Manuel du bon médiateur

© Juillet 2022

ACCEPT: C'est Contribuer à la Prévention et Gestion des Risques de Conflits

Table des matières

Avant propos……...4
I. Comprendre les concepts fondamentaux.....5
II. Les objectifs de la médiation.....7
III. Les avantages de la médiation 7
IV. Les rôles et missions du médiateur 8
V. Les qualités requises pour un médiateur 9
VI. Ce qui est attendu d'un Médiateur.....10
VII. Les modèles d'approche en médiation 10
VIII. Les étapes dans le processus de la médiation 11
IX. Le déroulement et la gestion de la médiation 21
XI. Les outils de décision 24
XI. La détermination des mécanismes de suivi-évaluation des Accords 21

Préface

Le Tchad est un pays essentiellement agropastoral. Cependant depuis un certain temps, des contraintes relatives à l'accès aux ressources agro-pastorales persistent et se traduisent en conflits meurtriers qui menacent la cohésion et le vivre ensemble. Les participants au colloque régional sur le foncier agropastoral de N'Djamena (25 novembre 2021) ont ainsi fait le constat de « l'importante croissance des pertes en vies humaines et des manques à gagner économiques liés à la gestion conflictuelle des espaces agropastoraux compromettant énormément la recherche de cohésion sociale, de stabilité et de paix ainsi que les efforts de développement de manière générale ».

Il faut saluer le travail de proximité que mènent les Comités d'Entente et de Médiation (CEM) auprès des acteurs pour prévenir et médier les conflits. Ces instances d'émanation communautaire et fortement ancrées aux réalités locales, sont un des premiers moyens que les acteurs, utilisateurs concurrentiels des ressources ont élaboré pour leur permettre de trouver des solutions d'approche à leurs différends.

Lors de son étude stratégique sur la situation initiale des conflits au Tchad en 2021, le projet ACCEPT (Adapter l'accès aux ressources agro-pastorales dans un contexte de mobilité et de Changement Climatique pour l'Elevage Pastoral au Tchad) a noté la nécessité de renforcer les capacités des CEM en termes d'approches novatrices de prise en charge des conflits par les méthodes alternatives. Les partenaires du consortium ACCEPT notamment l'IRED (Institut de Recherches en Elevage pour le Développement), la PPT (Plateforme Pastorale du Tchad) et le CIRAD (Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement) ont élaboré avec ces CEM un processus de co-construction des Outils d'Aide à la Décision (OAD) dont le présent manuel est l'un des résultats. Le manuel fournit donc aux CEM et au-delà à tous les acteurs, praticiens et pastoralistes les approches les plus actuelles en matière de médiation foncière. Il vient renforcer et mettre à jour un document initial élaboré par le Ministère de l'Elevage depuis 2012 et offrira aussi aux cadres formateurs un outil didactique approprié.

Ce manuel est un pas décisif dans la constitution d'un réseau d'instances communautaires solides pour la prise en charge rapide et de proximité des conflits à l'instar d'une des recommandations du colloque de N'Djamena précité qui invite les Etats à : « mettre au point un mécanisme de financement pérenne des instances locales et transfrontalières de gouvernance responsable, pour assurer leur pleine autonomie et fonctionnalité ».

Fait à N'Djaména, le 04 Juillet 2022.

Le Ministre de l'Elevage et des Productions Animales

Pr ABDERAHIM AWAT ATTEIB

Avant-Propos

La production du présent document modulaire intitulé **''Manuel du bon médiateur''** répond à un besoin de renforcement des capacités techniques des Comités d'Entente et de Médiation (CEM). Le document est structuré autour de onze grands points : I. La clarification des concepts clés ; II. Les objectifs de la médiation ; III. Les avantages de la médiation ; IV. Les rôles du médiateur ; V. Les qualités du médiateur ; IV. Ce qui est attendu d'un médiateur ; VII. L'approche dans la conduite d'une médiation ; VIII. La gestion des écoutes et processus de médiation ; IX. Les outils de décision au terme de la médiation ; X. Le déroulement et la gestion de la médiation ; XI. La détermination des mécanismes de suivi-évaluation des Accords.

Le but recherché est de doter les membres des CEM d'un outil simplifié d'orientation méthodologique et stratégique au contenu appropriable et facilement replicable dans leurs initiatives endogènes de négociation, de médiation et résolution pacifique des conflits agropastoraux. La finalité escomptée par le projet ACCEPT à travers sa composante 3 est de bâtir ensemble avec les acteurs locaux (CEM, Chefferies cantonales, Organisations des producteurs) un ancrage social et culturel fort tourné vers la non violence, le vivre ensemble et le respect des droits humains dans l'exercice des métiers d'éleveurs, d'agroéleveurs, agrofermiers, d'agriculteurs. Des sessions de formation seront organisées dans les sites pilotes afin de faciliter l'appropriation du Manuel et de faire des anciens et nouveaux membres des CEM de bons acteurs médiateurs au service des communautés locales établies dans les villages et les Ferricks.

Nous osons espérer que la mise à leur disposition de ce Manuel va renforcer et améliorer d'avantage les capacités et la qualité des offres des CEM en termes de réponses maitrisées aux multiples défis que recouvre la récurrente conflictualité entre les agriculteurs et les éleveurs et autres acteurs.

Le draft de ce document a été conçu par un consultant sociologue, Pr Zéphirin MOGBA. Le document a ensuite été présenté et discuté lors d'ateliers départementaux et nationaux ainsi que lors des réunions du Groupe Technique Consultatif (GTC)- (voir liste de membres en annexe) - initié par le PPT pour appuyer le processus de co-élaboration des OAD. Il a été revu et commenté par l'équipe du projet ACCEPT notamment Ousman AHMAT HADJI de la PPT et Koffi ALINON du CIRAD. Le projet est reconnaissant aux acteurs à la base pour leur disponibilité lors des concertations, aux CEM appuyés par le projet, aux responsables administratifs, traditionnels et religieux des départements de Goundi, de Mandoul Oriental et de Mandoul Occiental dans la province du Mandoul, de Biltine dans la province du Wadi-Fira, d'Abtouyour dans la province du Guera et de Fitri dans la province du Batha ainsi qu'aux cadres de la Plateforme Pastorale Tchad et du Ministère de l'Elevage et des Productions Animales.

I. Comprendre les concepts fondamentaux

Le conflit : Le mot conflit est synonyme de litige, d'opposition des intérêts, des sentiments, d'hostilité, d'opinions contraires ou encore de désaccord sur un sujet donné. Le contraire du conflit est la paix.

Le dialogue : Le mot désigne un type de communication entre deux ou plusieurs personnes sur un sujet défini. Il s'agit d'un échange verbal dont le but est de régler un problème en s'appuyant sur la recherche d'un consensus sur lequel les participants sont tous d'accord. Le dialogue créé un espace de concertation plus large que la médiation. Les dialogues politiques ou militaro-politiques se terminent souvent par la signature d'un Accord. Le dialogue est géré par un facilitateur.

