

DE L'APPROCHE EFFICACE POUR RÉSOUDRE LES CONFLITS DANS L'ÉGLISE : CAS DE LA 8^e CEPAC, DISTRICT ECCLÉSIASTIQUE DE GOMA

BYANIRO MASIITA Pierre

Université Protestante en Afrique (UPA), Goma, RD Congo

Résumé

Les conflits ecclésiaux constituent un frein majeur à la croissance spirituelle, numérique et missionnaire des Églises en République Démocratique du Congo. La 8^e Communauté des Églises de Pentecôte en Afrique centrale (CEPAC), district ecclésiastique de Goma, avec ses 32 paroisses locales, connaît depuis 2015 une recrudescence de conflits liés au leadership, à la gestion financière et aux mutations pastorales.

Cette étude a pour objectif d'identifier les causes profondes des conflits et de proposer une approche efficace, biblique, et contextuellement adaptée pour leur résolution durable.

Nous avons mené une étude descriptive transversale à devis mixte, quantitative et qualitative, de juin à août 2026. La population d'étude était constituée des pasteurs, anciens, diacres et fidèles ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans la 8^e CEPAC Goma. Un échantillon de 120 répondants a été constitué par échantillonnage stratifié aléatoire : 20 pasteurs, 30 anciens/diaconesses et 70 fidèles dans 12 paroisses. Les données ont été collectées à l'aide d'un questionnaire structuré et de 15 entretiens semi-directifs. L'analyse quantitative a été réalisée avec SPSS 26.0 et l'analyse qualitative par analyse thématique de contenu.

Les causes principales sont : la mauvaise gestion financière (78,3 %), la lutte pour le leadership et le positionnement (71,6 %), le manque de communication (65,8 %), les mutations arbitraires (58,3 %) et le tribalisme (41,6 %). Les approches actuellement utilisées jugées inefficaces sont l'intervention autoritaire du surintendant (68,3 %) et la mutation-sanction (52,5 %). L'approche efficace proposée et validée par 88,3 % des enquêtés est un modèle triangulaire : 1) Médiation biblique par une Commission de Paix et Réconciliation neutre et indépendante selon Matthieu 18:15-17, 2) Transparence financière et bonne gouvernance avec reddition des comptes mensuelle, 3) Formation continue des leaders en transformation des conflits et en leadership serviteur.

L'efficacité de la résolution des conflits ne réside pas dans une action punitive mais dans une approche systémique restauratrice. La mise en place de cette approche triangulaire permettra à la 8^e CEPAC Goma de transformer ses conflits en opportunités de maturité.

Mots-clés : Conflit ecclésial, Résolution de conflit, Approche efficace, Médiation biblique, Gouvernance ecclésiale, 8^e CEPAC, Goma

Classification JEL : Z12, D74

Abstract

Church conflicts are a major obstacle to spiritual, numerical and missionary growth in the DRC. The 8th Community of Pentecostal Churches in Central Africa (CEPAC), Goma district, with 32 local parishes, has experienced an increase in conflicts related to leadership and finance since 2015. This study aims to identify root causes and propose an effective, biblical and contextually adapted approach for sustainable resolution.

A mixed-method cross-sectional study from June to August 2026. Population: pastors, elders and believers with at least 2 years seniority. Sample of 120 respondents by stratified random sampling: 20 pastors, 30 elders/deaconesses and 70 believers in 12 parishes. Data collected via structured questionnaire and 15 semi-structured interviews. Quantitative analysis with SPSS 26.0 and qualitative thematic analysis.

Main causes: poor financial management (78.3%), leadership struggle (71.6%), lack of communication (65.8%), arbitrary transfers (58.3%) and tribalism (41.6%). Ineffective current approaches are authoritarian intervention (68.3%) and punitive transfer (52.5%). The effective approach validated by 88.3% is a triangular model: 1) Biblical mediation by a neutral Peace and Reconciliation Commission according to Matthew 18:15-17, 2) Financial transparency and

good governance, 3) Continuous training in conflict transformation. Effective resolution lies not in punitive action but in a restorative systemic approach.

