s'il survient un imprévu, ils seront plus enclins à, spontanément, se parler pour clarifier les choses, et ils le feront si on le leur donne envie.
- h.** Interviennent rapidement quand le comportement d'un coéquipier vis à vis d'un autre est négatif.
- i.** Fassent circuler les informations.
- j.** Encouragent les attitudes positives pour la résolution des problèmes.
- k.** Parlent d'autre chose que du travail.

5.2.8 Combattre la vulnérabilité dont souffrent les familles

Généralement les familles omi produisent assez de produits vivriers pour leur auto-prise en charge. Ils ont également en leur disposition des produits d'élevage tels que des poules, des chèvres, des vaches ainsi que des cochons.

Pour combattre la vulnérabilité dans les familles, nous proposons l'appropriation de la culture de planification qui aboutira à l'élaboration d'un budget familial. Ce budget pourrait être soit mensuel, trimestriel ou semestriel voire même annuel ou pluriannuel. Nous inspirant de la philosophie de gestion axée sur le résultat, nous proposons ci-dessous, quelques lignes maitresses pouvant inspirer les familles dans leurs planifications:

- a. Fixer des objectifs. Il faut que ces objectifs soient réalistes, mesurables et réalisables dans un temps bien déterminé.
- b. Détailler les activités pour atteindre ces objectifs.
- c. Etablir un calendrier des activités
- d. Analyser la situation de la famille de manière à identifier les forces et les faiblesses de la famille. Identifier également les opportunités que la famille peut saisir pour accomplir ses rêves ainsi que les risques.
- e. Estimer le coût de chaque activité.
- f. Calculer les dépenses et dégager le budget de chaque mois, en fonction des activités prévues.
- g. Penser aux sources de revenus : Salaire, commerce, produits de champ, etc.
- h. Suivre l'évolution de la situation financière et réviser le budget au besoin. Exploiter les opportunités et gérer les risques.

En plus des propositions ci-dessus, nous proposons que les familles assurent une bonne exécution du budget familial conformément aux principes d'une bonne comptabilité de KURATLI M. (voir 5.2.2).

5.2.9 Travailler la main dans la main pour le salut du peuple Omi

Par définition, traduire : « C'est rendre le sens du message originale de plus exactement possible, en utilisant la grammaire et les expressions qui sont naturelles dans la réceptrice (BARNWELL. K, 1990 :6) ». Grace à cette traduction, les Omi disposeront d'une Bible en leur langue et chaque église pourra s'en servir conformément aux principes théologiques qu'elle a établis.

En se jetant le discrédit les unes sur les autres, nous pensons que les églises risquent de s'écarter de l'objectif de la traduction. Etant tous disciples de Jésus œuvrant dans différentes églises ou religion, nous pensons que PTBALO est un espace où les Omi peuvent

voir s'accomplir l'unité pour laquelle Jésus a plaidé avant son départ pour le ciel (Jean 17) que de faire des disputes. En effet, en étant unis au tour de la traduction de la Bible, les Omi devraient plus privilégier l'unité dans la diversité. La mise en garde formulé par Jésus dans Matthieu 7.1 et Luc 6.37 devrait être un garde-fou pour toutes les églises.

5.2.10 Promouvoir davantage la gestion participative

Notre proposition la question non prise en compte des avis des locuteurs se formule autour de la philosophie de la GAR. Selon cet outil, il faut travailler avec une communauté et non pour celle-ci. La philosophie de GAR exige que les membres de la communauté soient impliqués dans chaque phase du programme, c'est-à-dire dans la conception, la planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation.

Cette proposition s'articule aussi autour de la philosophie de gestion participative, telle que soutenu par Leadership tribune. Selon cette philosophie:

Faire participer, c'est aussi permettre aux collaborateurs de s'exprimer, d'utiliser leurs compétences, leur bon sens. C'est aussi développer leur autonomie, les responsabiliser et rendre leur travail plus intéressant, au quotidien.

Faire participer, pour le manager, c'est lui permettre d'obtenir des idées, des propositions, solutions pour la mise en œuvre desquelles les collaborateurs, seront mille fois plus motivés ! C'est Pascal qui disait : «On se persuade mieux par les raisons que l'on a soi-même trouvées, que par celles que les autres nous donnent».

Ainsi, nous proposons à PTBALO de travailler avec la communauté et non pas pour celle-ci car, comme l'a dit KOTTER (déjà cité), « Plus les gens sont impliqués dans le processus, meilleurs sont les résultats ».