La facilitation : c'est l'incitation d'un groupe d'individus ou d'une communauté à dialoguer ou à échanger sur un sujet donné. Dans la facilitation, le facilitateur n'agit pas au même titre qu'un médiateur.

La négociation : De l'anglais ''pourparlers'', le mot négociation désigne des séries d'entretiens, d'échange ou encore des démarches à entreprendre nécessitant la confrontation des intérêts, des positions et points de vue des négociateurs dans le but d'aboutir ou conclure un Accord. La négociation fait partie du quotidien (vie familiale, commerciale, sociale et politique). Elle est un processus pratique et constructif permettant d'atteindre le but recherché. Dans les cas de négociations tendues, il faut savoir faire des concessions et des contreparties.

La médiation : Un processus dynamique qui implique l'intervention d'une tierce partie neutre choisie pour ses qualités reconnues d'impartialité et d'aptitude à jouer le rôle du médiateur. La médiation est un processus volontaire, confidentiel basé sur les principes d'écoute, de flexibilité permettant de gérer et de régler un différend. Le processus se termine souvent par la signature d'un Accord de conciliation acceptable par les parties engagées (médiateur, parties en conflit, témoins).

Le médiateur. Il désigne la personne choisie pour mener une médiation entre des parties en conflit, pour faciliter une négociation qui peut mener à un Accord ou Conciliation. Sa mission est d'aider les parties en conflit à trouver elles-mêmes une solution à l'amiable. Son intervention permet en général d'éviter un Procès en Justice. Il est souvent choisi par les parties en conflit.

L'Arbitrage : C'est une procédure dans laquelle un litige est soumis par convention entre les parties en conflit, à une personne-arbitre pour prendre une décision finale mais contraignante.

La Justice : Il existe une nette différence entre la Justice et les institutions judiciaires. La justice désigne un état sociétal recherché ou aussi l'activité de juger. Les institutions judiciaires quant à elles se rapportent aux organes c'est-à-dire les tribunaux qui ont le pouvoir d'interpréter les lois et d'en assurer l'application.

L'Accord ou le compromis : c'est le résultat du processus de négociation qui transcrit les points sur lesquels les parties se sont entendues pour bâtir leurs interrelations à venir.

Schéma 1 : Les différentes approches en matière de gestion des conflits

Principales différences entre les méthodes de gestion alternative de conflits et les approches formelles

Négociation	Médiation	Conciliation	Arbitrage	Cours et tribunaux
Rapide. Solutions originales, construites par les parties. Collaboration. Souplesse. Parties propriétaires de la solution. Cousu main. Axé sur l'avenir.	Lien entre les parties qui ne se comprennent plus. Aider les parties à maîtriser leur destin. Le médiateur/conciliateur est une interface. Mode alternatif (ou Approprié) de résolution des conflits. Préservation de la relation. Gagnant/Gagnant. Confidentiel. Coût maîtrisable. Rapide. Parties « maîtres » de leur solution (solution « construite »). Souplesse. Émotions prises en compte.	Suggère la solution.	Gagnant/perdant. Coûteux. Formel. Long. Décision d'un tiers. Imposé. Prêt-à-porter. Réparation du passé. Pas de communication entre les parties. Passivité des parties. Difficulté de compréhension du processus. Émotions non prises en compte. Certains choix des parties sur l'arbitre ou l'organisme d'arbitrage.	Pas de choix quant au juge.

Source : Alain Hendoux, 2008

II. Les objectifs de la médiation

1. Aider les parties à parvenir à **une solution consensuelle, à un accord négocié et acceptable** par l'ensemble des parties.

2. Responsabiliser les parties en conflit en leur permettant de trouver elles-mêmes une solution à leur conflit ;

3. Offrir la possibilité aux parties en conflit d'exprimer leurs ressentis, de s'expliquer, de participer à la restauration du dialogue et surtout de préserver les relations futures ;

Pour résumer, la médiation est une démarche de résolution des conflits permettant aux parties en conflit de parvenir à une solution possible et pacifique à leur différend. Le médiateur intervient souvent à la demande des parties en conflit ou encore à l'initiative d'une d'entre elles pour **déclencher et accompagner les processus de négociation et de résolution du différend**.

III. Les avantages de la médiation

- La médiation est **une démarche volontaire**. Rien ne peut être fait sans le consentement des parties en conflit. Elles peuvent se retirer à tout moment du processus de la médiation. Cela est toujours prévisible.
- La médiation permet aux parties de régler leurs différends en un **temps record** et donc à un **coût réduit** en temps et moyens financiers**.**
- Dans la médiation, aucune décision n'est imposée aux parties. Celles-ci doivent elles mêmes, avec l'aide du médiateur, trouver des solutions **mutuellement satisfaisantes**.
- Toutes les communications demeurent **confidentielles**. En cas d'échec de la procédure de médiation, les informations échangées ne peuvent pas être utilisées par l'une ou l'autre des parties devant un Tribunal.
- Dans le cadre des médiations, la démarche est **collaborative et non directive**, de manière à permettre aux deux (2) parties de s'impliquer activement dans la résolution du différend, sans imputer de tort à personne ;
- Le médiateur est également tenu à *:* **l'obligation du secret professionnel** à l'égard des tiers dans les termes et sous les sanctions prévues par le Code pénal relatif au secret professionnel **»** ;
- La médiation permet de résoudre les différends de façon **créative**.
- Les parties en tirent souvent des avantages qu'elles n'auraient pu obtenir advenant un procès ou un arbitrage.
- Le médiateur peut aider les parties à **discuter de leurs problèmes de façon rationnelle**, dans un contexte sécurisant.

IV. Les rôles et missions du médiateur

- Le premier rôle du médiateur consiste à aider les parties à entreprendre une **négociation constructive**, en facilitant la communication entre elles et la discussion des éléments du ou des facteurs à l'origine du conflit qui oppose les parties en présence.

- Dans ce cadre, il est essentiel de souligner que le médiateur n'est ni un **juge**, ni un **arbitre.** Il est plutôt un " **catalyseur**" dont l'objectif est de faciliter les négociations entre les parties en conflit afin de les aider à trouver elles-mêmes une solution à leur différend.

- La médiation **se distingue** fondamentalement de l'arbitrage en ce sens qu'elle a pour objet de parvenir à un **Accord à l'amiable ou compromis** entre les parties, grâce à l'intervention **d'un tiers médiateur**. Son rôle n'est pas de trancher le litige par une sentence comme c'est le cas pour l'arbitrage.

- Le médiateur identifie les obstacles à la communication et à l'entente en créant une atmosphère **de respect réciproque et d'empathie** dans laquelle, les parties peuvent communiquer, retrouver la confiance nécessaire à un **dialogue fructueux**.

- Le médiateur aide les parties à élargir leur champ de réflexion et à utiliser leurs possibilités créatives en vue d'aboutir à **une conciliation satisfaisante** pour chacune d'entre elles ;

- Le médiateur doit toujours préserver une **relation positive** entre les parties, **car l'accord négocié répond, par principe, aux intérêts des uns et des autres**.