Keywords: Church conflict, Conflict resolution, Effective approach, Biblical mediation, Church governance, 8th CEPAC, Goma

JEL classification: Z12, D74

1. INTRODUCTION

Tant l'Ancien que le Nouveau Testament comportent de nombreux passages faisant état des situations conflictuelles. Le premier récit commence avec Adam et Eve ; un conflit qui éclate avec Dieu et entre eux. Parmi les autres exemples, citons celui de Caïn et Abel, Joseph et ses frères, celui de l'Église primitive en Jérusalem (Ac. 6, 1 – 6) ou la dispute entre Pierre et Paul (Galates 2 : 11). Les conflits font donc partie de la création et partant de la vie de tout être humain.

En réalité, les conflits ne sont pas fondamentalement négatifs, mais offrent au contraire une positivité de remettre en question notre manière de penser et de percevoir les choses. Dans nos églises, nous pouvons apporter une contribution importante en termes d'assainissement des relations en cas de conflit. Pour cela, il faut aborder les tensions, et les divergences de vues avec un esprit ouvert et constructif. À noter que sans conflits, l'injustice demeure et n'est pas remise en question ; il n'existe alors aucun espoir de changement, les conflits peuvent ainsi s'avérer nécessaires pour que les bonnes intentions de Dieu puissent se réaliser.

Avant qu'un conflit ne s'envenime, nous pouvons emprunter une voie pleine de promesses. En tant que personnes aimées par Dieu, nous pouvons parler de nos désaccords, de nos divergences de vues ou de nos fautes et les gérer dans le respect.

La réconciliation en Jésus-Christ donne aux chrétiens, un puissant argument pour emprunter cette voie suffisamment tôt. C'est ce qu'exprime notamment la prière de notre Père : « Et pardonne-nous nos offenses comme nous pardonnons aussi à ceux qui nous ont offensés. (Mat. 6) » Le pardon de Dieu nous permet de rencontrer ceux qui nous entourent dans un esprit de réconciliation.

Les situations conflictuelles nous offrent justement cette grande chance de pouvoir faire l'expérience libératrice de la foi, de l'amour et de l'espérance. Quelqu'un qui a surmonté des crises ou des conflits peut en ressortir plus fort.

Notre tâche consiste à faire le premier pas avant que nos sentiments et nos pensées s'accumulent et se transforment en un conflit ouvert.

À partir de là, il convient d'utiliser à bon escient les connaissances et les expériences recueillies dans le cadre de l'étude des conflits et des services de consultation professionnelle. Le but n'est ni d'ignorer ni de relativiser les conflits, mais au contraire de développer nos compétences sociales de telle sorte que nous parvenions dans la mesure du possible à nous sortir nous-mêmes de situation conflictuelle tout en sachant reconnaître le moment où une aide extérieure s'impose.

Les conflits ne sont pas étrangers à la vie de l'église. Des conflits peuvent surgir entre des membres individuels de l'église, entre les membres et le conseil des anciens, entre le pasteur et le conseil des anciens. De tels conflits peuvent canaliser beaucoup d'énergies, en particulier chez les dirigeants de l'église.

Dans l'église, les gens vont parfois identifier leur propre cause avec la vérité et ainsi refuser la résolution au conflit ou bien ils abandonnent la vérité au profit de leur avantage personnel ou encore ils préfèrent se retirer d'un conflit que de chercher à en résoudre les causes.

1.1 Contexte et problématique

L'Église de Jésus-Christ est appelée à être le modèle de l'unité dans un monde divisé. La prière sacerdotale de Jésus en Jean 17:21 « afin que tous soient un » et l'exhortation de Paul en Ephésiens 4:3 « vous efforçant de conserver l'unité de l'esprit par le lien de la paix » montrent que l'unité n'est pas automatique, elle s'entretient.

Pourtant, force est de constater que l'Église est l'un des lieux où les conflits sont les plus fréquents et les plus douloureux. En Afrique, et particulièrement en RDC, l'explosion du nombre d'églises pentecôtistes s'accompagne d'une explosion de conflits internes. Le Nord-Kivu, province post-conflit armé, n'est pas épargné.

La 8^e CEPAC, issue de la Mission Libre Suédoise arrivée en 1921 à Lemera, est aujourd'hui l'une des plus grandes dénominations de l'Est. Le district de Goma, centre urbain et économique, gère des enjeux importants : dîmes élevées, parcelles, écoles, et positionnement. Depuis 2015, plusieurs paroisses de Goma (Mugunga, Hekima, Alleluya) ont connu des scissions, des fermetures temporaires de lieux de culte et des plaintes déposées au Tribunal de Grande Instance de Goma.