Bref, pour augmenter le niveau de financement de PTBALO au niveau local, les responsables de cette institution devrait combiner plusieurs styles de leadership et de management. Ils devraient être visionnaires ou planificateurs, relationnels, bâtisseurs et communicateurs, selon les cas. Quant au style de management, ils devraient surtout mettre en place un modèle de management participatif et préventif des conflits.

Conclusion

Au terme de cette étude, nous avons estimé nécessaire de rassembler les différentes hypothèses soutenues par nos arguments et discutées et vérifiées tout au long de notre étude. Ceci permettra à nos lecteurs d'avoir une vue globale sur les résultats de notre enquête et de cerner les acquis de cette expérience scientifiques.

Tout au long de notre recherche, nous avons tenté de répondre à la question: Comment mobiliser les ressources locales pour permettre au PTBALO d'atteindre ses objectifs ? Pour répondre à cette question, notre étude nous a conduits à connaître et analyser les objectifs de PTBALO et leurs états de financement actuel. Nous avons également tenté d'identifier et analyser les causes de faible engagement de la communauté locale envers PTBALO et avons proposé des pistes des solutions pour augmenter le niveau de contribution locale.

S'agissant des objectifs de PTBALO, notre étude nous a révélé qu'en traduction, PTBALO poursuit l'objectif de traduire l'AT et le NT. Mais avant d'en arriver là, à moyen terme PTBALO voudrait traduire et publier le NT. C'est ainsi qu'à court terme PTBALO est en train de traduire les uns après les autres les livres du NT. En Alphabétisation, PTBALO poursuit l'objectif d'apprendre à lire et écrire la langue omi à ses locuteurs pour que ceux-ci soient capable de lire la Parole de Dieu qui sera bientôt publiée en leur langue. Ce résultat confirme bien notre hypothèse concernant les objectifs.

Quant à l'état de financement actuel de ces objectifs, nous avons trouvé qu'en 2011, le niveau de contribution extérieur était de 97,25% du budget total, alors que celui des contributions locales était de 2,75%. En 2012, les statistiques ont fait voir que de nouveau PTBALO a survécu grâce au financement extérieur. Cependant, il y a eu une amélioration de l'ordre de 0,88% en termes de contribution locale. C'est-à-dire en 2011, la contribution locale était de 2,75% du budget total alors qu'en 2012 elle est de 3,63%, soit une augmentation de 0,88%. A l'année budgétaire 2013, PTBALO a connu une régression de 1,03% par rapport à la contribution locale en 2012. C'est-à-dire la contribution locale en 2012 était de 3,63% du budget total de PTBALO, mais en 2013, le niveau de contribution local est de 2,60% du budget total. En 2014, depuis le début de l'année jusqu'à février, il n'y a pas eu de contribution extérieure. PTBALO a davantage assisté à une dégradation de la situation au niveau local en termes de mobilisation de fonds. Ainsi, depuis l'exercice budgétaire 2011 jusqu'en février 2014, la proportion de fonds extérieurs est respectivement de 97,25%, 96,37%, 96,40%, et 100% du budget total de chaque année, soit 97,39% du budget total de

PTBALO en cette période. Ici nous voyons également que le résultat de nos enquêtes confirme bien notre hypothèse en ce qui concerne l'état de financement actuel de PTBALO.

S'agissant des causes de cette faible contribution au niveau local, notre étude a montré que plusieurs facteurs auraient contribué au désengagement de la communauté locale. Parmi ces facteurs, citons : le manque de transparence dans l'utilisation des fonds collectés, le déficit de communication entre le bureau et les églises, le statut faible de la langue et du peuple omi, l'attitude négative des intellectuels vis-à-vis de leur langue, le problème de représentativité, le conflit au sein de PTBALO, la pauvreté, le discrédit que les églises se jettent mutuellement, la non prise en compte des avis des chrétiens. Une fois de plus, les résultats de nos enquêtes ne confirment bien notre hypothèse car ces résultats ont bien montré que les causes énumérées ci-dessus trouveraient en réalité leurs réponses au niveau de la direction de PTBALO.

Ainsi, nous pensons que pour arriver à augmenter le niveau de contribution au niveau local, il faudrait mettre en place un leadership capable d'entreprendre plusieurs actions à la fois, à savoir :

- Elargir davantage les objectifs de PTBALO de manière que la traduction puisse contribuer à l'émergence d'un leadership local capable d'utiliser la Bible qui sera bientôt publiée en langue omi et que l'alphabétisation puisse contribuer à un développement holistique de la région plutôt que de se limiter à l'apprentissage de la langue.
- Mettre en valeur les ressources locales ainsi que les stratégies locales d'auto-prise en charge pour soutenir l'initiative de la promotion de la langue omi.
- Combiner plusieurs styles de leadership et de management pour mieux augmenter le niveau de contribution locale, à savoir le leadership visionnaires, relationnels, bâtisseurs et communicateurs. Quant au management, mettre en place un modèle de management participatif et préventif.