- L'une des grandes missions du médiateur est **d'aider les parties en conflit à discuter** de leurs problèmes de **façon rationnelle**, et **à s'ouvrir** dans un contexte sécurisant. Il insistera sur la **gestion collaborative du processus**, de manière à permettre la résolution du différend, **sans imputer de tort à personne ;**

- La médiation préserve une **relation positive** entre les parties, car **l'accord négocié répond, par principe, aux intérêts des uns et des autres.**

V. Les qualités requises pour un médiateur

1. Savoir séparer les positions individuelles, les intérêts particuliers du but poursuivi dans la médiation ;
2. Impartialité (il ne favorise pas une partie ou l'autre)
3. Neutralité (il ne porte pas de jugement sur le contenu du litige)
4. Savoir garder la confidentialité (il ne divulgue pas les informations sur le litige)
5. Savoir écouter les parties ;
6. Avoir une clarté de la communication ;
7. Être un catalyseur (il catalyse les émotions des parties et les encourage à identifier et à discuter des réelles causes du conflit) ;
8. Etre courageux
9. Choisir un lieu neutre où les parties doivent se rencontrer pour les négociations ;
10. Être simple et flexible dans ses approches ;
11. Adapter son langage au comportement des parties en conflits ;
12. Être responsable ;
13. Respecter les parties en conflit ;
14. Savoir calmer les émotions des parties concernées par la médiation ;
15. Avoir l'humilité (éviter le moi, les intimidations … dans les langages) ;

Encourager la participation active de tous les membres en facilitant le dialogue interacteur et non des conflits interpersonnels

AC

Savoir gérer les passions en interpellant les intervenants au changement de la façon de penser, d'être et d'agir en responsable par rapport aux objectifs visés

VI. Ce qui est attendu d'un Médiateur

- Qu'il soit capable de ***mettre en place un climat favorable au débat*** à savoir :
  - *Créer et maintenir un espace neutre et approprié ;*
  - *Maintenir un environnement responsable et indispensable pour aider les parties en conflit à se focaliser sur le but visés ou recherché ;*

- Qu'il s'assure que le processus de médiation engagé permet d'atteindre ***les objectifs escomptés*** ou encore ***le consensus*** autour de l'Accord au regard des questions abordées ;

- Qu'il sache ***se situer au dessus du problème***, ne pas prendre partie et ***ne pas faire valoir ses propres convictions*** ;

- Qu'il veille à ce que règne entre les parties une compréhension mutuelle. En cas de désaccord, il vaut mieux définir des règles informelles ou strictes applicables durant tout le processus ;

- Qu'il encourage ***l'interaction parmi les parties*** en veillant au temps de parole et à la participation effective des parties ;

- Qu'il permette aux parties de ***faire preuve de leadership***, à ***transcender*** les différences ;

- Qu'ils sachent encourager les membres à ***faciliter le travail en groupe*** ou **par délégation lorsque la médiation engage des groupes sociaux ou des communautés pastorales et agricoles en crise** ;

- Qu'ils sachent ***tenir compte des besoins individuels*** des membres. Les préoccupations individuelles peuvent entre partagées dans le groupe pour voir les interprétations et les réactions sauf si celles-ci sont dans de nature confidentielle ou strictement personnelle ;

- Qu'il soit ***ouvert aux critiques*** des uns et des autres. Qu'il soit aussi capable d'exploiter les aptitudes des parties en présence afin de les impliquer activement au processus de dialogue, des discussions et débats parfois contradictoires.

VII. Les modèles d'approche en médiation

- Le mot **''approche''** se définit comme une ''démarche'', un cheminement vers la découverte de la vérité. Ce cheminement n'est pas souvent linéaire ni encore unidirectionnelle. Il est souvent escarpé de nombreuses difficultés que le médiateur doit savoir les identifier et les contourner afin d'arriver au but recherché.

- La médiation peut être **imposée**, **sollicitée**, **offerte**, ou **désignée**.

- Deux (2) types d'approche sont en vigueur sur le continent africain. Il s'agit de **l'approche traditionnelle** et de **l'approche dite moderne**. Parfois, la combinaison des deux (2) permet l'intervention du médiateur.

- Il faut bien noter que les deux approches ont pour point commun, **la demande du pardon**. Mais pour vraiment demander le pardon, il faut ***Reconnaître ses fautes, Etre prêt à pardonner, Etre prêt à dédommager les dégâts dont on est responsable, Eviter l'hypocrisie.***

Approche traditionnelle

L'approche traditionnelle valorise le savoir et le savoir faire local ou coutumier dans le processus opérationnel de médiation ;

Dans l'approche traditionnelle, le médiateur a cette opportunité de recourir aux normes et valeurs socioculturelles, aux proverbes et mécanismes endogènes de résolution des différends propres aux parties en conflit ;

Le médiateur a la possibilité de s'appuyer sur les bons offices des personnes ressources locales ayant un **capital-confiance très élevé dans le milieu** pour la Médiation selon qu'ils se comprennent à savoir l'aîné de la famille, l'oncle de la famille, le grand père ou la grand-mère, le leader communautaire ou religieux, le sage du village, etc.

Cette approche valorise aussi la ritualisation autour du **respect scrupuleux de l'Accord obtenu** en recourant aux croyances ancestrales ; (par exemple : celui qui refuse d'obtempérer sera maudit, malheureux, banni de la communauté, etc…)

