



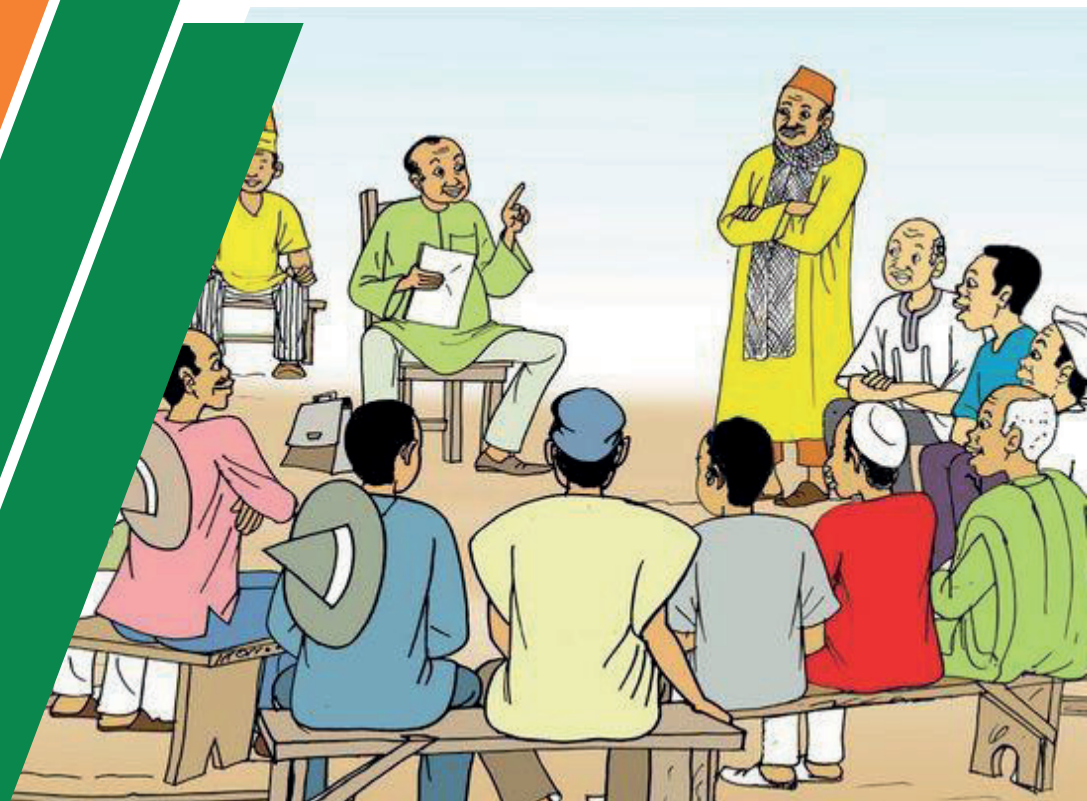
Commission de la CEDEAO
Département Agriculture, Environnement et Ressources Naturelles
Direction Agriculture et Développement Rural



Projet Elevages et Pastoralisme Intégrés et Sécurisés en Afrique de l'Ouest (PEPISAO)

Guide didactique consolidé sur la prévention et gestion des conflits en lien avec l'élevage mobile

GUIDE



Edition 2021



« Ce guide a été conçu par le **CILSS** et la **CEDEAO** à travers les experts de la Direction de l'Agriculture et du Développement Rural (DADR) de la CEDEAO, en particulier, l'Assistant Technique Elevages et pastoralisme, **Dr Bio Goura Soulé** et du CILSS à travers l'équipe de mise en œuvre du PEPISAO, **Moussa ASSOUMANE** (coordonnateur du PEPISAO), **Imorou OROU DJEGA** (expert en ingénierie sociale et prévention des conflits), avec l'appui de **Roland D. TANKOANO**, Consultant ICF, Directeur, EDRIC et ses collaborateurs.

Nos remerciements vont également à l'endroit de Alhassane Younfa chargé de programme GIZ ZFD, **Seydou HEMA**, Juriste CARE International Burkina, **Maman Moctari**, chargé de suivi évaluation de GIZ ZFD, ayant contribué au cours d'un atelier à améliorer le contenu »

SOMMAIRE

Sigles et abréviations	5
PARTIE I. INTRODUCTION AU GUIDE.....	6
Introduction.....	7
I.1. Contexte.....	8
I.2 Enjeux de l'élevage et de la transhumance.....	9
I.3. Clarification conceptuelle.....	11
PARTIE II. GUIDE DIDACTIQUE CONSOLIDE.....	16
II.1 Approche explorée.....	17
II.2 Profil des compétences en PGC.....	17
II.3 Fiches didactiques.....	26
II.4 Prévention des conflits.....	36
II.5 Gestion des conflits.....	41
II.6 Transformation des conflits.....	49
Conclusion et recommandations.....	58

Sigles et abréviations

APESS	:	Association pour la Promotion de l'Élevage au Sahel et en Savane
CEDEAO	:	Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CILSS	:	Comité Permanent Inter-états de Lutte contre la Sécheresse au Sahel
CORAF	:	Conseil ouest et centre africain pour la recherche et le développement agricoles
CTC	:	Comité Technique Consultatif
FDS	:	Forces de Défense et de Sécurité
GNVC	:	Gestion Non Violente des Conflits
GPSC	:	Gestion de Programme Sensible au Conflit
IGAD	:	Autorité Inter-Gouvernementale pour le Développement
IVR	:	Interactive Voice Response
LCP	:	Local Capacities for Peace
OP	:	Organisation Professionnelle
OSC	:	Organisation de la Société Civile
OSP	:	Organisation Socioprofessionnelle
PASSHA	:	Projet Pastoralisme et Stabilité au Sahel et dans la corne de l'Afrique
PEPISAO	:	Projet Elevages et Pastoralisme et Intégrés et Sécurisés en Afrique de l'Ouest
PPAAO/ WAAPP	:	Programme de Productivité Agricole en Afrique de l'Ouest
PRAPS	:	Projet Régional d'Appui au Pastoralisme au Sahel
PREDIP	:	Projet Régional de Dialogue et d'Investissement pour le Pastoralisme et la transhumance au Sahel et dans les pays côtiers de l'Afrique de l'Ouest
PREPP	:	Programme Régional d'Education/formation des Populations Pastorales en zones transfrontalière
PRODIATA	:	Projet Régional de Dialogue pour la transhumance apaisée en Afrique de l'Ouest
RPLRP	:	Projet Régional de Résilience Pastorale
RVC	:	Relais de Veille Communautaire
SMS	:	Short Message Service
SPC	:	Sensibilité à la Prévention des Conflits
UEMOA	:	Union Économique et Monétaire Ouest-Africaine

PARTIE I. INTRODUCTION AU GUIDE



Introduction

Le projet Élevages et Pastoralisme Intégrés et Sécurisés en Afrique de l'Ouest (PEPISAO) a entrepris la conception d'un guide didactique, pour la prévention et la gestion des conflits en lien avec l'élevage mobile. Ce document permettra de disposer d'un contenu ordonné et pratique pour les intervenants notamment, les techniciens accompagnateurs des projets ainsi que les acteurs directs sur le terrain (les OP, les comités de transhumance etc.). Faut-il le rappeler, l'objectif du PEPISAO est de « réduire les conflits liés au pastoralisme à travers l'amorce de la construction d'une vision régionale partagée sur les différents modes d'élevage ruminant ».

Le présent document « Guide didactique consolidé » vise à répondre aux préoccupations des acteurs sur l'épineuse question liée à la gestion et la prévention des conflits en lien avec l'élevage mobile. Cet outil de capitalisation des nombreuses expériences en la matière se veut didactique car son utilisation doit permettre de :

- harmoniser les compréhensions sur le profil de compétences en PGC ;
- expliciter les notions et concepts de conflits ;
- valoriser les mécanismes, les méthodes et outils SPC les plus pertinents ;
- donner aux intervenants des outils pratiques de PGC ;
- favoriser l'autoformation, la sensibilisation/information et la formation des acteurs.