Cependant, nous n'avons pas pu mener des enquêtes auprès de toutes les églises locales de la région omi que nous avons ciblées. Par exemple nous n'avons pas été à Abuguru, Laro, Ondraa, Sinziri, Morodo, Bhaza et Aubha. Nous n'avons pas non plus eu d'entretien avec les intellectuels ainsi que les Omi de la diaspora. Nous pensons que les résultats pouvaient être différents, si nous avions atteint toutes ces endroits ciblés.

Par ailleurs, il faut signaler que nous n'avons pas mené suffisamment des recherches pouvant nous amener à montrer exactement pourquoi certaines églises ne se font pas mutuellement confiance. Nous n'avons non plus mené des enquêtes approfondies pour identifier tous les phénomènes qui font qu'aujourd'hui la langue omi tend à disparaître aussi

bien dans le milieu culturel que dans le milieu extra culturels. Il faut aussi signaler que lors de nos enquêtes nous n'avons pas cherché à savoir pourquoi les Omi/églises se prennent mieux en charge quand ils/elles travaillent séparément que si ils/elles se réunissent ?

Comme piste de nos prochaines recherches, nous aimerions approfondir les recherches sur le même sujet. Ceci nous permettra d'étudier l'histoire du peuple Omi et sa vision du monde. La cohésion est moins forte si le peuple reste divisé en son sein. Ainsi, il est difficile de se développer dans un tel contexte. En effet, au cours de notre prochaine étude, nous allons approfondir les recherches sur les phénomènes ayant fait que les Omi soient éparpillés sur le plan politico-administratif et ecclésiastique.

Références bibliographie

Ouvrages généraux

- ALPHA. 1971. *Grande encyclopédie en couleur*, ÉDITION KISTER S A, GENEVE, Édition ERASME, BRUXEL, ENVERS, Grange Batelière
- BEITONE, A. ET COZORLA, A. 2002 et 2007. *Dictionnaire des Sciences Économiques*, 2^{ème} Édition, ARMAND COLIN, Paris
- BRAUD, P. 2002. *Sociologie politique*. 6eme Édition, Paris, L. D. G. J
- CORNU, G. 2007. *Vocabulaire juridique*, 8^{ème} Édition, PVF
- Dictionnaire QUÉBÉCOIS d'aujourd'hui*. 1992. 12, av, Italie-75627, PARIS CEDEX 13
- DAVIS B, 2000. 2^e Édition. *Étude du leadership chrétien : Des hommes, des taches et des buts*. Global University, 1211 South Glenstone Avenue Springfield, Missouri 65 804, USA
- ECHAUDEMAI SON, C.D. 1989 et 2003. *Dictionnaire d'Économie et de Sciences Sociales*, 6^{ème} Édition, NATHA, PARIS
- GERBORE, J. et SANDRA, O. B. 2006. *BIBLE Esprit et Vie : Version Louis Segond, Édition révisée de 1910*. Springfld, Missouri États-Unis
- HERMET, G., BADIE, B. et al. 1994. *Dictionnaire de la science politique*, Paris, Armand
- LAROUSSE. 2012. *Petit LAROUSSE Illustré*. 2012. 21, Rue du Montparnasse 75283 Paris Cedex 06
- QUIVY, R. et CAMPENHOUDT. 1995. *Manuel de recherche en sciences sociale*, Paris, ISBN 2100026569/00807648
- BARBARA G., 1992. *Ethnologue : Languages of the World*, 12th Edition, Summer Institute of Linguistics, Inc, Dallas, Texas