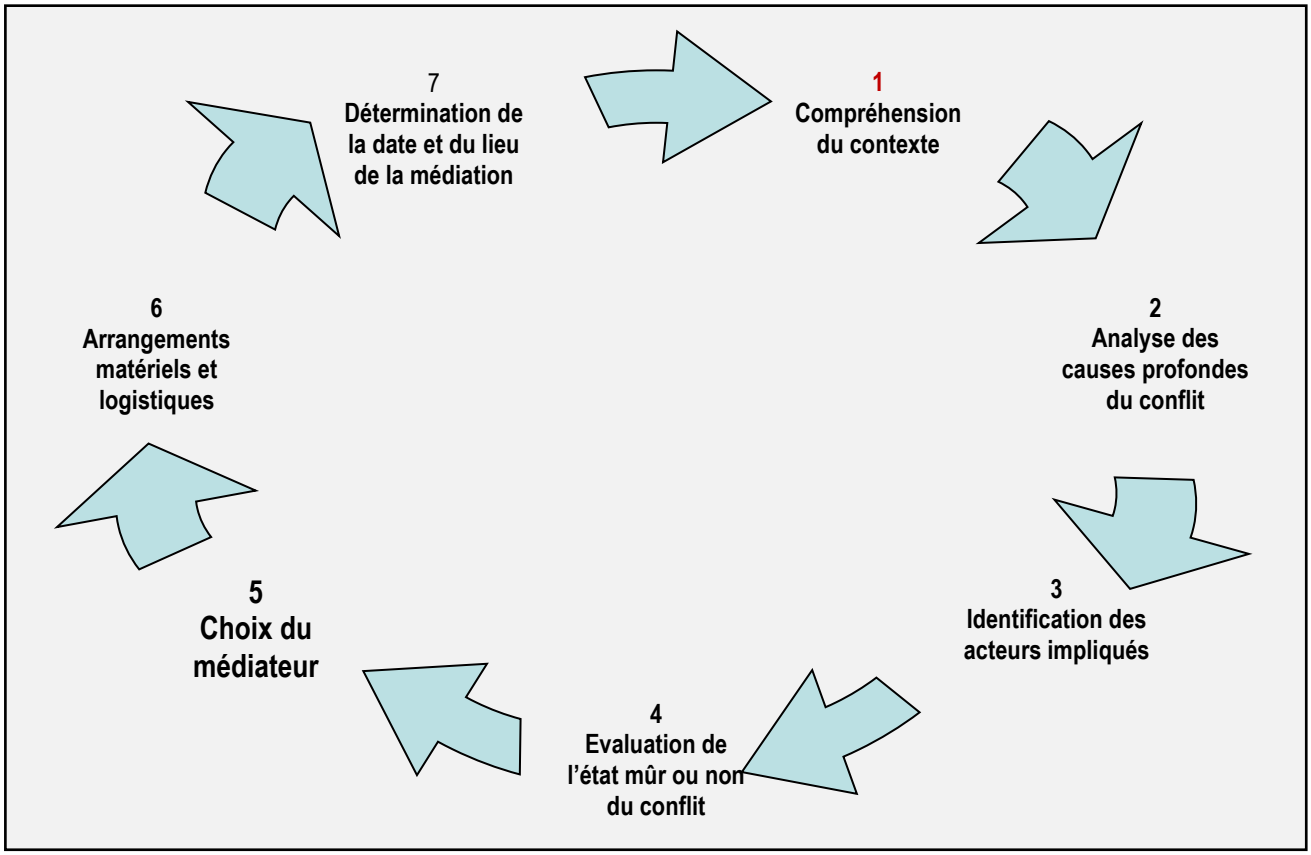
Approche dite moderne

L'approche moderne valorise l'intervention d'une **personne neutre mais de confiance** qui n'est ni frère ni ami ou encore complice d'une des parties en conflits.

Toutefois, cette personne peut être refusée par l'une ou les deux parties en conflit si elle juge de l'absence de bonne foi de sa part dans la médiation à engager.

L'approche moderne **privilégie le dialogue entre les deux parties** en conflit afin d'aboutir à un terrain d'entente matérialisé par un Accord de paix mettant fin au désaccord et au différend.

Schéma n° 2 : Processus préparatoire d'une médiation



8.1. La compréhension du contexte social

1. L'analyse de contexte permet de comprendre les dynamiques à la fois historiques, sociales, économiques, politiques, culturelles, religieuses ou encore idéologiques qui soustendent les modes de vie dans la société ;

2. Dans le cadre d'une médiation suite à un conflit agropastoral, l'analyse et la compréhension préalable du contexte permettent de :
   - Dresser une cartographie sociale exhaustive du milieu, des pratiques et comportements des acteurs ainsi que leurs stratégies en cas de litige ou dans un conflit;
   - Observer de l'intérieur les trames des réseaux des relations sociales et interrelations entre les communautés établies, les degrés de solidarité et nuisance, les opportunités optionnelles envisageables d'entente et résolution ;
   - Evaluer les forces, les faiblesses et les risques potentiels de rebondissement conflictuel dans le milieu;
   - Avoir une vision globale et prospective des réalités sociales passées, présentes et même futures.

8.2. Analyse des causes profondes des conflits agropastoraux

Avant d'engager une médiation, une analyse préalable des causes profondes du conflit opposant les parties s'avère importante. Les sources des conflits peuvent être d'origine structurelle, relationnelle, informationnelle. Elles peuvent aussi découler des intérêts divergents ou encore des valeurs sociales bafouées, etc. Dans le cadre des conflits agropastoraux, plusieurs facteurs d'origine directe et/ou indirecte peuvent être à la cause à savoir :

- La destruction des cultures ;
- Le vol de bétail ;
- La blessure du bétail ;
- L'abattage (mort) du bétail ;
- L'accaparation des portions du couloir de transhumance et d'accès aux ressources en eau et en pâturage ;
- Les conflits liés à l'utilisation concurrentielle des ressources et équipements ;
- Le non respect des us et coutumes.

Pour illustrer les causes profondes, il est souvent utilisé l'image de l'iceberg dont les parties immergées sont plus dangereuses. Les considérations et croyances sociales qui ne sont pas manifestes, se révèlent être les motivations cachées des comportements conflictogènes. C'est pourquoi il est recommandé aux médiateurs d'y prêter attention dans leur analyse de la situation des cas qui leur sont soumis.

Le réseau mondial sur les outils fonciers (en anglais GLTN) basé à ONU-HABITAT à Nairobi a développé des approches pour déceler les causes profondes des conflits « root-causes ». Pour aller plus loin, veuillez consulter :

GLTN, 2018, "How to do a Root Cause Analysis of Land and Conflict for Peace Building" https://gltn.net/2017/12/04/how-to-do-a-root-cause-analysis-of-land-and-conflict-for-peace-building/