Malgré l'existence d'une Constitution et d'un Règlement d'Ordre Intérieur (ROI), les solutions apportées par le comité du district (mutations, suspensions) ne font qu'aggraver les tensions. D'où la question centrale : Pourquoi les approches actuelles échouent-elles et quelle serait l'approche efficace ?

1.2 Revue de la littérature

a) Définition du conflit ecclésial : Selon Leas (1985), le conflit dans l'église est une incompatibilité d'objectifs, de valeurs et de moyens entre deux ou plusieurs acteurs au sein de la communauté. Il distingue 5 niveaux de conflits, allant du désaccord simple (niveau 1) à la guerre ouverte avec volonté de détruire l'autre (niveau 5). La plupart des conflits à la CEPAC Goma sont au niveau 3 et 4 : compétition pour le leadership et division en clans.

b) Causes des conflits : Poirier (2015) et Mende (2021) classent les causes en 3 catégories :

- Causes spirituelles : immaturité, orgueil, manque de pardon.
- Causes relationnelles : mauvaise communication, tribalisme, favoritisme.
- Causes structurelles : opacité financière, textes non respectés, mandats non limités, absence de description de poste.

c) Approches de résolution :

Sande (2004) dans *The Peacemaker* propose le modèle des 4 G : Glorify God (Glorifier Dieu), Get the log out (Enlever la poutre de son œil), Gently restore (Reprendre avec douceur), Go and be reconciled (Aller se réconcilier). C'est l'approche restauratrice.

L'approche juridique ou punitive, souvent utilisée dans nos églises, consiste à sanctionner vite pour étouffer le problème. Elle est efficace à court terme mais inefficace à long terme car elle ne guérit pas le cœur.

1.3 Objectifs et hypothèses

Objectif général : Proposer une approche efficace, biblique et durable de résolution des conflits pour la 8^e CEPAC Goma.

Objectifs spécifiques :

1. Identifier les causes profondes des conflits dans la 8^e CEPAC, District de Goma.
2. Recenser et évaluer l'efficacité des approches de résolution actuellement utilisées.
3. Analyser les attentes des membres quant à l'approche idéale.
4. Proposer un modèle intégré de résolution.

Hypothèse principale : L'approche efficace n'est pas l'approche autoritaire et punitive actuellement pratiquée, mais une approche triangulaire intégrée combinant médiation biblique neutre, transparence financière et formation des leaders.

2. MÉTHODOLOGIE

2.1 Cadre d'étude

L'étude a été menée dans le district ecclésiastique de Goma qui couvre la ville de Goma, une partie du territoire de Masisi, de Kalehe et une partie du territoire de Nyiragongo. Il comprend 62 paroisses locales organisées en 4 sections. Le district est dirigé par un président de district et un comité de 5 membres. C'est un district cosmopolite avec des fidèles de toutes les tribus.

Situé à l'Est de la République Démocratique du Congo, le District de Goma a été créé en 2007 et ses limites sont les suivantes :

- Au Nord, il est limité par le District ecclésiastique de Rutshuru ;
- Au Sud par le District ecclésiastique de Kalehe ;
- À l'Est, il est limité par la ville de Gisenyi au Rwanda ;
- À l'Ouest par le District ecclésiastique de Masisi.

Le District ecclésiastique de la 8^e CEPAC Goma a depuis 2019 éclaté à plusieurs paroisses, quelques anciens centres en essai qui ont été transformées en églises autonomes. Ces églises étant au nombre de 60, sont réparties selon les axes géopolitiques dont voici :

- Ville de Goma : Ruzizi, la Source ; Office (Kanisa la Mungu), Virunga, Siloamu, Mutakato, Loa, Mizeituni, Bethel, Sinai, Baraka, Antioche, Pénuel, Tumaini, Amani, Alleluia, Ngangi 3, Uaminifu, Hekima, Yerusalemu, Kyeshero, Ahadi, Shekinah, Melita, Nuru, Yudea, Tarso, Mugunga, Ngangi III, Galilaya, Rehoboth, Tyazo, Bushovu, Mapendo, Sayuni, Uhai Nazareth, Sayuni/Virunga
- Masisi : Sake, Kimoka, Kingi, Neenero, Humure, Ngungu, Runyana, Lushangi, Muhisi, Bweremana, Nyamubingwa, Kiluku
- Nyiragongo : Kibumba, Buhumba, Kibumba/Carmel, Munigi, Kibati, Mudja et Bamba, Nazareth, Byahi, Rusayo/Mudja.
- Kalehe : Minova, Chondo, Kalungu.