Ouvrages spéciaux

- ACDI. 2000. *Gestion Axée sur les Résultats*, Québec, CANADA 2000
- ALLIANCE. n.d. *Collecte de fonds et mobilisation des ressources pour les programmes de lutte contre le VIH/SIDA : Module de formation pour le renforcement des capacités des ONG/OBC*. Site : http://www.plateforme-elsa.org/docs/Documents/Resource_toolkit_fr.pdf
- AMSED. n.d. *Mobilisation de fonds : Guide pratique pour les associations*. Association Tanmia.ma
- AUDÉOUD, N. Avril 2007. *Leadership*. 25 BP 2150 Abidjan 25, Cote d'Ivoire
- Aventure for fundraising*. Octobre 2009. *Mobilisation des ressources : un guide pratique pour les organismes de recherche en but non lucratif*. Emerald Avenue, Ortigas Center, Pasig City Metro Manila, PHILIPPINES 1605, Unit 2801 Jollibee Plaza Building. Site: www.venture-asia.org
- Banque Mondiale. 2000. *Techniques et outils de communications institutionnelles, Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA)*
- BRADLEY, D. 2003. *RESVISED OMITI PHONOLOGY RECOMMANDATION*, SIL-ECG, B.P. 44456 00100, NAIROBI, KENYA
- CECE. n.d. *Intégrité financière et l'imputabilité dans les églises et les ministères: l'annexe A de l'argent, possessions et Eternity*. 440 West Jubal Early disque, Suite 130,

Winchester, VA, 22601, 1-800-323-9473. Site:
<http://www.ecfa.org>/<http://www.ecfa.org/>

CIVICUS. *n.d. Planification Stratégique*, 24 Pim Street, corner Quinn Street, Newtown, Johannesburg 2001, South Africa, P.O. Box 933, Southdale, 2135 Afrique du Sud. Site : <http://www.civicus.org>

COMPIN, F. 2010. Manuel de droit de l'information financière. Site : http://alertelangagecomptable.fr/contenu/droit_info_financ.pdf

DAI. 2006a. *Extrait de Développement et changement social Unité 1 : Introduction au développement et changement social: Définition du développement*, P.O. Box 49278 Colorado Springs, CO 80949-9278 USA. Site : <http://www.worldwatch.org/features/vsow/>

DAI. 2006b. *Extrait de Développement et changement social Unité 1 : Introduction au développement et changement social: Pourquoi les gens sont-ils pauvres*, P.O. Box 49278 Colorado Springs, CO 80949-9278 USA. Site : <http://www.worldwatch.org/features/vsow/>

DAI. 2006c. *Développement & changement Social : Unité 8 : Les principes de base de la transformation communautaire*, P.O. Box 49278 Colorado Springs, CO 80949-9278 USA. Site: <http://www.worldwatch.org/features/vsow/>

DAI. 2007a. *Mobilisation des fonds, Unité 2 : Rôle de leadership dans le processus de mobilisation des fonds*. P.O. Box 49278 Colorado Springs, CO 80949-9278 USA. Site: www.daintl.org

Faire participer au quotidien in *Leadership Tribune 010*. Disponible sur le site : <http://bossutonleadership.typepad.com/podcast/>

GFELLER, E. 1995. *La société et l'école face au multilinguisme*, Éditions KARTHALA, 2000, boulevard Arago 75013 PARIS. Site : <http://www.karthala.com>

HERRERA, J. S. Octobre 2001, *Gestion participative, Travail en équipe et aptitude à diriger : Conditions indispensables du succès des entreprises du XXI^e siècle*, San José, Costa Rica

Informen en temps réel in *Leadership Turbine 010*. Disponible sur par le lien: <http://bossutonleadership.typepad.com/podcast/>

ISSIAKA, M. P et LALÈYÈ L. 2007. Protéger et promouvoir la diversité culturelle au Maghreb et en Afrique de l'Ouest francophone : Etude valant "Outil" pour informer, sensibiliser et éduquer. Université Gaston Berger, B.P. 427 Saint-Louis, République du Sénégal

JWA CONSULTING. 2009. *The ten basic rulers of fundraising*, JWA Consulting 100 Springdale Avenue A3-127 Cherry Hill, NJ 08003

KOULAGNA, J. , ILT, MEIGANGA. Octobre 2010. *Communication et leadership chrétien*.

KULIBALI, I. et KENMOGNE, M. 2009. *Église et Utilisation des Langues Nationales en Afrique Francophone*. SIL AFA, 1^{er} trimestre 2009, B.P. 44456 Nairobi, KENYA

KURATLI, M. 2002. *Comptabilité: Principes de base*. Wycliffe INTERNATIONAL

LA PREVENTION ET LA GESTION. 10 avril 2008. *La prévention et la gestion des conflits au sein des organisations*.