Ce guide consolidé des compétences, des pratiques, des méthodes et outils en matière de prévention et gestion des conflits en lien avec la mobilité pastorale au Sahel et en Afrique de l'Ouest s'adresse à tous les acteurs d'un pastoralisme apaisé, pour servir de document d'orientation dans les choix stratégiques et didactiques pour mener des actions de prévention et de gestion des conflits. Ces acteurs, qu'ils soient primaires, secondaires ou tiers, interviennent chacun selon son niveau de responsabilité et d'autonomie dans la chaîne des compétences nécessaires et mobilisables afin, au mieux, d'amoinrir et au pire des cas, gérer les situations conflictuelles auxquelles sont exposés les éleveurs transhumants.

Il est essentiellement destiné aux principaux intervenants dans la problématique du pastoralisme et spécifiquement dans la prévention - gestion des conflits en lien avec l'élevage mobile que sont :

- les techniciens des projets/programmes nationaux et sous- régionaux de développement en lien avec le pastoralisme ;
- les techniciens des ministères en charge de l'élevage et du pastoralisme des différents pays ;
- les Organisations Paysannes (OP) nationales et les Organisations Paysannes Régionales (OPR) ;
- les comités de transhumance locaux ou transfrontaliers.

I.1. Contexte

L'Afrique de l'Ouest et le Sahel constituent une des principales zones d'élevage de l'Afrique. Le cheptel ruminant est estimé en 2017 à 76,2 millions de bovins, 113,9 millions d'ovins et 165,2 millions de caprins et 4,8 millions de camelins (FAOSTAT), soit un total de 100,2 millions d'UBT¹. Ce sous-secteur d'activité contribue en moyenne pour plus de 5% à la formation du Produit Intérieur Brut (PIB) de la région ; et entre 10 et 15% notamment dans les pays sahéliens (Niger, Burkina Faso, Mali et Tchad). La contribution au PIB agricole de la région est estimée à 25% avec des pointes pouvant atteindre les 30 % dans les pays sahéliens.

De façon générale, le bétail constitue une réserve de richesse constituée progressivement et utilisée pour réduire les risques de pertes de revenus et l'insécurité alimentaire. Des études de cas montrent que l'élevage apporte 34% des revenus monétaires des ménages ruraux contre 14 % pour les produits végétaux (Zonon, 2004 ; CAPES, 2003 in CAO/OCDE, 2007). Une enquête réalisée auprès de plusieurs agropasteurs dans le plateau Mossi au Burkina Faso donne des indications sur l'importance des revenus d'élevage dans la vie des populations rurales. Au Niger, une enquête budgets/consommation des ménages indique que le secteur élevage contribue à plus de 15 % au budget des ménages et sa contribution à la satisfaction des besoins alimentaires se situerait à hauteur de 25% (MRA, 2004 in CAO/OCDE, 2007). Malgré cela, il ne bénéficie que d'un faible soutien en investissements publics, sur le plan des infrastructures de transformation et de conditionnement dans tous les pays de l'Afrique de l'Ouest. De même, il souffre d'une insuffisance de politiques pour dynamiser les échanges au niveau régional.

En lien avec la variabilité climatique et les conditions agroécologiques, 70 et 90 % du cheptel bovin et 30 à 40 % de celui des petits ruminants sont élevés selon le système pastoral transhumant et nomade (CSAO-OCDE, CEDEAO, 2008). Cette caractéristique de l'élevage reste d'actualité, en dépit de la complexification et de la diversification des modes d'élevage qui intègrent des systèmes intensifs et semi-intensifs qui se développent notamment dans les zones péri-urbaines.

En vue de s'adapter à la dispersion géographique et à la saisonnalité des ressources alimentaires (pâturages et eau), l'élevage des ruminants est dans sa grande majorité mobile. L'élevage transhumant des ruminants est de ce fait caractérisé par des déplacements fréquents sur des distances variables selon les régions et les écosystèmes naturels.

Outre la petite transhumance et la transhumance nationale, des déplacements transfrontaliers sont observés entre les pays sahéliens et les pays côtiers.

La mobilité des troupeaux (transhumance courte ou longue) permet une meilleure valorisation de la diversité des ressources pastorales (eau et pâturage). Ces déplacements permettent, ainsi d'exploiter les pâturages et les points d'eau, mais aussi les zones de cures salées. Les déplacements transfrontaliers pour les cures salées au Niger, au Burkina, en Mauritanie et au Mali sont bien connus dans ce cadre.

¹ L'UBT est un animal herbivore de référence pesant 250 kg de poids vif et consommant 6,25 kg de matières sèches par jour. Les coefficients utilisés pour convertir les effectifs des espèces animales domestiques en UBT sont ceux préconisés par Meyer (2019) pour les pays tropicaux, à savoir : un bovin adulte = 0,8 UBT ; un mouton ou une chèvre = 0,12 UBT ; un dromadaire = 1,2 UBT.

I.2 Enjeux de l'élevage et de la transhumance

I.2.1 Les défis majeurs de la transhumance transfrontalière

L'analyse de la Transhumance Transfrontalière (TT) permet de dire que les défis auxquels elle est confrontée sont en premier lieu ses possibilités d'adaptation par rapport aux effets du changement climatique et à la dégradation de l'environnement. Au nombre des difficultés identifiées : une réduction du disponible fourrager, une diminution des aires de pâturages du fait notamment de la croissance démographique, diminution de la complémentarité éleveur agriculteur, une fréquentation de plus en plus accrue des aires protégées, un développement de l'agro pastoralisme.

Le deuxième défi a trait à la sécurisation des espaces pastoraux. Dans la quasi-totalité des Etats de la CEDEAO, l'objectif de sécurisation foncière a été affirmé ou réaffirmé, notamment dans le domaine du foncier rural et du foncier pastoral. Des initiatives locales innovantes existent aussi dans plusieurs régions d'Afrique de l'Ouest pour faciliter et protéger la mobilité du bétail à travers la sécurisation des parcours et des espaces pastoraux (pistes de bétail, couloirs de passage, zones de pâture, etc.).

Cependant, la difficulté majeure réside dans l'application des textes règlementaires qui encadrent cette mobilité.

Le troisième défi a trait à une meilleure prise en charge de la transhumance transfrontalière dans les politiques de développement, la législation et la réglementation. En effet, certaines politiques publiques dans l'espace CEDEAO, du fait des difficultés liées à l'isolement et l'éloignement des zones pastorales, peinent à assurer les grands services sociaux attendus de l'État (scolarisation, santé humaine, sécurité, commerce).

Enfin le dernier défi auquel la transhumance transfrontalière est confrontée est sa nécessité de s'adapter à une croissance démographique plus forte et un développement accru de centres urbains. Et à la faveur des processus de mondialisation, des importations de plus en plus importantes de produits animaux, (lait, viande rouge, viande blanche, œufs, etc.) sont faites pour satisfaire les besoins croissants de cette population et ceci, du fait des difficultés que l'élevage transhumant se trouve pour satisfaire le marché.

I.2.2 Les conflits liés à la transhumance transfrontalière

La transhumance transfrontalière et les flux commerciaux de bétail se conjuguent et amplifient les déplacements des animaux des pays sahéliers vers les pays côtiers. En dépit de ses impacts économiques et sociaux (intégration des systèmes de production agricole et d'élevage, développement de nombreux marchés à bétail dans les pays côtiers, meilleur approvisionnement des pays côtiers en produits animaux, etc.), la transhumance transfrontalière et le convoi à pieds du bétail génèrent des conflits entre les pasteurs et les agriculteurs dans les pays côtiers. Ces conflits faut-il le souligner sont essentiellement liés aux perceptions des populations locales sur la transhumance qui sont généralement négatives dans les zones de transit et d'accueil, notamment dans les pays côtiers de l'Afrique de l'Ouest (Bénin, Côte d'Ivoire, Ghana, Togo).

les zones de transit et d'accueil, notamment dans les pays côtiers de l'Afrique de l'Ouest (Bénin, Côte d'Ivoire, Ghana, Togo).