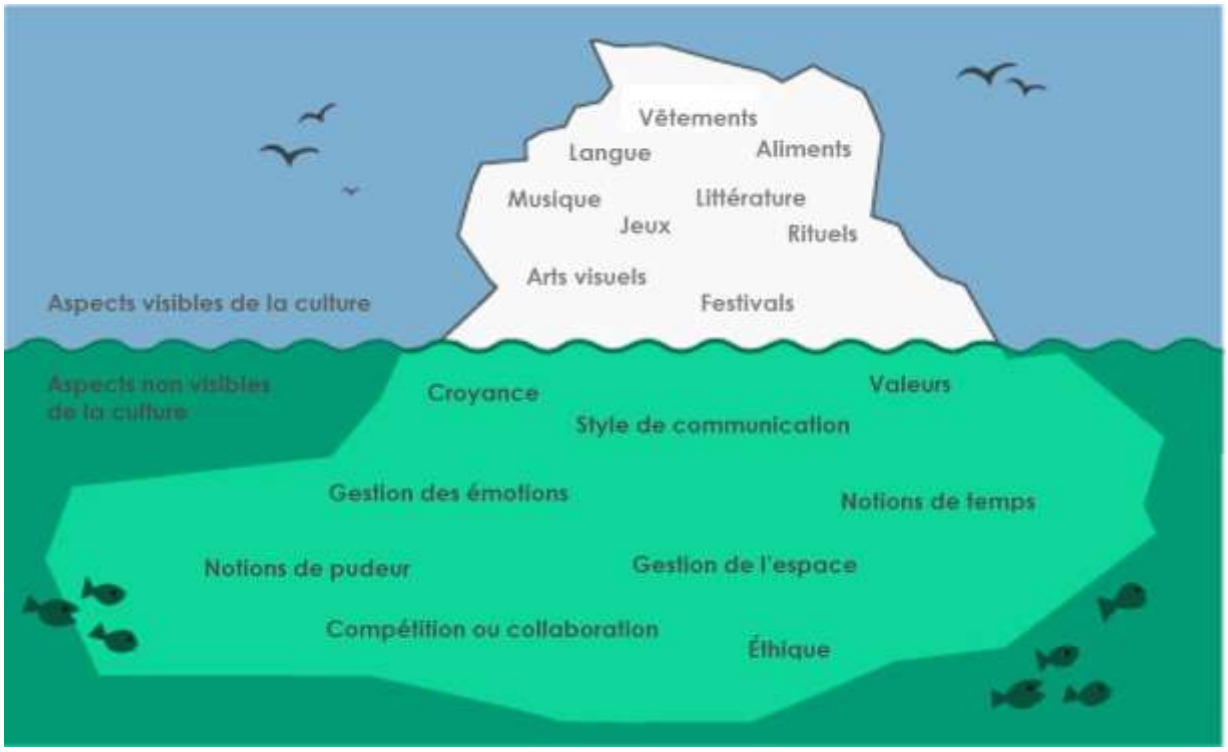
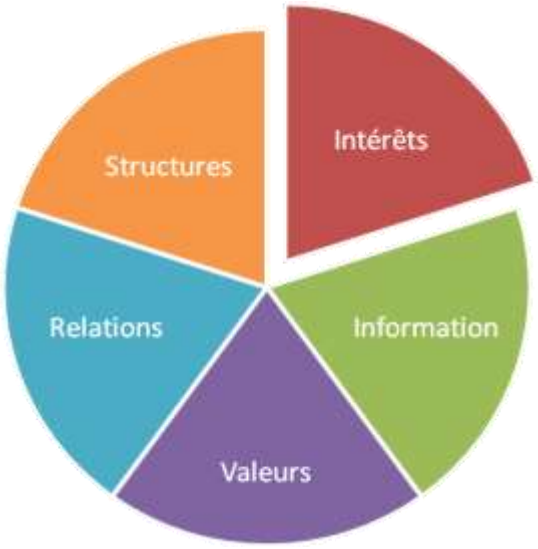


Schéma n° 3 : Les sources des conflits



8.3. Identification des parties au conflit

- Agriculteurs
- Eleveurs
- Pêcheurs
- Agents forestiers (aires protégés)
- Acteurs institutionnels (Autorités administratives, Services déconcentrés)
- Leaders communautaires
- Elites urbaines
- Elites locales
- Leaders religieux (Pasteurs, Imams, etc.)

Le projet ACCEPT a conduit en 2021 une étude stratégique intitulée : « Mécanismes de prévention et de gestion des conflits dans les zones d'intervention du projet ACCEPT ». Le tableau suivant est extrait de ladite étude ; il présente une typologie exhaustive des conflits les plus courants au Tchad et les acteurs impliqués. L'étude est accessible en ligne sur le site du projet : https://accept-tchad.org/

Tableau : Typologie des conflits les plus présents au Tchad en fonction des acteurs en présence

Nature du conflit	Type des conflits	Acteurs	Origines	Manifestations
intra-communautaire	Agriculteurs - Agriculteurs	Propriétaires des parcelles, chefs de villages, chefs de terres, dispute autour de pouvoir, jeunes voulant s'émanciper de la tutelle familiale	Limites des parcelles, limites des villages, héritages, succession d'un chef, des fois refus de mariage arrangé	Conflits ouverts ou latents entre deux propriétaires de parcelles, entre lignages, affrontement entre populations des villages en conflit, affrontement entre deux candidats à un poste de pouvoir
	Éleveurs - Éleveurs	Chefs de famille, Chefs de tribu, chefs de lignage ou de clan ou jowro (en Peul), autorités administratives et militaires.	Gestion des points d'eau (fourches), occupation de l'espace ou encore vol des animaux (dromadaires, chevaux)	Affrontement entre deux chefs tribus, clan ou lignage pour l'accès à l'eau ou pour l'occupation des espaces ressources (bas-fonds, plaines d'inondation, etc.)
	Pêcheurs-Pêcheurs	Pêcheurs, chefs coutumiers, autorités administratives et militaires.	Vols des engins de pêche, Non-respect des règles de gestion des ressources	Affrontement entre deux pêcheurs, conflits entre les pêcheurs et les chefs coutumiers
intercommunautaire	Agriculteurs-Éleveurs	Agriculteurs, éleveurs, autorités administratives et coutumiers, Associations de la société Civile	Dégâts dans les parcelles de culture, cruautés contre les animaux, vols des animaux, couloirs de passage, accès à l'eau, mauvaise gestion des litiges.	Affrontement entre le propriétaire des champs et le berger, affrontement entre les deux communautés (agriculteurs et éleveurs)
	Agriculteurs-Pêcheurs	Agriculteurs, pécheurs,	Cultures maraichères aux abords	Conflits latents, plaintes

		chefs coutumiers, Agent des Eaux et Forêts	des lacs et fleuves, vols des engins de pêche	chez les chefs coutumiers ou Brigade de la gendarmerie
	Éleveurs-Pêcheurs	Éleveurs, pêcheurs, autorités administratives et traditionnelles, Agents des Eaux et Forêts	Destruction des engins de pêche par des animaux, trouble de l'eau suite à une pêche communautaire	Affrontement entre un pêcheur et un éleveur ou entre les deux groupes socioprofessionnels.
Étatique (SDE) avec les usagers	Agriculteurs-Services étatiques	Agriculteurs, Agents des services déconcentrés de l'État et collectivités territoriales décentralisées	Coupe de bois, chasse, défrichement des nouveaux champs, mauvaise interprétation des textes de loi, jugement, amende arbitraire, abus de pouvoir, escroquerie	Frustration et révolte des agriculteurs, refus d'adhésion des agro éleveurs aux actions de développement, rebondissement des cas et forum-shoping (soumission des mêmes cas à des instances parallèles
	Éleveurs-Services étatiques	Éleveurs, autorités administratives, militaires, et collectivités territoriales décentralisées	Coupe de bois, fabrication des enclos/parcs de vaccination, mauvaise interprétation des textes de loi, jugements, amendes arbitraires, abus de pouvoir, escroqueries	Frustration et révolte des éleveurs, refus d'adhésion des éleveurs aux actions de développement, soupçon de déclenchement de feux de brousse, rebondissement des cas et forum-shoping (soumission des mêmes cas à des instances parallèles
Société Civile avec les usagers	Agriculteurs-Société civile	Agriculteurs ou leurs organisations, Associations, ONG, projet	Mauvaise analyse du conflit, mauvaise gestion d'un conflit, manque ou insuffisance de	Conflit entre les usagers des ouvrages, refus de collaboration, action de

			concertation autour d'implication d'un ouvrage	sabotage
	État et concessionnaires-exploitants artisanaux des mines-éleveurs-populations locales	Populations locales, Éleveurs transhumants, sociétés minières, exploitants artisanaux	Perte d'animaux due à la chute dans les excavations ou intoxication par les rejets chimiques ;	Campagnes de déguerpissement, saisie d'animaux (zones pétrolières), actions de représailles
	Éleveurs-Société civile	Éleveurs ou leurs organisations, Associations, ONG, projet	Mauvaise analyse du conflit, mauvaise gestion d'un conflit, manque ou insuffisance de concertation autour d'implication d'un ouvrage	Conflit entre les usagers des ouvrages, refus de collaboration, actions de sabotage,
Influence situation sécuritaire	Conflits entre éleveurs et djihadistes et force de l'ordre	Éleveurs, djihadistes, forces de l'ordre et de sécurité, chefs traditionnels	Accusation d'être en connivence avec les djihadistes ou avec la force de l'ordre et de sécurité	Pris en partie des éleveurs, stigmatisation, rackets, emprisonnements