LÉMIEUX, N. 11 mars 2003. *Le rôle du gestionnaire dans la gestion du changement*. M. Sc. HEC Montréal, Étudiante programme DBA, Université de Sherbrooke

- MINISTRE DE TRAVAUX PUBLICS ET SERVICES GOUVERNEMENTAUX CANADA. 2000. *Guide du partenariat*, No de cat. MP43-373/1-2000F, ISBN: 0-662-84632-X Site: <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/common/partnr.shtml>
- MORMOR, T. *et al.* 6 juin-1 juillet 2011. *Gestion Axée sur les Résultats : Manuel des participants*. Yaoundé. Site : http://www.unssc.org/web1/programmes/rcs/cca_undaf_training_material/teamrcs/file.asp?ID=154
- NGUEYANOUBA, E. 2007. *La gestion des programmes et des projets axée sur les résultats: outils et mécanismes de mise en œuvre : expérience du bureau du PNUD au Tchad*. Master 2 Développement et Management des Projets, Université Catholique d'Afrique Centrale, Institut Catholique de Yaoundé, Faculté de Sciences Sociales et de Gestion. Site : <http://www.memoireonline.com/10/09/2842/La-gestion-des-programmes-et-projets-axes-sur-les-resultats-outils-et-mecanismes-de-mise-en-oeuv.html#SHAPE>
- OLOKO, G. E. 29 août au 1er septembre 2006. *Gestion Axée sur les Résultats & Planification Stratégique : Séminaire de lancement de l'élaboration des Stratégies nationales de développement de la statistique (SNDS) pour les pays membres régionaux de la sous coordination d'AFRISTAT dans le cadre de la mise en œuvre du Programme de comparaison internationale – Afrique*
- PNUD. février 2004. *Lutte contre la corruption : Note pratique*. Site : <http://www.pogar.org/publications/finances/anticor/undp-ati04f.pdf>
- POHOR, R. 2012. *Leadership et gestion financière*. 25 BP 2150 Abidjan 25, Cote d'Ivoire.
- POHOR, R. et KENMOGNE, M. 2012. *Théologie et vie chrétienne en Afrique*, Wycliffe Global Alliance, Africa Area, ADG Editions, B.P. 31310 Yaoundé-Cameroun, Éditions PBA, Maison d'édition des Groupes Bibliques Universitaires d'Afrique Francophone 03, B.P. 345 Cotonou, République du Bénin. Site: www.gbuaf.org
- ROBBINS. S. *et al.* 2001. *Management : essentiel des concepts et pratiques*, 7^e édition, Nouveau Horizon-ARS, Paris. Site: <http://ars-paris.state.gov>
- Save the Children. 2009. *Etapas Vers l'Apprentissage : un guide pour surmonter les barrières linguistiques dans l'éducation des enfants*. Save the Children 1 St John's Lane Londres EC1M 4 AR UK. Site: savethechildren.org.uk
- Save the children. 2011. *Une plus grande proximité : comment aider les écoles dans les pays à faible et moyen revenu à répondre aux besoins linguistiques des enfants*, CfBT Edition Trust 60 Queens Road Reading Berkshire RG1 4BS 0118 902 1000 www.cfbt.com et International Save the Children Alliance Cambridge House Cambridge Grove London W6 0LE UK. Site: www.savethechildren.net
- SIL Int. 2008. *Les langues-un facteur clé de développement*, SIL International 7500 W. Camp Wisdom Road Dallas, Texas 75236-5629 USA, Site : www.sil.org, www.ethnologue.com, www.sil.org/sil/global/
- SOÉDÉ, Y. N. 2009. *Cri de l'homme africain et christianisme*, Imprimerie Seprim Ivoire, pnbbox Dépôt légal No 8804 du 13 février 2009, 01^{er} Trimestre 2009
- TEARFUND. 2004. *Collecte de fonds*, 100 Church Road, Teddington, TW11 8QE, Royaume-Uni. Site: http://tilz.tearfund.org/webdocs/Tilz/Roots/French/Fundraising/FUND_F.pdf
- TEARFUND. 2007. *Partenariats avec l'Église locale*, Tearfund, 100 Church Road, Teddington, TW11 8QE, Royaume-Uni. Site: <http://tilz.tearfund.org/Francais/ROOTS/Les+partenariats+avec+l%3%A9glise+locale.htm>

- UNESCO. 2010. *Pourquoi et comment l'Afrique doit investir dans les langues africaines et l'enseignement multilingue*. Institut national pour l'apprentissage tout au long de la vie, Feldbrunnenstraße 58 ISBN 978-92-820-2101-9. Site: www.unesco.org/uii
- UNESCO. 2012. *Approche de la programmation, de la gestion et du suivi axés sur les résultats (GAR/RBM) telle qu'elle est appliquée à l'UNESCO*, BSP/RBM/2008/1 REV.6, Paris