Au fil des années, les conflits se sont amplifiés en devenant de plus en plus nombreux et violents sous les effets conjugués de la croissance démographique humaine et animale, de l'augmentation des superficies emblavées, du changement climatique qui ont entraîné une compétition accrue autour des ressources naturelles.

Dans les zones de transhumance (zones de transit et d'accueil), les conflits résultent des oppositions d'intérêt entre les transhumants et les autres usagers des ressources naturelles, parfois entre éleveurs eux-mêmes quand la ressource fourragère se raréfie.

La pression agricole et forestière sur les terres a abouti à l'occupation des espaces pastoraux (pistes à bétail et couloirs de transhumance, zones d'accueil, ressources-clés). Cette situation, qui accroît considérablement les difficultés de déplacement et d'exploitation pastorale des ressources naturelles par les transhumants, est propice aux conflits fonciers. On assiste à une recrudescence des conflits, quelquefois mortels, dans les zones de transhumance.

Les causes de conflit varient selon les acteurs protagonistes. Outre les différents conflits entre usagers des ressources naturelles, les éleveurs transhumants sont confrontés à d'autres types de problèmes. Il s'agit notamment de l'insécurité qui se traduit par le rançonnement des éleveurs par des bandits armés avec perte de tout ou partie de leur troupeau.

Pour relever les défis majeurs liés aux conflits agriculteurs-éleveurs qui ne cessent d'impacter négativement sur la cohésion sociale, tant à l'échelle nationale que transfrontalière, les acteurs des différents pays multiplient des initiatives et des stratégies de prévention - gestion des conflits adaptés à leur contexte sociologique spécifique. Les stratégies développées s'efforcent de combiner les mécanismes traditionnels et modernes de prévention - gestion des conflits. Mais le dénominateur commun de tous ces mécanismes reste (i) le recours quasiment systématique aux autorités traditionnelles et aux leaders communautaires d'éleveurs, comme principaux leviers et sapeurs - pompiers dans les conflits agriculteurs - éleveurs, (ii) et le recours aux cadres de dialogue et de concertation transfrontaliers, à travers des comités transfrontaliers qui prennent des dénominations différentes selon les différents pays.

Par ailleurs, dans certains pays, on assiste à des stratégies tout à fait originales en matière de prévention - gestion des conflits agriculteurs - éleveurs qui se traduisent souvent par des rencontres interculturelles annuelles et qui permettent de renforcer le brassage culturel entre les différentes communautés connues pour être des communautés belligérantes. Toutefois, tous ces mécanismes alternatifs de prévention - gestion des conflits n'excluent pas le recours aux cadres légaux qui gardent toute leur importance et leur pertinence dans les dispositifs de prévention- gestion des conflits.

En guise d'exemple

- Au Burkina Faso, il existe des cadres législatifs, de prévention- gestion des conflits incarnés par la Loi d'Orientation Relative au Pastoralisme (LORP) (loi 034, du 14 Novembre 2002) et ses textes réglementaires qui fixent les modalités pratiques de prévention - gestion des conflits en lien avec le pastoralisme. Il existe aussi les tribunaux départementaux de conciliation chargés de connaître et de régler les conflits agriculteurs - éleveurs. Ces mécanismes modernes cohabitent avec les mécanismes alternatifs qui se traduisent par la forte implication des leaders traditionnels d'agriculteurs et les leaders communautaires d'éleveurs (Djoro, Rugga) qui se retrouvent souvent dans des cadres locaux de concertation formels ou informels, pour gérer les conflits liés à l'accès aux ressources naturelles.
- Au Niger, les mécanismes sont quasiment similaires. Le recours aux chefs traditionnels (chefs de villages, chefs de tribu, chefs de cantons et Sultan, Rugga, etc.) dans la prévention- gestion des conflits est systématique. C'est même le premier niveau de conciliation dans les conflits agriculteurs - éleveurs. Dans le cadre des procédures légales, la prévention - gestion des conflits ruraux est régie par l'ordonnance n° 93-015 du 2 mars 1993 fixant les principes d'orientations du Code Rural et qui fait une place de choix aux Commissions Foncières de Base (COFOB) dans la prévention - gestion des conflits communautaires en lien avec l'accès aux ressources naturelles.
- Au Nigéria, en plus des procédures légales de prévention - gestion des conflits, il existe des initiatives originales dans certains Etats comme les rencontres interculturelles annuelles qui prennent plusieurs formes dont la lutte traditionnelle dénommée « le Charo » qui constitue un événement majeur d'intégration intercommunautaire. D'autres initiatives sont expérimentées avec succès, telle le « Grazing reserve permit » qui institue des permis d'exploitation et de gestion des zones pastorales par certaines personnes physiques ou morales et qui s'est révélé être un important instrument de sécurisation des espaces pastoraux en même temps qu'un mécanisme efficace de prévention des conflits agriculteurs- éleveurs.

I.3. Clarification conceptuelle

I.3.1 Le conflit

Le conflit peut être défini comme la rupture d'une situation harmonieuse et paisible entre deux ou plusieurs individus ou deux ou plusieurs groupes sociaux.

- Il est dit latent lorsque les parties concernées par le problème sont mécontentes et la tension couve entre elles ;
- Il est ouvert lorsque les parties s'accusent ouvertement et se rejettent la responsabilité des causes du conflit ;
- Il est violent lorsque les parties font recours à la violence, aux agressions, aux actes de destruction pour se rendre justice.

Le conflit est un désaccord sur une question qui peut entraîner des problèmes émotionnels, psychologiques ou physiques. C'est une opposition, une contradiction, un désaccord au sujet : des idées, opinions, points de vue, croyances, intérêts, appartenances ethniques, tribales, raciales et besoins des individus. Il nous est impossible de l'éviter car il est inhérent à la vie humaine et il existe dans toutes les structures sociales : Famille, Gouvernements, Institutions, Organisations, - etc.

1.3.2 Notions de prévention et gestion des conflits (PGC)

Les concepts et termes utilisés dans la PGC mettent parfois en opposition les perceptions des uns et des autres sur leurs contenus notionnels. Le tableau suivant donne quelques définitions de type empirique à partir de cas et d'expériences vécus.

Concept	Définitions
Prévention des conflits	<p>Visé à empêcher l'éclatement d'un conflit violent (Source : cheminer avec le conflit)</p> <p>Elle inclut toutes les mesures et actions visant à réduire le risque d'apparition ou de réapparition de conflits armés et de confrontations violentes au sein d'une société (source : Glossaire de termes dans la gestion des conflits internationaux)</p>
Gestion des conflits	<p>C'est une façon d'encadrer le conflit sans le résoudre : le conflit persiste, mais les parties en conflit trouvent un terrain d'entente (Source : Zfd manuel gestion des conflits)</p> <p>Visé à limiter et à éviter toute violence future en favorisant des changements de comportement positifs au niveau des parties impliquées (Source : cheminer avec le conflit)</p> <p>La « gestion des conflits » est définie de manière générale comme englobant un vaste éventail de mécanismes et d'institutions destinés tant à la prévention qu'à la résolution pacifique des conflits, notamment la négociation, la facilitation, la conciliation et l'arbitrage. (Sources: Genre et gestion des conflits liés aux ressources naturelles à Niore du Sahel, au Mali)</p>
Règlement des conflits	<p>Visé à mettre fin à un comportement violent en arrivant à un accord de paix (Source : cheminer avec le conflit)</p> <p>Le règlement du conflit est basé sur les relations de pouvoir entre les parties, puisque le processus est basé sur le pouvoir, plus le parti est fort, plus il a de chance d'obtenir le meilleur compromis possible (Mwagiru, 2004 :117) (source : Glossaire de termes dans la gestion des conflits internationaux)</p>