8.4. Quelles sont les sources/ancrages de pouvoir des acteurs ?

- Accès aux ressources ;
- Pouvoir politique ;
- Légitimité, Hiérarchie et statut ;
- Capacité de bloquer les décisions ;
- Capacité à prendre et/ou à influencer les décisions ;
- Autorité morale ;

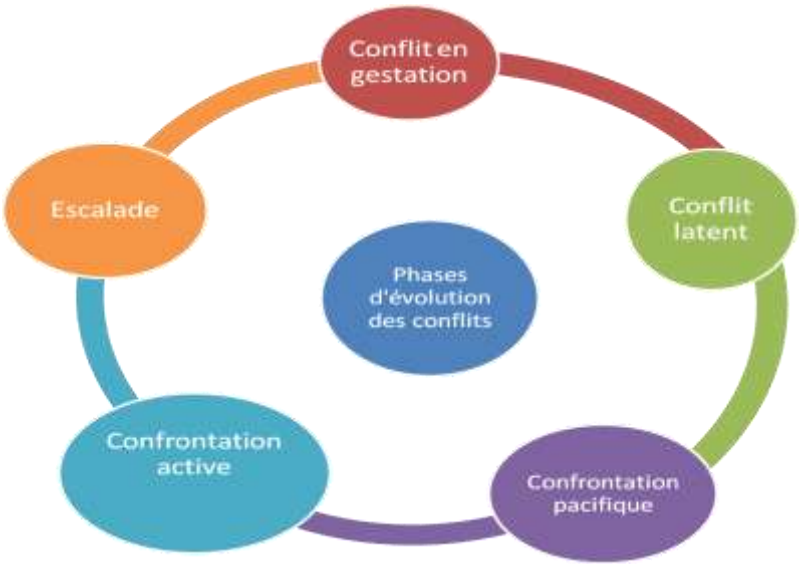
8.5. Détermination de la nature des relations entre les parties en conflit

- Quelle est la source de leurs pouvoirs ?
- Où se situent leurs champs d'intérêts économiques et politiques ?
- Avec qui collaborent-ils ?
- Sont-ils en tension avec qui ?
- Qui influencent-ils directement ou directement ?
- Quelles sont les sources de tension entre les parties ?
- Quels sont les intérêts et besoins des parties ?
- Quels sont les défis communs à préserver ?
- Quels sont les champs positifs d'interventions collaboratives en réponse aux défis communs ?

8.6. Evaluation de l'état mûr ou non du conflit

Tout conflit évolue dans le temps, en intensité, en étendue géographique s'il n'est pas résolu. Ce processus d'évolution explique la flambée des crises et tensions sociales si rien ne vient le stopper

Schéma n°4 : Evolution ou cycle du conflit



La sollicitation ou l'intervention du Médiateur se situe justement au stade de murissement du conflit. Celui-ci s'accompagne généralement d'un besoin de sortie de crise par les parties belligérantes.

LES ETAPES ou CYCLE D'UN CONFLIT

Conflit en gestation : Le conflit existe mais les gens n'en ont pas conscience. Peut-être une minorité qui essaie d'ouvrir les yeux aux populations.

Conflit latent : La conscientisation autour du porteur du conflit se développe. Les gens sont amenées à percevoir la violence structurelle qu'ils subissent.

Confrontation pacifique/ Formation d'un front : Des protestations/mouvements sociaux se développent, les groupes et parties antagonistes en présence revendiquent le changement….

Confrontation active *:* A ce stade, le conflit atteint une étape où la violence devient manifeste. On voit un passage des pressions jadis non violentes vers l'usage des moyens et pressions plus violents. La violence et les mesures répressives croissent au rythme de la flambée de la crise conflictuelle.

Escalade de conflit : A ce stade le conflit est mûr pour des négociations. Les parties concernées vivent une impasse ou espèrent une issue. De nombreuses conversations préparent les négociations pour un éventuel accord de paix. Les protagonistes entrent en négociation à travers le choix d'un Médiateur. Ils décident de mettre fin à la logique de la violence destructive pour aller vers la paix.

8.7. Choix et qualité du médiateur

- Le choix ou la désignation du médiateur se fait de commun accord par les parties en conflit ;

- Divers critères de qualité sont généralement mis à contribution à savoir la connaissance avérée en outils de négociation et médiation, la maitrise de soi, l'impartialité et l'aptitude reconnu dans les mécanismes endogènes de gestion des conflits, la connaissance des réalités liées aux questions agropastorales.

8.8. Arrangements matériels et logistiques

- Il s'agit pour le Médiateur de s'assurer des conditions matérielles dans lesquelles seront conduites les opérations de médiation en termes de sécurisation du cadre contre des actes isolés de vengeance pouvant venir d'un tiers, les dispositions des places assises, etc.

- Le plus souvent, il est conseillé au préalable d'impliquer les parties en conflit dans la définition d'un Code de Bonne conduite observable par tous. Cela permet de prévenir tous débordements et dérapages éventuels.

8.9. Détermination de la date et du lieu de la médiation

- La détermination de la date et du lieu de la médiation doit se faire de manière consensuelle entre les deux parties. Pour ce faire, le médiateur volontaire ou sollicité doit se rendre chez chacune des parties en vue d'une négociation sur cette question;

- La fixation de la date et la durée du processus de médiation doivent être débattues au préalable et avoir le consentement libre et informé des parties ;

- Il en est de même pour le choix du lieu où va se dérouler la médiation. Il est généralement conseillé d'identifier un endroit neutre, débarrassé des considérations subjectives et acceptables par toutes les parties.

IX. Le déroulement et la gestion de la médiation

1. Savoir gérer les écoutes ;
2. Utiliser tout votre corps en écoutant (geste, tête, regard, mouvement…) ;
3. Usage des réponses – échos : répéter synthétiquement ce que l'orateur vient de dire (briefing) ;
4. Demander à l'orateur d'éclaircir les points d'ombres (savoir parler) ;
5. Usage des paraphrases : Dire en d'autres mots attenants ce que l'orateur vient de dire. Mettre l'accent sur les aspects positifs tout en évitant ceux négatifs (les injures et insultes…) ;
6. Décourager les langages inappropriés : (c'est-à-dire négatifs et inutiles) ;
7. Favoriser les parties à avoir un langage courtois ;
8. Maintenir l'atmosphère d'écoute en se fixant un règlement de conduite ;
9. Favoriser les questions et y répondre méthodiquement ;
10. Décourager les langages inappropriés (c'est-à-dire négatifs et inutiles).