2.2 Type et période d'étude

Étude descriptive transversale à devis mixte (quantitatif dominant). Période : 10 juin au 30 août 2026.

2.3 Population et échantillonnage

Population cible : Pasteurs titulaires, pasteurs associés, anciens d'église, diacres, diaconesses et fidèles membres ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

Critères d'inclusion : Être membre en règle de la 8^e CEPAC district de Goma, avoir vécu au moins un conflit ou avoir été témoin d'un conflit, consentir librement.

Échantillon : 120 personnes.

Formule de calcul : $n = Z^2 \times p \times q / d^2$, avec $p = 0,5$.

Répartition stratifiée :

- Strate 1 : Pasteurs : 20 (16,7 %)
- Strate 2 : Anciens/Diaconesses : 30 (25 %)
- Strate 3 : Fidèles : 70 (58,3 %)

10 paroisses tirées au sort : CEPAC Mugunga, Hekima, Nuru, Amani, Tumaini, Alleluia, Mutakato, Yerusalemu, Ngangi 3 et Ruzizi.

2.4 Outils et collecte des données

a) Questionnaire : 25 questions en 3 parties : profil sociodémographique, causes des conflits, évaluation de 7 approches de résolution sur échelle de Likert (1=Pas du tout efficace à 5=Très efficace).

b) Guide d'entretien : 10 questions ouvertes pour 15 personnes clés (Surintendant, 5 pasteurs, 4 anciens, 5 fidèles). Ex : « Racontez-nous comment le dernier conflit de votre paroisse a été géré ? Qu'est-ce qui aurait pu être mieux fait ? »

Collecte par 3 enquêteurs formés, membres de l'ULPGL mais neutres vis-à-vis de la CEPAC.

2.5 Analyse des données

Données quantitatives codées et analysées sur SPSS 26.0. Calcul des fréquences, pourcentages, moyennes. Test de Chi2 pour association entre statut et perception.

Données qualitatives : transcription, codage manuel, analyse thématique.

2.6 Considérations éthiques

Autorisation écrite du secrétaire Général Académique de l'Université Protestante en Afrique. Consentement éclairé verbal. Anonymat total : aucun nom de personne ou de paroisse n'est cité dans les résultats sensibles. Principe de ne pas nuire.

3. RÉSULTATS

3.1 Profil sociodémographique (n = 120)

- Sexe : Hommes 68 (56,7 %), Femmes 52 (43,3 %)
- Âge moyen : 38,4 ans (18-67 ans). Tranche la plus représentée : 30-45 ans (51,7 %)
- Ancienneté moyenne dans la CEPAC : 11,2 ans
- Niveau d'étude : Primaire 15 %, Secondaire 41,7 %, Universitaire 43,3 %
- 92,5 % déclarent avoir déjà vécu au moins un conflit dans leur paroisse.

3.2 Causes des conflits identifiées

Question à choix multiples.

Tableau 1 : Causes des conflits identifiées (n = 120 ; question à choix multiples)

Cause	Effectif	%
Mauvaise gestion financière / Opacité	94	78,3 %
Lutte pour le leadership / Soif de pouvoir	86	71,6 %
Manque de communication / Rumeurs	79	65,8 %
Mutations arbitraires des pasteurs	70	58,3 %
Tribalisme / Népotisme	50	41,6 %
Immoralité	28	23,3 %
Fausse doctrines	18	15,0 %

Entretien qualitatif : « Le pasteur ne montre jamais les rapports financiers. Quand on demande, on dit qu'on manque de foi. C'est là que les soupçons commencent. » (Fidèle, 35 ans, Virunga).

3.3 Approches actuellement utilisées et leur inefficacité perçue

Tableau 2 : Approches actuellement utilisées et inefficacité perçue (n = 120)

Approche pratiquée	Fréquence d'utilisation observée	Jugée inefficace
Intervention autoritaire du comité du district	82 (68,3 %)	74 (61,7 %)
Mutation ou suspension	directe 63 (52,5 %)	68 (56,7 %)
Médiation informelle par un ancien respecté	54 (45,0 %)	31 (25,8 %)
Intervention de la police / justice étatique	22 (18,3 %)	98 (81,7 %)
Laisser-faire / On prie seulement	29 (24,2 %)	88 (73,3 %)

Explication : Les gens estiment que le comité du district n'est pas neutre. Il est souvent accusé de prendre parti pour celui qui a de l'influence au district.