<p>Résolution des conflits</p>	<p>C'est la manière de répondre aux intérêts et aux besoins des parties en conflit qui ne sont souvent pas exprimés ni visibles. Les causes profondes des conflits sont traitées pour trouver une solution. Le conflit est résolu quand les besoins et les intérêts des parties en conflit sont pris en considération et les parties en conflit sont satisfaites avec des solutions proposées. La résolution est une étape avancée de la gestion. (Source : Zfd manuel gestion des conflits)</p> <p>Traite les causes du conflit et cherche à établir entre des groupes hostiles des relations nouvelles et durables (Source : cheminer avec le conflit)</p> <p>La résolution des conflits aborde les causes des conflits et les attitudes des parties les unes envers les autres. Le processus rejette le pouvoir comme base de la gestion des conflits (Mwagiru, 2004 :117). (Source: Glossaire de termes dans la gestion des conflits internationaux)</p> <p>La résolution des conflits est un processus qui comprend des initiatives à court et long terme, destinées à mettre fin à la violence et aux combats et à remédier aux causes structurelles du conflit violent ou armé, en le transformant en un conflit géré sur des bases pacifiques (source: Glossaire de termes dans la gestion des conflits internationaux)</p>
<p>Transformation des conflits</p>	<p>C'est une résolution encore plus élargie qui aide dans l'établissement et l'amélioration des relations avec un changement de la structure et des systèmes qui ont encadré et causé le conflit. La transformation est un processus qui prend du temps, et qui finalement aboutit à une réconciliation et à une consolidation de la paix. (Source: Zfd manuel gestion des conflits)</p> <p>Traite de l'ensemble des sources sociales et politiques d'un conflit et cherche à transformer l'énergie négative de la guerre en changement social et politique positif (Source : cheminer avec le conflit)</p> <p>La transformation de Conflit est l'atteinte d'une paix positive. Son but n'est pas seulement la fin de la violence et le changement de relations négatives entre les parties en conflit, mais également le changement des structures politiques, sociales ou économiques qui causent de telles relations. La transformation de conflit souhaite la réhabilitation des individus pour leur engagement personnel dans des processus de changement, afin de recréer des conditions durables pour la paix et la justice (source: Glossaire de termes dans la gestion des conflits internationaux)</p>

Solution coopérative	Une solution coopérative permet aux deux parties de gagner en somme une situation positive. Voir aussi « gagnant- gagnant » (Bercovitch, 2008). (source : Glossaire de termes dans la gestion des conflits internationaux)
Analyses des conflits	L'analyse du conflit constitue non pas une fin en soi, mais un moyen de définir une stratégie capable de prendre en considération la dynamique du conflit et d'aider à asseoir le processus de paix et de stabilisation sur des bases solides. (source : Glossaire de termes dans la gestion des conflits internationaux).
Médiation	La médiation est le processus par lequel une tierce partie acceptée par tous, mais sans pouvoir décisionnel (le médiateur n'a pas l'autorité nécessaire pour imposer une solution) , aide les principales parties en cause à résoudre leur différend, en favorisant la conciliation et en facilitant les négociations. Comme la négociation, la médiation laisse le pouvoir de décision entre les mains des parties opposées dans le conflit. Celles-ci s'engagent volontairement dans un accord et le mettent en œuvre elles-mêmes.
Négociation	<p>Selon le petit Robert, « La négociation correspond aux séries d'entretiens, de démarches, qu'on entreprend pour parvenir à un accord ». Les points importants de cette définition sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • il y a plusieurs protagonistes; • il y a convergence et divergence des intérêts; • c'est une relation volontaire; • il y a distribution/échange de ressources tangibles ou intangibles; • c'est un processus dynamique et séquentiel; • elle met en valeur des positions susceptibles d'être modifiées par le dialogue. <p>La négociation est une relation dans laquelle les parties opposées dans un conflit discutent entre elles pour trouver une entente. Les négociations sont volontaires et exigent que toutes les parties acceptent de prendre en considération les intérêts et les besoins des autres. Si les négociations ont du mal à démarrer ou sont dans une impasse, les parties peuvent avoir besoin de l'assistance d'un tiers.</p>
Conciliation	La conciliation occupe une place privilégiée parmi les mécanismes alternatifs de résolution des conflits communautaires notamment en milieu rural. C'est une action qui vise à rétablir la bonne entente entre

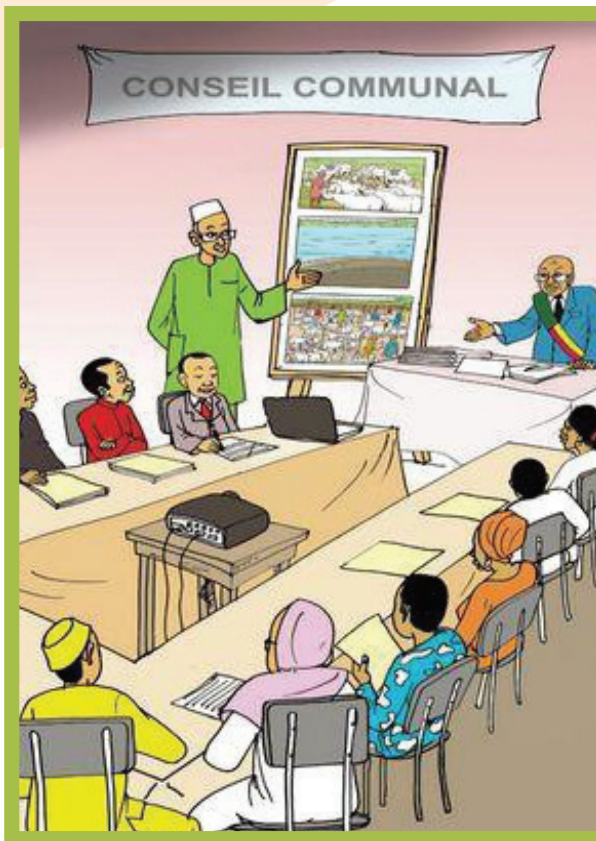
parties qui s'opposent. Le conciliateur intervient souvent au moment où la communication est bloquée entre les deux parties.

Le conciliateur n'a aucun pouvoir de contrainte. Il aide les personnes ou les groupes de personnes en conflit à abaisser la tension pour aller vers une solution durable. L'objectif de la conciliation est de pacifier les relations entre les parties au conflit et d'établir les conditions d'une résolution pacifique, concertée et consensuelle du conflit en les aidant à renouer le dialogue entre elles.

En résumé de ces notions on peut retenir les définitions clé-ci-après:

- **la prévention d'un conflit** vise à prévenir l'éclatement de conflits violents
- **le règlement du conflit** vise à mettre fin à un comportement violent en parvenant à un accord de paix
- **la gestion du conflit** vise à limiter et à éviter la violence future, en encourageant les parties impliquées à des changements de comportement positifs.
- **la résolution du conflit** aborde les causes du conflit et cherche à construire de nouvelles relations durables entre les parties hostiles
- **la transformation du conflit** porte sur les sources sociales et politiques plus larges d'un conflit et cherche à transformer l'énergie négative de la violence en un changement social et politique positif.

PARTIE II. *GUIDE DIDACTIQUE CONSOLIDE*



La Prévention et la Gestion des Conflits (PGC) en lien avec l'élevage mobile ont fait l'objet de moult méthodes et stratégies, tant dans les approches traditionnelles dites alternatives, que celles modernes impliquant des acteurs judiciaires.

Il est apparu nécessaire, de développer dans un premier temps une connaissance sur les compétences en PGC avant, secondairement, d'explorer les meilleures pratiques en la matière.