Revus divers consultes

- BARNWELL, K. 1990. *Manuel de traduction biblique : Cours d'introduction aux principes de traduction*. Edition française 1990. Société Internationale de Linguistique, 1, rue d'Orgement 93800 Epinay-sur-Seine, France
- DELISLE S et RINFRET N, Ph.D. Novembre 2006. Le servant leadership : une approche du leadership inspirée par le christianisme et l'éthique. Chaire La Capitale en Leadership dans le secteur public
- DOUTRE D (2011), L'exercice du pouvoir au féminin ?...Un paradoxe ? Université Pierre Mèdes-France, Sciences Sociales & Humaines
- OLADIPO J. et al. Juillet 2005. *Les réalités de changement : Comprendre le développement des dirigeants d'ONG africaines*, ISBN-1897748-95-7, Praxis Paper No. 6, Site web : <https://www.intrac.org>
- KOTTER J. P. et HESKETT J. L. 2000-2001. Culture et Performances : un second souffle de l'entreprise, Delafontenelle Liv DESS 202, Dess 202, Université de Dauphine
- MORRISON, D. 1999. Style de leadership: Manuel de participant. 35461 Delair Road Abbotsford British Columbia V3G 2C7, Canada 604-852-2860
- PNUD, Banque Mondiale et OMS. 2002. *Méthodes qualitatives en recherche sociale sur les maladies tropicales : RAPPORT DU MATÉRIEL DIDACTIQUE* Darda et N'Djamena, 6-24 octobre 1997. Organisation mondiale de la Santé pour le compte du Programme spécial de recherche et de développement concernant les maladies tropicales 2002
- POULLARD, V. *Septembre 2000*. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication : des outils au service des performances de l'entreprise. Pellissa IUT de Paris, Département GEA. 143 avenue de Versailles 75016 PARIS
- TREMBLAY, R. R. et PERRIER, Y. 2006. Le problème de recherche et la problématique de recherche *in Savoir plus : outils et méthodes de travail intellectuel*, 2e éd. Les Éditions de la Chenelière Inc., 2006
- UNESCO. 2006. Education pour tous : *L'alphabétisation, un enjeu vital*. 7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP
- VALSECCHI, Y. (n.d). *Marketing et communication*.
- VERSTRAETEN M. (n.d). *La communication*. Solvay Brussels School, Economic & Management
- TREMBLAY, M., CHÊNEVERT, D., SIMARD, G. et al. 2005. Agir sur les leviers organisationnels pour mobiliser le personnel : le rôle de la vision, du leadership, des pratiques de GRH et de l'organisation du travail *in La mobilisation des ressources humaines, Gestion*, volume 30, numéro 2, été 2005

Sites

- <http://www.worldbank.org/education/>. Consulté le 03 février 2014 à 19h52
- <http://bossutonleadership.typepad.com/podcast/>. Consulté le 05 juillet 2014 à 13h

Table des matières

Dédicace.....	ii
Remerciements.....	iii
Avant-propos.....	iv
Liste des acronymes.....	v
Résumé.....	6
Introduction.....	1
Chapitre 1 : Contexte général et cadre théorique.....	3
1.1 Contexte général de l'étude, intérêt du sujet et justification d'ordre social.....	3
1.2 Cadre théorique.....	4
1.2.1 Motivations personnelles, sociales et scientifiques du choix du sujet.....	4
1.2.2 Question principale de recherche.....	5
1.2.3 Questions spécifiques de la recherche.....	5
1.2.4 Problématique, constats de recherche, hypothèse générale et hypothèses spécifiques, objectif général et les objectifs spécifiques.....	5
1.2.5 Définition des concepts.....	7
CHAPITRE 2 : Revue critique de la littérature.....	10
2.1 Rôle du leadership dans la mobilisation de fonds.....	10
2.1.1 Un leader engagé.....	11
2.1.2 Le leadership équipé et qui libère les donateurs.....	12
2.1.3 Leader digne de confiance.....	12
2.1.4 Limite.....	13
2.2 Les dix principes de base pour la mobilisation des ressources (the ten basic rules of fundraising).....	13
2.2.1 Il n'y a pas un groupe d'individus qui attend de vous financer (<i>No group of individuals is waiting to give you money</i>).....	13
2.2.2 La mobilisation des ressources est une conversation entre le financeur et le financé (<i>Fundraising is a conversation between funded and funder</i>).....	13
2.2.3 La mobilisation efficace des ressources est un résultat de votre histoire que vous racontez (<i>Effective fundraising is a result of telling your story</i>).....	14
2.2.4 Les hommes donnent à des hommes (<i>People give to people</i>).....	14
2.2.5 Quelqu'un doit demander de l'argent (<i>Someone must ask for the money</i>).....	14
2.2.6 Une organisation ne pourrait remercier « assez », un donateur (<i>An organization cannot thank a donor enough</i>).....	14
2.2.7 Recherchez des investissements et non pas des dons (<i>Seek investments, not gifts</i>).....	15
2.2.8 On ne naît pas donateurs, on le devient (<i>Donors are developed, not born</i>).....	15
2.2.9 La mobilisation de ressources basée sur le désespoir est vaine (<i>Fundraising out of desperation is futile</i>).....	15
2.2.10 Dans les meilleures circonstances, les gens vont faire ce qui leur plaît (<i>In the best of circumstances, people will do what they please</i>).....	16
2.3.11 Limites.....	16
2.3 Caractéristiques de différentes sources de financement selon TEARFUND.....	16
2.3.1 Les individus et les églises.....	17
2.3.2 Création de revenus.....	18
2.3.3 Bailleurs de fonds institutionnels.....	19
2.3.4 Entreprises.....	20
2.3.5 Sociétés de fiducie ou les organisations caritatives.....	20
2.3.6 Bénévoles.....	21
2.3.7 Limite.....	21
CHAPITRE 3: Cadre méthodologique.....	22
3.1 Méthodes de recherche.....	22
3.2 Techniques de collecte des données.....	22
3.2.1 Étude des documents.....	23
3.2.2 Entretien.....	23
3.2.3 Observation :.....	23
3.3 Participants à la recherche.....	24
3.4 Considération éthique.....	24
3.5 Rigueur.....	25
3.6 Limites des options méthodologiques.....	25
3.7 Plan de restitution des résultats.....	25