3.4 L'approche efficace souhaitée - Résultat principal

Nous avons demandé d'évaluer l'efficacité potentielle de 7 approches.

Tableau 3 : Efficacité perçue de l'approche proposée (n = 120)

N°	Approche proposée	Très efficace + Efficace	%	Rang
1.	Commission de Paix neutre, formée, selon Matthieu 18:15-17	106	88,3 %	1 ^{er}
2.	Transparence financière : affichage mensuel, audit annuel	92	76,6 %	2 ^e
3.	Formation en gestion des conflits et leadership serviteur	84	70,0 %	3 ^e
4.	Limitation des mandats à 5 ans renouvelable une fois	71	59,1 %	4 ^e
5.	Manuel de procédures et description de poste claire	68	56,6 %	5 ^e
6.	Rotation des pasteurs selon critères objectifs	52	43,3 %	6 ^e
7.	Recours aux tribunaux étatiques	14	11,6 %	7 ^e

Analyse croisée : Il n'y a pas de différence significative entre pasteurs et fidèles sur le choix de la commission neutre ($p=0,42$). Ce qui veut dire que même les pasteurs veulent une instance neutre. Par contre, les pasteurs sont moins favorables à la transparence financière (60 %) que les fidèles (81,4 %) - Chi2 significatif $p=0,03$.

3.5 Modèle proposé par les enquêtés

Lors des entretiens, les fidèles ont dessiné l'approche idéale :

Il faut 3 choses comme un trépied. Si un pied manque, la marmite tombe :

- 1) Des gens sages qui écoutent les deux camps sans prendre l'argent d'un camp.
- 2) Que l'argent de l'église soit clair comme l'eau de source.
- 3) Qu'on nous enseigne comment gérer un conflit sans s'insulter." (Ancien, 52 ans, Katindo)

4. DISCUSSION

4.1 Interprétation des causes

Notre résultat sur la gestion financière comme première cause (78,3 %) confirme les travaux de Mende (2021) à Goma qui trouvait 74 % et Urombo et al. (2020) à Bukavu qui trouvait 69 %. Cela s'explique par le fait que l'église à Goma brasse beaucoup d'argent (dîmes, offrandes, écoles, location de salles) sans système

comptable formel. L'opacité crée la suspicion, et la suspicion crée le conflit. Ce n'est donc pas un problème spirituel au départ, c'est un problème de gouvernance.

La lutte pour le leadership (71,6 %) est liée à la non-limitation des mandats. Un pasteur reste 15 ans au même endroit, il devient propriétaire de la paroisse. Il contrôle tout. Toute tentative de mutation est perçue comme une déclaration de guerre. C'est contraire au modèle de leadership serviteur de Marc 10:45.

4.2 Pourquoi les approches actuelles échouent

L'intervention autoritaire (68,3 %) est une approche de niveau 1 selon Leas : on veut régler vite. Mais dans l'église, régler vite sans écouter, c'est blesser. Le comité du district vient, écoute 30 minutes, décide, et part. Les cœurs restent blessés. C'est pour cela que 61,7 % la jugent inefficace.

Le recours à l'État (81,7 % inefficace) est une honte pour l'Église. 1 Corinthiens 6:1-7 interdit formellement d'aller devant les tribunaux païens. Quand l'église de Goma va au Tribunal de Grande Instance, elle perd son témoignage devant les païens. Nos résultats montrent que les membres le savent et le rejettent.

4.3 L'approche triangulaire efficace - Notre contribution

Notre étude propose un modèle original que nous appelons Modèle Triangulaire de Résolution Restauratrice (MTRR).

Sommet 1 - La Justice Restauratrice Biblique (88,3 %) :

C'est la base. Matthieu 18:15-17 donne 4 étapes :

- 1) Seul à seul,
- 2) Avec 2-3 témoins,
- 3) Devant l'Église,
- 4) Discipline.

Il faut une Commission de Paix et de Réconciliation (CPR) de 7 personnes neutres, non membres du comité exécutif, formées, incluant 2 femmes, 1 juriste, 1 pasteur ancien. Leur rôle n'est pas de punir, mais de réconcilier. 2 Corinthiens 5:18.

Sommet 2 - La Bonne Gouvernance Financière (76,6 %) :

Actes 6:3 « Choisissez des hommes de qui l'on rende un bon témoignage ». La transparence guérit 70 % des conflits. Concrètement : affichage mensuel des entrées-sorties, double signature, audit externe annuel par un comptable agréé, budget voté en assemblée générale.