II.1 Approche explorée

Les trois (3) étapes suivantes ont permis la rédaction du guide didactique :

1. l'état des lieux en matière de PGC. Cette étape a fait l'objet d'un rapport diagnostic présenté séparément ;
2. l'analyse des compétences en prévention et gestion des conflits. Les compétences en PGC font partie des listes de vérification définies dans le cadre du PASSHA ;
3. l'approche didactique des compétences en PGC. Cette partie constitue le cœur même du guide didactique consolidé car elle aborde et décrit :
 - a. la prévention, la gestion et la transformation des conflits et les différents mécanismes expérimentés çà et là ;
 - b. des cas concrets de conflits et des exemples de bonnes pratiques en guise de capitalisation ;
 - c. des activités et tâches menées par les acteurs ;
 - d. les approches, démarches et méthodes explorées ;
 - e. les savoirs mobilisés ;
 - f. des méthodes et outils utilisés par les acteurs ;
 - g. les catégories d'acteurs impliqués ou concernés.

L'analyse des compétences en PGC a permis de définir les domaines de compétences dont l'acteur ou l'intervenant, quel que soit son statut et son niveau de responsabilité, doit démontrer. Ainsi, le profil des compétences a été élaboré.

II.2 Profil des compétences en PGC

La définition du profil des compétences en PGC est une étape nécessaire pour l'élaboration des stratégies et méthodes qui concourent à la prévention et la gestion maîtrisées des conflits en milieu pastoral mobile. Son élaboration prend en compte les différentes phases du conflit, les activités caractéristiques de chaque phase, les conditions humaines, matérielles, environnementales et logistiques nécessaires à la réalisation de chaque tâche et enfin, le produit attendu de la réalisation de chaque tâche. Ainsi, le profil des compétences a pour finalité de décrire et analyser les domaines de compétences indispensables en PGC et les conditions de leur réalisation optimale.

Cet outil, considéré comme la porte d'entrée du guide didactique consolidé doit jouer un triple rôle :

II.2.1 Rôle de médiation

Un rôle de médiation entre les différents partenaires et acteurs intervenant dans la PGC : il définit la finalité et les compétences clé sur lesquelles chacun doit se fonder pour conduire un processus de transformation des conflits en milieu pastoral mobile.

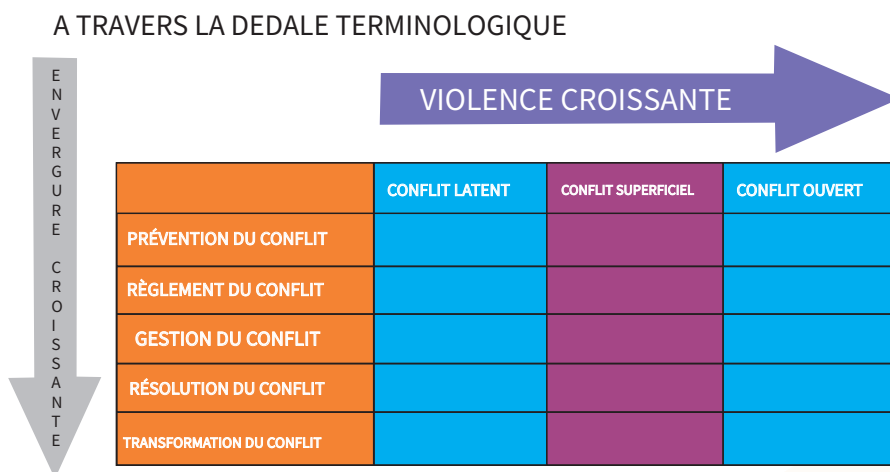
II.2.2 Rôle d'outil

Un rôle d'outil dans le processus de renforcement des compétences des acteurs de terrain, de sensibilisation et d'information des populations.

II.2.3 Rôle d'information

Un rôle d'information en direction des institutions, des projets et programmes divers se préoccupant de la promotion de la cohésion sociale et de préservation d'une paix durable.

L'analyse de la situation de travail en PGC, qui a permis de décrire le profil des compétences (répertoire des compétences), est fondée sur les considérations terminologiques selon le schéma suivant tiré de l'approche ou principe « Do no harm ».



Au regard du schéma suivant, cinq (5) piliers caractéristiques des domaines de compétences de la PGC ont été retenus dont :

1. la prévention du conflit ;
2. le règlement du conflit ;
3. la gestion du conflit ;
4. la résolution du conflit ;
5. la transformation du conflit.

Source : « Cheminer avec le conflit »

² **Cheminer avec le conflit**, Compétences et stratégies pour l'action, Simon Fischer, Dekha Ibrahim Abdi, Jawed Ludin, Richard Smith, Steve Williams, Sue Williams, IIED

Cependant, de façon pratique, il est généralement admis trois (3) actions caractéristiques de la PGC que sont :

1. la prévention du conflit ;
- 2 la gestion du conflit prenant en compte la résolution et le règlement du conflit ;
3. la transformation du conflit.

Ces domaines d'actions ou de compétences ne sont pas des phases/étapes linéaires d'un processus. Il s'agit d'une description des actions principales, issues de l'expérience des acteurs et des praticiens de la PGC en milieu pastoral mobile.

Sur cette base, sous forme de répertoire, est défini le profil-type des compétences en PGC. Celui-ci élabore les domaines de compétences qu'un acteur doit démontrer dans la mise en œuvre des stratégies et mécanismes de gestion, prévention et transformation des conflits.

Ainsi, trois (3) descripteurs de chaque domaine de compétence ont été utilisés :

1) Les activités constitutives de chaque domaine de compétence

L'étendue des activités varie selon le domaine de compétence. Ces activités répondent à un certain nombre de critères qui sont :

- la pertinence de l'activité par rapport au domaine de compétence. A ce stade il s'agit d'activités principales regroupant un certain nombre de tâches et d'opérations élémentaires pour réaliser la compétence ;
- la clarté de l'énoncé par la rédaction à l'aide d'un verbe d'action et d'un complément d'objet caractéristique ;
- le niveau taxonomique des activités. Les verbes d'action décrivent l'activité mais fixent également son niveau et sa complexité ;
- la non redondance ;
- l'ordonnancement chronologique des étapes de réalisations de chaque compétence.

2) Les conditions de réalisation

Il s'agit des moyens et ressources suivants :

- les données et informations disponibles ;
- les moyens utilisés ;
- les liaisons fonctionnelles, relations ;
- le type de processus, approches, méthodes utilisés.

3) Les résultats attendus pour chacune des activités répertoriées

Il s'agit de résultats attendus en termes de produits ou services à réaliser (critères et indicateurs de quantités, de qualité, délais, sécurité, respect de l'environnement, relations/rapports)

En résumé, les tableaux des pages suivantes analysent et décrivent la situation de travail en matière de prévention, gestion et transformation de conflits en lien avec l'élevage mobile.