CHAPITRE 4 : Analyse et discussion des résultats	27
4.1 Objectifs et état de financement actuel de PTBALO	27
4.1.1 Objectifs de PTBALO	27
4.1.2 État de financement actuel de PTBALO	29
4.2 Les causes du faible engagement des églises locale envers PTBALO	33
4.2.1 Le manque de transparence dans l'utilisation des fonds	35
4.2.2 Le déficit de communication entre le bureau et les églises	37
4.2.3 Le statut faible de la langue et du peuple omi	38
4.2.4 L'attitude négative des intellectuels omi vis-à-vis de leur langue	41
4.2.5 Le problème de représentativité	41
4.2.6 Les conflits au sein de PTBALO	42
4.2.7 La pauvreté	43
4.2.8 Le discrédit que les églises se jettent mutuellement	44
4.2.9 Le non prise en compte des avis des chrétiens	45
CHAPITRE 5 : Propositions	46
5.1 Propositions pour améliorer les objectifs de PTBALO	46
5.2 Propositions pour améliorer l'état de financement actuel de PTBALO	47
5.2.1 Mise en valeur des ressources et des techniques de mobilisation des ressources locales	48
5.2.2 Mettre en place de bons principes de gestion et de canalisation des fonds	49
5.2.3 Mettre en place un bon système de communication entre le bureau et les églises	50
5.2.4 Promouvoir la langue omi de manière à contribuer à l'épanouissement de ses locuteurs	51
5.2.5 Sensibiliser les intellectuels omi de manière qu'ils aient une attitude positive envers leur langue	53
5.2.6 Mettre en place un comité représentatif	54
5.2.7 Mettre en place un management participatif préventif des conflits	54
5.2.8 Combattre la vulnérabilité dont souffrent les familles	56
5.2.9 Travailler la main dans la main pour le salut du peuple Omi	56
5.2.10 Promouvoir davantage la gestion participative	57
Conclusion	58
Références bibliographie	61
Table des matières	65
Annexes	1
Annexe I: La RDC dans l'Afrique	1
Annexe II : L'Afrique Centrale et la RDC	2
Annexe III : Carte linguistique de la partie nord-est de la en RDC	2
Annexe IV : Questionnaire d'enquêtes	4
Annexe V liste des tableaux	4