Sommet 3 - La Transformation des Capacités (70 %) :

On ne peut pas donner ce qu'on n'a pas. La plupart des pasteurs n'ont jamais eu un cours de gestion des conflits. Il faut un institut de formation continue. Osée 4:6 « Mon peuple périt faute de connaissance ».

Ces 3 sommets sont interdépendants. Sans transparence, même une bonne médiation échouera car on soupçonnera la corruption. Sans formation, la commission ne saura pas médiatiser. Sans commission neutre, la formation et la transparence ne seront pas appliquées.

Ce modèle est plus complet que celui de Sande (2004) qui est purement spirituel, et plus biblique que celui de Leas (1985) qui est purement sociologique.

5. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

5.1 Conclusion

Au terme de notre étude sur « De l'approche efficace pour résoudre les conflits dans l'église : cas de la 8^e CEPAC, district ecclésiastique de Goma », nous retenons que :

1. Les conflits dans la 8^e CEPAC Goma sont réels, fréquents (92,5 % en ont vécu) et leurs causes sont majoritairement structurelles et non doctrinales.

2. Les approches actuellement utilisées, basées sur l'autoritarisme et la sanction, sont perçues comme inefficaces et aggravent les conflits.

3. L'approche efficace souhaitée par la base et les leaders eux-mêmes est une approche restauratrice, transparente et formatrice, que nous avons modélisée en Modèle Triangulaire (MTRR).

Notre hypothèse est donc confirmée : L'efficacité ne vient pas d'un homme fort, mais d'un système juste, transparent et biblique.

5.2 Recommandations

Au Comité du District de Goma :

1. Créer par décision synodale une Commission de Paix et Réconciliation indépendante avec mandat de 3 ans non renouvelable.

2. Adopter et vulgariser un Manuel de Gestion Financière avec obligation d'affichage.

3. Limiter les mandats des pasteurs titulaires à 5 ans renouvelables une fois dans la même paroisse.

4. Interdire formellement le recours aux tribunaux étatiques sans épuisement préalable de la voie interne de Matthieu 18.

À la représentation légale de la 8^e CEPAC :

1. Intégrer dans le cursus de l'Institut Biblique de Goma un cours obligatoire de « Transformation des conflits et Médiation ».

2. Organiser chaque année une Semaine de l'Unité et de la Réconciliation.

Aux chercheurs futurs :

1. Mener une étude comparative entre la CEPAC Goma et la CEPAC Bukavu pour voir si le modèle triangulaire est généralisable.

2. Évaluer l'impact de la mise en place de la CPR après 2 ans.

Nous croyons que si le District Écclésiastique de la 8^e CEPAC Goma applique cette approche, elle deviendra un modèle de résolution des conflits pour toutes les églises de l'Est de la RDC, transformant ainsi ses épreuves en témoignage.

6. RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. La Sainte Bible, Version Louis Segond 1910 et Bible du Semeur.
2. Leas, S. B. (1985). *Moving Your Church Through Conflict*. Washington: The Alban Institute.
3. Sande, K. (2004). *The Peacemaker: A Biblical Guide to Resolving Personal Conflict* (3rd ed.). Grand Rapids: Baker Books.
4. Poirier, A. (2015). *La réconciliation : restaurer les relations brisées*. Québec: Éditions Cruciforme / Excelsis.
5. Mende, J. P. (2021). *Gouvernance et leadership dans les églises de réveil en RDC: Enjeux et perspectives*. Goma: Éditions Universitaires des Grands Lacs.
6. Urombo, S., Bahati, M., & Kambale, J. (2020). Conflits de leadership et gouvernance dans les églises pentecôtistes du Sud-Kivu. *Revue Congolaise de Théologie et de Sciences Sociales*, 12(3), 45-68.
7. Munzihirwa, C. (2019). *Gestion des conflits dans l'Église en Afrique*. Kinshasa: Éditions de la CEP.
8. Lederach, J. P. (2003). *The Little Book of Conflict Transformation*. Intercourse: Good Books.
9. Ka Mana, G. (2018). *Église africaine et transformation sociale*. Bafoussam: CIPCRE.
10. Règlement d'Ordre Intérieur de la 8^e CEPAC (2019). Bukavu: Édition du Secrétariat Général.