II.2.4 Répertoire des compétences en PGC

Domaines de compétence	Activités principales	Conditions de réalisation	Résultat attendu
C1. Prévention des conflits en lien avec l'élevage mobile	<p>C1.1 : Expliquer les textes réglementaires en lien avec le pastoralisme</p> <p>C1.2 : Analyser le contexte : enjeux et défis du pastoralisme et de l'élevage mobile</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Acteurs (degré de responsabilité et d'autonomie) : <ul style="list-style-type: none"> ○ Eleveurs transhumants ○ Leaders d'éleveurs ○ Structures locales de gestion (CVD/COGES) ○ Agents techniques déconcentrés ○ Collectivités territoriales ○ Forces de défense et de sécurité ● Données nécessaires : <ul style="list-style-type: none"> ○ Rapports techniques sur l'élevage et l'agriculture ○ Cartes géographiques ○ Etudes monographiques ● Conditions environnementales : <ul style="list-style-type: none"> ○ Pays d'attache et d'accueil ○ Sites des transhumants ○ Ressources pastorales (points d'eau, couloirs, services vétérinaires, etc.) ○ Ressources naturelles (eau, forêt, terre) ○ Ressources marchandes ○ Ressources socio-éducatives 	<p>Le contexte décrit, présente les indications suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Taille (effectif) du cheptel de la zone de transhumance ● Couloir(s) de transhumance ● Ouvrages et infrastructures pastoraux ● Capacité de charge des pâturages naturels ● Cartographie des zones de transhumance ● Cartographie des organisations professionnelles d'éleveurs
	<p>C1.3 : Analyser les besoins de paix (facteurs socio-culturels, économiques, facteurs de coexistence pacifique)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Acteurs, degré de responsabilité et d'autonomie : <ul style="list-style-type: none"> ○ Leaders d'éleveurs ○ CVD/COGES ○ Agents techniques déconcentrés ○ Collectivités territoriales ○ Organisations socioprofessionnelles (agriculteurs et éleveurs) ○ Forces de défense et de sécurité ○ Organisations sous régionales ● Données nécessaires : <ul style="list-style-type: none"> ○ Rapports techniques sur l'élevage et l'agriculture ○ Etudes de cas ○ Rapports d'études d'impact sur l'élevage et l'agriculture ○ Données statistiques nationales et sous régionales ● Conditions environnementales <ul style="list-style-type: none"> ○ Zones transfrontalières ○ Sites des transhumants ○ Ressources pastorales (points d'eau, couloirs, services vétérinaires, etc.) ○ Ressources naturelles (eau, forêt, terre) ○ Ressources marchandes ○ Textes législatifs et réglementaires (Codes foncier, pastoral, protocoles sanitaires, textes sur la transhumance) ○ Textes communautaires de l'UEMOA et la CEDEAO sur la libre circulation 	<p>L'analyse des enjeux du pastoralisme et de l'élevage mobile fait ressortir des impacts :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Economiques (cheptel, contribution PIB, production animale et laitière) ● Environnementaux (régénérescence des écosystèmes, ● Socioculturels (intégration communautaire, interculturalité) ● Politiques (cadres de concertation transfrontaliers,

		des personnes et des biens	
	C1.4 : Analyser les dynamiques des acteurs clé du conflit	<ul style="list-style-type: none"> ● Acteurs, degré de responsabilité et d'autonomie : <ul style="list-style-type: none"> ○ Eleveurs transhumants ○ Leaders d'éleveurs ○ CVD/COGES ○ Agents techniques déconcentrés ○ Collectivités territoriales ○ Organisations socioprofessionnelles (agriculteurs et éleveurs) ○ Forces de défense et de sécurité ● Données nécessaires : <ul style="list-style-type: none"> ○ Etudes de cas ○ Documents de projets et programmes (GPSC) ○ Etudes monographiques ○ Plans de communication ○ Rapports techniques ○ Outils de communication sensibles aux conflits ● Conditions environnementales <ul style="list-style-type: none"> ○ Zones transfrontalières ○ Sites des transhumants ○ Ressources pastorales (points d'eau, couloirs, services vétérinaires, etc.) ○ Ressources naturelles (eau, forêt, terre) ○ Ressources marchandes ○ Textes législatifs et réglementaires (Codes foncier, pastoral, protocoles sanitaires, textes sur la transhumance...) 	<p>L'analyse met en évidence :</p> <ul style="list-style-type: none"> · les rapports de pouvoirs entre les diviseurs/tensions et les connecteurs · les capacités locales pour la paix (LCP)
	C1.5 : Analyser les initiatives (projets/programmes, actions) de développement selon la Gestion des Programmes Sensibles aux Conflits (GPSC)	<ul style="list-style-type: none"> ● Acteurs, degré de responsabilité et d'autonomie : <ul style="list-style-type: none"> ○ Eleveurs transhumants ○ Leaders d'éleveurs ○ CVD/COGES ○ Agents techniques déconcentrés ○ Collectivités territoriales ○ Organisations socioprofessionnelles (agriculteurs et éleveurs) ○ Les forces de défense et de sécurité ○ Projets et programmes ○ Cadres de concertation nationaux, sous régionaux ○ Organisations sous régionales UEMOA, CEDEAO, CILSS ● Données nécessaires : <ul style="list-style-type: none"> ○ Documents de projets et programmes (GPSC) ○ Etudes de faisabilité (diagnostic de base) ○ Documentation technique (plans et cotation détaillés) ○ Listes de vérification (cf. PASSHA) ○ Outils de communication sensibles aux conflits 	<p>L'aide au développement est un facteur de renforcement de la cohésion sociale et de culture d'une paix durable</p> <p>La mise en œuvre des projets et programmes de développement est participative, inclusive et respecte l'approche du « Do no harm » (contexte du conflit, incidences de l'aide sur la paix)</p> <p>Les projets et programmes de développement utilisent les listes de vérification de sensibilité et prévention des conflits (SPC)</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Conditions environnementales <ul style="list-style-type: none"> ○ Zones transfrontalières ○ Sites des transhumants ○ Ressources pastorales (points d'eau, couloirs, services vétérinaires, etc.) ○ Ressources naturelles (eau, forêt, terre) ○ Ressources marchandes ○ Textes législatifs et réglementaires (Codes foncier, pastoral, protocoles sanitaires, textes sur la transhumance...) 	
	<p>C1.6 : Evaluer les impactset effets des initiatives (projets/programmes, actions) de développement sur les groupes d'acteurs (diviseurs/tensions et connecteurs et LCP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acteurs, degré de responsabilité et d'autonomie : <ul style="list-style-type: none"> ○ Eleveurs transhumants ○ Leaders d'éleveurs ○ CVD/COGES ○ Agents techniques déconcentrés ○ Collectivités territoriales ○ Organisations socioprofessionnelles (agriculteurs et éleveurs) ○ Les forces de défense et de sécurité ○ Cadres de concertation nationaux, sous régionaux ○ Organisations sous régionales UEMOA, CEDEAO, CILSS • Données nécessaires : <ul style="list-style-type: none"> ○ Documents de projets et programmes (GPSC) ○ Etudes de faisabilité (diagnostic de base) ○ Rapports d'évaluation interne et externe ○ Rapports techniques • Conditions environnementales <ul style="list-style-type: none"> ○ Zones transfrontalières ○ Sites des transhumants ○ Ressources pastorales (points d'eau, couloirs, services vétérinaires, etc.) ○ Ressources naturelles (eau, forêt, terre) ○ Ressources marchandes ○ Textes législatifs et réglementaires (Codes foncier, pastoral, protocoles sanitaires, textes sur la transhumance...) 	<p>Les causes de la fragilité et des conflits sont clairement définies</p> <p>Des options de redéfinition programmatique, de remédiation des actions visant la consolidation de la paix et le renforcement des institutions sont entreprises</p>
	<p>C1.7 : Identifier des solutions de façon participative: (développer des éléments de plaidoyer, tenir des cadres des dialogues multi acteurs)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acteurs, degré de responsabilité et d'autonomie: <ul style="list-style-type: none"> ○ Eleveurs transhumants ○ Leaders d'éleveurs ○ CVD/COGES ○ Agents techniques déconcentrés ○ Collectivités territoriales ○ Organisations socioprofessionnelles (agriculteurs et éleveurs) ○ Forces de défense et de sécurité ○ Cadres de concertation nationaux, sous régionaux ○ Organisation sous régionales UEMOA, CEDEAO, CILSS 	<p>Un système d'alerte précoce des situations de conflits est mis en place</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ● Données nécessaires : <ul style="list-style-type: none"> ○ Documents de projets et programmes (GPSC) ○ Etudes de faisabilité (diagnostic de base) ○ Rapports d'évaluation interne et externe ○ Rapports techniques ○ Listes de vérification (cf. PASSH A) ○ Outils de communication sensibles aux conflits ● Conditions environnementales: <ul style="list-style-type: none"> ○ Zones transfrontalières ○ Sites des transhumants ○ Ressources pastorales (points d'eau, couloirs, services vétérinaires, etc.) ○ Ressources naturelles (eau, forêt, terre) ○ Ressources marchandes ○ Textes législatifs et réglementaires (Codes foncier, pastoral, protocoles sanitaires, textes sur la transhumance...) 	
C2. Gestion des conflits	C2.1 : Analyser les enjeux de l'élevage mobile	<ul style="list-style-type: none"> ● Acteurs, degré de responsabilité et d'autonomie : <ul style="list-style-type: none"> ○ Eleveurs transhumants ○ Leaders d'éleveurs ○ CVD/COGES ○ Agents techniques déconcentrés ○ Collectivités territoriales ○ Organisations socioprofessionnelles (agriculteurs et éleveurs) ○ Forces de défense et de sécurité ○ Cadres de concertation nationaux, sous régionaux ○ ONG/OSC actives en PGC ○ Comités de veille ● Données nécessaires : <ul style="list-style-type: none"> ○ Rapports techniques ○ Données audio, visuelles et audiovisuelles (TIC) ○ Presse écrite, parlée et audiovisuelle ○ Rapports d'enquête ○ Listes de vérification (cf. PASSHA) ○ Outils de communication sensibles aux conflits ○ Outils PGC ○ Savoirs et pratiques endogènes en PGC ○ Etudes d'impact des projets et programmes ● Conditions environnementales <ul style="list-style-type: none"> ○ Zones transfrontalières ○ Sites des transhumants 	L'analyse des enjeux de l'élevage mobile est exhaustive, notamment : <ul style="list-style-type: none"> · les recettes d'entrée sur les territoires · la contribution aux économies locales (montants dépensés par les transhumants sur les territoires, reçus des taxes liées au pastoralisme...) · l'abondance des sous-produits d'élevage, prix des animaux, diverses espèces · la fertilisation des sols · l'intégration des communautés · etc.
	C2.2 : Appliquer les textes relatifs à la Gestion des Ressources Naturelles (GRN) en lien avec l'élevage mobile		L'application des textes facilite la mobilité du bétail, des hommes et permet une meilleure gestion des ressources naturelles (GRN) dans le secteur de l'élevage dans les différents espaces communautaires
	C2.3 : Cultiver la cohésion et la justice sociale selon les principes en vigueur		L'application des principes de « Ne nuire à personne » permet de réduire les inégalités pour une paix durable.
	C2.4 : Evaluer l'application des méthodes et outils PGC		L'évaluation des méthodes et outils permet de redéfinir, corriger, améliorer, innover et adapter continuellement les stratégies et méthodologies PGC selon l'évolution du contexte