X. La détermination des mécanismes de suivi-évaluation des Accords

La conduite d'une médiation d'un bout à l'autre a toujours un cout social et économique. Sa faisabilité nécessite un investissement énorme en temps, en efforts et en moyens matériels. Les Accords signés au terme des négociations et médiations constituent des moments importants de satisfaction commune. Il faudra non seulement documenter ces Accords mais aussi établir un mécanisme endogène de leur suivi, et de sanctions afin de prévenir tout rebondissement négatif.

Les chances de mise en œuvre et de durabilité d'un compromis sont liées au processus de médiation lui-même, de la confiance que se font les parties et de la vigilance des instances qui l'ont avalisées. Ce dernier aspect est très important car il ne faut pas laisser les parties esseulées après l'accord mais veiller que les instances ou autorités ayant supervisé et avalisé l'accord en fasse le suivi. Les CEM au Tchad par exemple ont identifié le Président d'Honneur comme personnalité devant viser les accords – celui-ci est souvent le Chef Canton ou le plus important Chef traditionnel du ressort territorial du CEM.

Chaque contexte dicte l'autorité idoine à accompagner les accords. Il faut trouver un juste milieu pour que l'approche communautaire de la recherche de solution soit préservée en même temps que la nécessité d'exercer une autorité morale suffisamment forte sur les parties pour que celle-ci respectent leur engagement.

En vue de sortir de la « conflictualité » il est aussi recommandé d'initier entre les parties et les communautés ayant été aux prises, des activités socio-éducatives de brassage et de cohésion. Il peut s'agir par exemple de travaux communautaires comme la plantation d'arbres sur des parcelles communes, l'organisation de tournois de football, d'activités récréatives comme les théâtres populaires.

A ne pas faire	**Que faire**
Considérer que la signature d'un accord signifie la fin de la médiation	La médiation est un processus continue dont les succès peuvent se mesurer du moment où les parties saisissent les services de médiation jusqu'à la mise en œuvre des résultats de l'accord, le raffermissement de la sécurisation foncière, l'occupation et la mise en œuvre paisible de l'espace, etc.
Considérer que la médiation doit résoudre tous les problèmes fonciers	La médiation facilite les dispositions de cohabitation, attenue les tensions, etc…
Extrait de UN-Habitat, 2013 « Guide de Médiation Foncière : Basée sur l'Expérience de l'Est de la République Démocratique du Congo »	

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Pour aller loin dans la connaissance et la pratique de la médiation foncière, veuillez consulter les sources suivantes :

- Projet ACCEPT, 2021, Mécanismes de prévention et de gestion des conflits dans les zones d'intervention du projet ACCEPT

- CILSS / PASSHA, 2017 : les outils de sensibilité et de prévention des conflits cf. le site web du PRAPS régional : http://praps.cilss.int

- UN-Habitat, 2013, Guide de Médiation Foncière : Basée sur l'Expérience de l'Est de la République Démocratique du Congo

- Alinon, K., Bakker, J., 2011, La Sensibilité au conflit - Modules de formation à l'intention des ONG travaillant sur la gestion des ressources naturelles en Afrique de l'Ouest, Oxfam-Novib & International Alert.

- Alinon, K., 2010, Alternative land tenure conflicts management mechanisms: analytical tools, Paris, AFD. Document en ligne sur :

http://www.agter.org/bdf/_docs/ctf_alinon_land_conflict_management_en.pdf

ANNEXES : Les outils d'aide à la décision et liste de GTC

REPUBLIQUE DU TCHAD Unité-travail-progrès جمهورية تشاد

وحدة – عمل – تقدم

COMITE D'ENTENTE ET DE MEDIATION (CEM) لجنة المصالحة والوساطة (ل م و)

PROCES VERBAL DE CONSTAT AGRICOL

محضر التحقق للتضرر الزراعي

Siège du Comité :…… مقر اللجنة:……

1. Nom du plaignant :…… اسم مقدم الشكوى :

Village/Ferrick :…… قرية / مسكن الرعاة (فريك) :

Qualité :…… الوظيفة :

Contact téléphonique :…… رقم الهاتف :

2. Nom du mis en cause :…… اسم المسبب:

Village/Ferrick :…… قرية / مسكن الرعاة (فريك) :

Qualité :…… الوظيفة :

Contact téléphonique :…… رقم :

3. Type de conflit…… نوع النزاع الهاتف

4. Mode de saisine طريقة نقل القضية

CEM (اللجنة) ☐ Chef de village (رئيس القرية) ☐

Chef de canton (رئيس السلطة التقليدية : الكانتون) ☐

Autres (à préciser)…… أخرى ليتم تحديدها

5. Décrire les dégâts constatés sur le terrain :وصف الاضرار)

الملاحظة في الميدان)

6. Evaluation du niveau des dégâts : تقييم مستوى الضرر

Faible ضعيف ☐ Moyen متوسط ☐ Elevé عالي ☐

7. Estimation en quantité des dégâts تقدير بالكمية للضرر

Quantité en Coro كمية بالكورو……/Sacs بالشوال

……بالكيلوجرام /Kg ……

Superficie dévastée :…… المساحة المتضررة

8. Coût estimatif des dégâts :…… التكلفة المقدرة للضرر

9. Décision de la médiation قرار الوساطة

Transférée حول ☐ Refusée رفض ☐ Acceptée قبل ☐

10. Noms et signatures أسماء وتوقيعات

Les médiateurs الوسطاء

1……

2……

Les parties en conflit الأطراف المعنيين بالنزاع

1……

2……

Les témoins (au moins 2 pour chaque partie)

الشهود (اثنان على الأقل لكل طرف)

1……

2……

3……

4……

VISA DU PRESIDENT D'HONNEUR

(*Noms, prénoms, signature et Cachet*)

تأشيرة رئيس الشرف

(الأسماء، والالقاب، التوقيع والختم)

Fait à……le ……. /….. /20……, heure ……ساعة……20…../…… /……يوم……:حرر في

ACCEPT: C'est Contribuer à la Prévention et Gestion des Risques de Conflits

REPUBLIQUE DU TCHAD
COMITE D'ENTENTE ET DE MEDIATI

Unité-travail-progrès
وحدة – عمل - تقدم

جمهورية تشاد
لجنة المصالحة والوساطة (ل م و)