Annexes

Annexe I: La RDC dans l'Afrique



Source : , Consultés le 30 janvier 2015

Annexe II : L'Afrique Centrale et la RDC



Source :
, Consultés le 30 janvier 2015

Annexe III : Carte linguistique de la partie nord-est de la en RDC

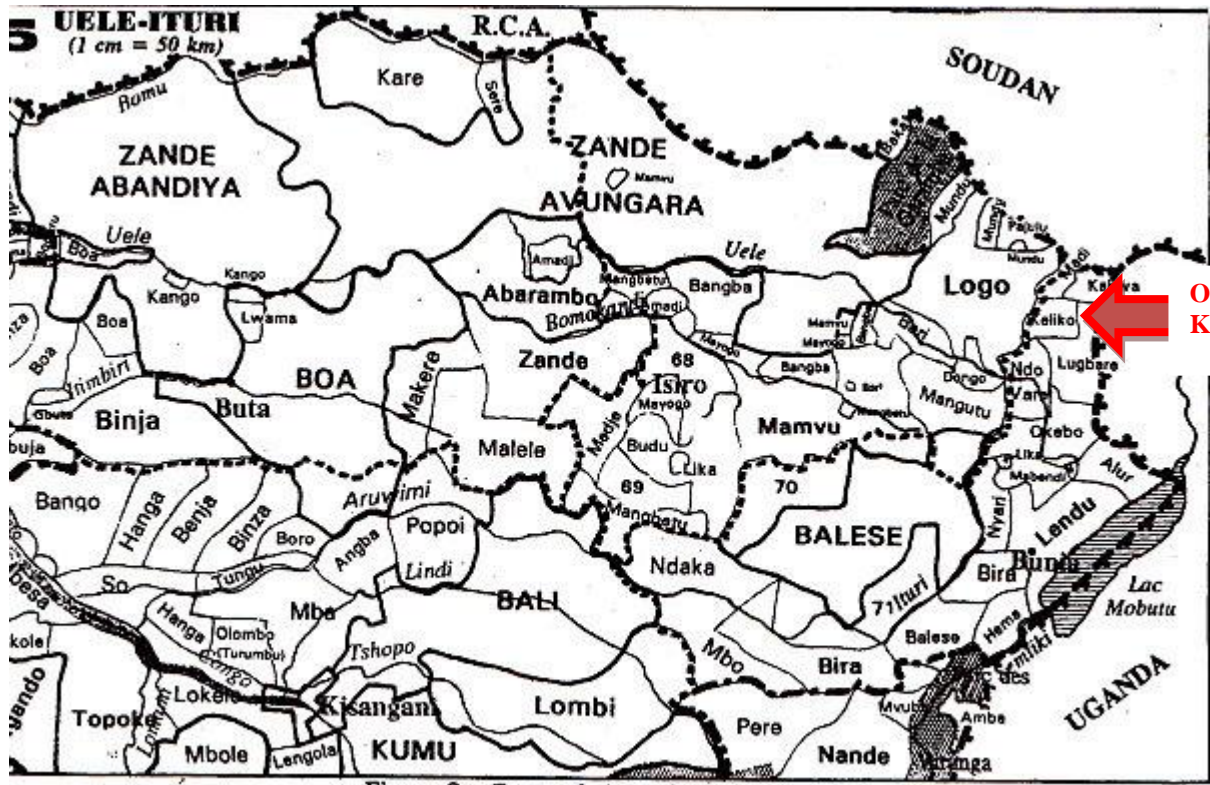


Figure 8 : Carte ethnique de l'Uele-Ituri

Source :

<http://www.mbokamosika.com/article-l-inventaire-des-ethnies-de-la-rdc-72662343.html>,

Consultés le 30 janvier 2015

Annexe IV : Questionnaire d'enquêtes

1.1 Questions principales d'enquête

1. Pour quelles raisons a-t-on initié la traduction de la Bible et l'alphabétisation en langue omi ?
2. Comment cette initiative est-elle financée ?
3. Pourquoi les Omi ne sont pas très engagés à soutenir financièrement l'initiative de la traduction de la Bible d'alphabétisation en leur langue ?
4. Qu'est-ce qui doit être fait pour augmenter le niveau de contribution locale ?

1.2 Questions secondaires

1. Pourquoi certains Omi cachent-ils leur identité ?
2. Pourquoi la plupart des Omi s'expriment-ils facilement dans d'autres langues que dans la leur avec les tribus voisines?
3. Pourquoi certains Omi n'achètent-ils pas les livres disponibles en leur langue ?

Annexe V liste des tableaux

1. Tableau I : Budget de PTBALO d'octobre 2010–septembre 2011
2. Tableau II : Budget de PTBALO d'octobre 2011–septembre 2012
3. Tableau III : Budget de PTBALO d'octobre 2012–septembre 2013
4. Tableau IV : Budget de PTBALO d'octobre 2013–février 2014
5. Tableau V : Tableau récapitulatif du budget de PTBALO d'octobre 2010–février 2014
6. Tableau VI : Résultat des enquêtes auprès des membres du bureau, des églises et du comité de langue