	<p>C2.5 : Mener des actions de médiations et de remédiations face aux situations de conflit</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Infrastructures pastorales (points d'eau, couloirs, services vétérinaires, marchés à bétail, etc.) o Ressources naturelles (eau, forêt, terre) o Textes législatifs o et réglementaires (Codes foncier, pastoral, protocoles sanitaires, textes sur la transhumance.). 	<p>Les stratégies et méthodologies PGC prennent en compte l'évolution du contexte</p>
	<p>C2.6 : Agir sur la base des principes fondamentaux que sont : la non-discrimination, l'humanité, l'impartialité, la neutralité.</p>		<p>Les principes et valeurs qui fondent la médiation sont respectés et appliqués</p>
	<p>C2.7 : Appliquer et suivre les décisions judiciaires et toute autre procédure préalable y afférent</p>		<p>Les décisions de justice sont suivies par tous les protagonistes</p>
<p>C3. Transformation des conflits</p>	<p>C3.1 : Elaborer des méthodes et outils de culture de la Paix aux niveaux local, national et sous régional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acteurs, degré de responsabilité et d'autonomie : <ul style="list-style-type: none"> o Organisations de jeunes o Organisations de femmes o Eleveurs transhumants o Leaders d'éleveurs o CVD/COGES o Agents techniques déconcentrés o Collectivités territoriales o Organisations o Socioprofessionnelles o (agriculteurs et éleveurs) o Forces de défense et de sécurité o Cadres de concertation nationaux, sous régionaux o ONG/OSC actives en PGC o Comités de veille • Données nécessaires : <ul style="list-style-type: none"> o Rapports techniques o Données audio, visuelles et audiovisuelles (TIC) o Presse écrite, parlée et audiovisuelle o Rapports d'enquête o Listes de vérification (cf. PASSHA) o Outils de communication sensibles aux conflits o Outils PGC o Savoirs et pratiques endogènes en PGC o Etudes d'impact des projets et programmes • Conditions environnementales : <ul style="list-style-type: none"> o Zones transfrontalières o Sites des transhumants o Infrastructures pastorales (points d'eau, couloirs, services vétérinaires, marchés à bétail, etc.) o Ressources naturelles (eau, forêt, terre) o Textes législatifs et réglementaires (Codes foncier, pastoral, protocoles sanitaires, textes sur la transhumance...) 	<p>Les méthodes et outils conçus impliquent les jeunes et les femmes dans le processus d'atténuation des conflits et de culture de la Paix</p>
	<p>C3.2 : Diffuser les méthodes et outils aux niveaux local, national et sous régional</p>		<p>Les stratégies de vulgarisation des outils PGC s'appuient sur les TIC comme moyens de diffusion des messages de cohésion sociale et de Paix</p>
	<p>C3.3 : Evaluer les démarches de transformation des conflits aux niveaux local, national et sous régional</p>		<p>Les démarches de transformation des conflits sont évaluées du point de vue</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. des données de base, des méthodes et outils 2. de l'environnement physique, humain et matériel 3. des effets et impacts: <ul style="list-style-type: none"> a. sur la mobilité de l'élevage, b. sur la cohésion sociale et la Paix.
	<p>C3.4 : Concevoir un projet consensuel intégrateur</p>	<p>Des rapports plus équitables sont instaurés au sein des communautés</p> <p>Des projets socioéconomiques intégrateurs sont initiés et conduits à terme</p> <p>Des changements de comportements positifs pour le progrès sont perceptibles</p>	

Afin de donner aux acteurs les outils didactiques nécessaires pour concevoir et réaliser des actions de prévention, de gestion et de transformation des conflits au triple plan de l'information, la sensibilisation et la formation, voire d'autoformation, le guide suggère des fiches didactiques.

Chaque fiche didactique contient des informations et orientations sur les contenus suivants :

Un cas de conflit latent, superficiel/de surface ou ouvert : l'exemple pris pour chaque fiche est un résumé tiré d'une expérience vécue, d'une situation-problème de référence à partir d'un récit ou d'un texte inédit. Le **conflit** ou la **situation-problème** est défini (nommé), les réactions des acteurs /groupe d'acteurs sont décrits ainsi que les **solutions** qui ont été préconisées. Chaque cas pratique considéré est mis en relation avec le domaine de compétences en PGC (prévention, gestion ou transformation du conflit).

La fiche didactique propose un contenu essentiel, basé sur le répertoire des compétences PGC, notamment les trois (3) domaines de compétences ainsi que les activités qui s'y rattachent, à partir des descripteurs suivants :

Les éléments de compétences à démontrer : il s'agit des activités principales décrites dans le répertoire des compétences PGC considéré comme un ensemble de connaissances, savoir-faire et savoir être mobilisés par les acteurs dans la prévention, la gestion et la transformation des conflits en milieu pastoral mobile.

Les tâches opératoires : ce sont des éléments constitutifs de l'activité mis dans un ordre logique d'intervention (mode opératoire). Ils doivent être le plus exhaustif possible, décrits sans ambiguïté et en cohérence avec l'activité.

Les stratégies, approches, méthodes et techniques à explorer : celles-ci rendent compte des mécanismes et modalités mis en œuvre par les acteurs dans les activités de gestion, prévention et transformation des conflits.

Les contenus précis : ils sont déclinés en termes de connaissances à acquérir pour agir avec compétence dans la prévention, la gestion ou la transformation d'un conflit.

Les outils ou supports : ils capitalisent ceux utilisés et éprouvés çà et là dans la prévention, gestion et transformation des conflits.