PROCES VERBAL DE CONSTAT PASTORAL
محضر التحقق للتضرر الرعوي

Siège du Comité :…… ……..…….. : مقر اللجنة

1. Nom du plaignant :……..…….. : اسم مقدم الشكوى	7. Estimation en nombre de dégâts تقدير بالعدد للضرر
Village/Ferrick :……..…… : قرية / مسكن الرعاة (فريك)	Blessé مجروح :……
Qualité :……..…….. : الوظيفة	Mort ميت :……
Contact téléphonique :……..…….. : رقم الهاتف	Perte فقدان :……
2. Nom du mis en cause :……..…….: اسم المسبب	Vol سرقة :……..……
Village/Ferrick :…… : قرية / مسكن الرعاة (فريك)	Autres (à préciser)…….أخر ليتم تحديده
Qualité :……..…….. : الوظيفة	8. Coût estimatif de dommage :…….التكلفة المقدرة للخسارة
Contact téléphonique :…….. :رقم الهاتف	9. Décision de la médiation قرار الوساطة
3. Type de conflit……..نوع النزاع	Transférée حول ☐ Refusée رفض ☐ Acceptée قبل ☐
Blessure جرح ☐ Perte فقدان ☐ Abattage ذبح ☐	10. Noms et signatures أسماء وتوقيعات
Vol سرقة ☐ Autres (à préciser)…….أخر ليتم تحديده	*Les médiateurs* الوسطاء
4. Mode de saisine طريقة نقل القضية	1……
CEM (اللجنة) ☐ Chef de village (رئيس القرية) ☐	2……
Chef de canton (رئيس السلطة التقليدية : الكانتون) ☐	*Les parties en conflit* الأطراف المعنيين بالنزاع
Autres (à préciser)……أخرى ليتم تحديدها	1……
5. Décrire les dégâts constatés sur le terrain :(وصف الاضرار الملاحظة في الميدان)	2……
	Les témoins (au moins 2 pour chaque partie)
	الشهود (اثنان على الأقل لكل طرف)
6. Evaluation du niveau des dégâts : تقييم مستوى الضرر	1……
Faible ضعيف ☐ Moyen متوسط ☐ Elevé عالي ☐	2……
	3……

VISA DU PRESIDENT D'HONNEUR
(*Noms, prénoms, signature et Cachet*)

تأشيرة رئيس الشرف
(الأسماء، والالقاب، التوقيع والختم)

Fait à……le ……. /….. /20……

حرر في:……يوم……/…… /……20…….

ACCEPT: C'est Contribuer à la Prévention et Gestion des Risques de Conflits

REPUBLIQUE DU TCHAD — Unité-travail-progrès — وحدة – عمل - تقدم — جمهورية تشاد

COMITE D'ENTENTE ET DE MEDIATION (CEM) — لجنة المصالحة والوساطة (ل م ـ)

ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE العهد المجتمعي

SIEGE DU COMITE..... مقر اللجنة

TYPE D'ACTIVITE DE MOBILISATION (نوع النشاط لتحرك الجماعي) :

I. **DESCRIPTION DE L'ACTIVITE (وصف النشاط) :**

II. **L'OBJECTIF VISE (الهدف المرتقب) :**

III. **ANIMATEUR/INTERVENANT EXTERIEUR (المحرك / المتدخل الخارجي)**
*Noms, prénoms et Fonction ou Service (*الأسماء، الألقاب، والوظيفة او الخدمة*) :*

IV. **POINTS DEBATTUS A L'ORDRE DU JOUR (النقاط التي تمت مناقشتها في جدول الاعمال) :**

V. **PRINCIPALES RESOLUTIONS OU DECISIONS (الحلول الرئيسية او القرارات) :**

VI. **LES PARTIES SIGNATAIRES AU NOM DE LA COMMUNAUTE (الأطراف الموقعة باسم المجتمع)**

N°	Noms et prénoms الأسماء والالقاب	Fonctions الوظائف	Contacts ارقام الهاتف	Signatures التوقيعات
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				

VISA DU PRESIDENT D'HONNEUR
(*Noms, prénoms, signature et Cachet*)

تأشيرة رئيس الشرف
(الأسماء، والالقاب، التوقيع والختم)

Fait à……le ……. /….. /20…… حرر في:……يوم……/…… /……20…..

ACCEPT: C'est Contribuer à la Prévention et Gestion des Risques de Conflits

Liste de membres du GTC قائمة اعضاء المجموعة الاستشارية الفنية

Désignations التعيينات	Structures المؤسسات	Fonctions الوظائف
Pr Koussou البروفوسور كوسو	ACCEPT	Coordonnateur منسق
Koffi Alinon كوفي الينون	ACCEPT	Assistant Technique مساعد فني
Ahmed Mahamat Nadif احمد محمد نضيف	PPT المنصة الرعوية التشادية	Secrétaire Exécutif et Point – focal ACCEPT امين تنفيذي دائم وممثل في المشروع ACCEPT
Dr Adyl Béchir دكتور عادل بشير	DGDPAP	Directeur Général مدير عام
Youssouf Ali Djorkodei يوسف علي جوركودئي	DOPESSP	Directeur et président de la PPT مدير ورئيس المنصة الرعوية
Dr Pabamé Sougnabé دكتور بابامى سونابى	PASTOR	Assistant Technique/PFP مساعد فني للمنصة
Djimadoum Djialtaجيمادوم جييالتا	PASTOR	Responsable du S&E مسوول المتابعة والتقييم
Ousman Ahmat Hadji عثمان احمد حاجي	PPT/DOPESSP	Chef de composante 3/ACCEPT مسوول المكون لمشروع
Ahmat Alhadj Hassan احمد الحاج حسن	DOPESSP	Chef de Division Formation des Eleveurs رئيس قسم تدريب الرعاة
Bichara Drep بشارة درئب	CONFIFET	Président رئيس
Kolian كوليان	CNCPRT	Président رئيس
Mahamat Nour Abakar محمد نور ابكر	ANADER/Ministère de l'Agriculture وزارة الزراعة	Chef de Division Vulgarisation/Appui Conseil رئيس قسم النشر والدعم والاستشارات
Abdramane Chaibo عبدالرحمان شعيبو	DFAP/ Ministère de l'Environnement وزارة البيئة	Directeur مدير
Haiwang Djaklessam هايوان جاكلئسام	IRED	Chercheur باحث
Ahmat Adoum Abdoulfathi احمد ادم ابوالفتح	COPAFIB	Président رئيس
Dagou Paboung داقو بابونق	Observatoire des Fonciers du Tchad مرصد الأراضي في تشاد	Coordonnateur منسق
Mahamat Malloum محمد مالوم	PNACC /Min de l'Environnement وزارة البيئة	Directeur مدير
Ndoassal Banlongar اندوماسال بانلونقار	DFAP/ Ministère de l'Agriculture وزارة الزراعة	Directeur مدير
Dehainsala Maipa دهنسالا مايبا	PPT/ACCEPT المنصة الرعوية التشادية	Chargée de Communication مكلفة بالاعلام
Daoud Doungous داوود دنقس	IG/MEPA مفتشية وزارة الثروة الحيوانية	Chef de service رئيس قسم
Adjoudji Guemé اجوجو قئمى	Direction des Etudes, de la Planif et de Suivi / MEPA إدارة الدراسات والتخطيط والمتابعة لوزارة الثروة الحيوانية	Directrice مديرة
Acherif Zagalo الشريف زقلو	PPT المنصة الرعوية التشادية	Chargé des OPE مكلف بالمنظمات المهنية للرعاة