Les acteurs : il s'agit de tous ceux, hommes et femmes, personnes physiques ou morales, qui interviennent dans la prévention, la gestion et la transformation.

II.3 Fiches didactiques

II.3.1 FICHE DIDACTIQUE C1

Exemple : cas d'un conflit latent

Description de la situation-problème de référence : Boubé, un transhumant nigérien à la tête de 60 bêtes entre dans le territoire de la république du Bénin munit de son CIT. Pendant sa traversée du territoire béninois, il doit traverser les communes A et B avant de se retrouver dans sa zone d'accueil (commune C).

Dans la commune A, les services vétérinaires ont appréhendé Boubé et ont exigé de lui un complément de vaccination à son troupeau plus le paiement d'une amende et des taxes communales prévues par la loi ; ce à quoi a obtempéré Boubé.

Suivant son itinéraire, Boubé une fois dans la commune B, a exhibé tous ses documents, mais le vétérinaire de cette commune lui exige le paiement d'une taxe dont Boubé n'a aucune connaissance. Refusant de s'exécuter, Boubé décida de modifier son itinéraire. Le comité de transhumance saisi, intervient et exige de Boubé de continuer sa trajectoire et désavoue le vétérinaire.

<i>Problème :</i>	<i>Réaction des acteurs ou groupes d'acteurs :</i>	<i>Solutions préconisées :</i>
<ul style="list-style-type: none">○ Mauvaise maîtrise de la réglementation de la transhumance	<ul style="list-style-type: none">○ L'éleveur Boubé va en transhumance avec son certificat international de transhumance à jour○ Boubé accepte un complément de vaccination de ses animaux à la commune A, paie une amende et des taxes communales○ Boubé présente ses documents de transhumance à la commune B○ Les vétérinaires lui exigent le paiement d'une taxe dont Boubé n'a aucune connaissance○ Boubé refuse d'obtempérer et décide de changer d'itinéraire○ Saisi, le comité de transhumance intervient, désavoue le vétérinaire et libère Boubé en lui disant de continuer sur sa trajectoire initiale	<ul style="list-style-type: none">○ Intervention du comité de transhumance○ Poursuite de la transhumance en gardant la même trajectoire

Leçons apprises : ce conflit aurait pu être évité si toutes les parties prenantes de la transhumance jouent leurs rôles. L'élément déclencheur de ce conflit est un agent vétérinaire qui connaît bien la réglementation en matière de protocole de santé animale mais a violé la loi pour percevoir des taxes sauvages. Fort heureusement, le comité de transhumance est intervenu à temps pour trancher et résoudre le conflit en faveur de l'éleveur transhumant Boubé.

COMPORTEMENT ATTENDU :								
C1. Prévenir les conflits en lien avec l'élevage mobile								
CONTENU ESSENTIEL :								
<i>Activités (éléments de compétence)</i>	<i>Tâches opératoires</i>	<i>Approche/démarche ou méthode/technique</i>	<i>Contenus précis (connaissances)</i>	<i>Outils/supports</i>	<i>Acteurs</i>			
C1.1 : Décrire le contexte du pastoralisme et de l'élevage mobile	1. Présenter les caractéristiques géographiques des zones pastorales (sites de départ et d'accueil)	<ul style="list-style-type: none"> Revue documentaire Enquête/sondage SMS: Short Message Service IVR: Interactive Voice Response WebMapping Système d'Information Géographique (SIG) 	<ul style="list-style-type: none"> Lecture de cartes géographiques pastorales Utilisation du GPS Utilisation des rapports (études monographiques, activités...) 	<ul style="list-style-type: none"> Cartes géographiques des zones pastorales Appareil GPS Documentation sur le pastoralisme (revues, magazines, bulletins, etc.) Rapports techniques spécifiques 	Mairies OSP STD CVD/COGES Rugga Techniciens accompagnateurs de projets			
	2. Estimer la taille du cheptel et la capacité de charge du pâturage naturel de la zone pastoral				<ul style="list-style-type: none"> Calcul des effectifs du cheptel Calcul de la capacité de charge du pâturage naturel 	<ul style="list-style-type: none"> Lecture de cartes géographiques pastorales Utilisation du GPS Utilisation des rapports (études monographiques, activités...) 	<ul style="list-style-type: none"> Cartes géographiques des zones pastorales Appareil GPS Documentation sur le pastoralisme (revues, magazines, bulletins, etc.) Rapports techniques spécifiques 	Mairies OSP STD Rugga Techniciens accompagnateurs de projets
	3. Identifier les infrastructures pastorales							<ul style="list-style-type: none"> Mobilisation sociale Concertation des acteurs Débats informés
	4. Identifier les acteurs locaux impliqués dans l'élevage mobile	<ul style="list-style-type: none"> Mobilisation sociale Concertation des acteurs Débats informés 	<ul style="list-style-type: none"> Ingénierie sociale Dialogue social 	<ul style="list-style-type: none"> Médias (radios, crieurs publics, affiches) Réunions Protocole d'entente Accords sociaux 	Mairies OSP STD Rugga Eleveurs/agriculteurs Techniciens accompagnateurs de projets			
	5. Définir la place et le rôle de chaque acteur							
C1.2 : Analyser les enjeux de l'élevage et de la transhumance	Identifier les acteurs locaux impliqués dans l'élevage mobile Définir la place et le rôle de chaque acteur	<ul style="list-style-type: none"> Mobilisation sociale Concertation des acteurs Débats informés 	<ul style="list-style-type: none"> Ingénierie sociale Dialogue social 	<ul style="list-style-type: none"> Médias (radios, crieurs publics, affiches) Réunions Protocole d'entente Accords sociaux 	Mairies OSP STD FDS Rugga Eleveurs/agriculteurs Techniciens accompagnateurs de projets			
C1.3 : Analyser les acteurs clé (diviseurs/tensions connecteurs et les capacités locales pour la paix (LCP))	Distinguer les connecteurs et les diviseurs Instaurer des mécanismes de prévention des conflits Utiliser les outils de préservation de la cohésion sociale et de la paix	<ul style="list-style-type: none"> Mobilisation sociale Concertation des acteurs Débats informés sur la cohésion sociale et la paix 	<ul style="list-style-type: none"> Ingénierie sociale Dialogue/communication social-e Prises d'engagements 	<ul style="list-style-type: none"> Réunions Protocole d'entente Accords sociaux Outils PASHA 	Mairies OSP STD FDS Rugga Groupes d'acteurs locaux Porteurs de projets/programmes de développement			
C1.4 : Evaluer les enjeux des projets/programmes de développement sur les groupes d'acteurs	Analyser le projet/programme de développement en lien avec les besoins des bénéficiaires Appliquer les principes de « Ne pas nuire » pour prévenir les conflits dans la gestion du projet/programme	<ul style="list-style-type: none"> Mobilisation sociale Concertation des acteurs Débats informés sur la cohésion sociale et la paix Dialogue permanent entre les groupes d'acteurs 						
C1.5 : Proposer des solutions de prévention de conflits	1. Observer le contexte 2. Identifier le conflit latent 3. Planifier des actions à entreprendre pour prévenir le conflit		<ul style="list-style-type: none"> Ingénierie sociale Dialogue/communication social-e Prises d'engagements 	<ul style="list-style-type: none"> Outils GPSC Outils PASSHA 	Mairies OSP STD FDS Rugga Groupes d'acteurs locaux Porteurs de projets/programmes de développement			

II.3.2 FICHE DIDACTIQUE C2

Exemple 1: cas d'un conflit latent

Description de la situation-problème de référence : Sambo est un éleveur transhumant du village de Bissiri au Burkina. Il part régulièrement en transhumance au Bénin. Cette année, Sambo s'est fait accompagner de son fils de 10 ans qui assure la garde avant des animaux. Arrivés dans la commune de Karimama, les animaux de Sambo commettent des dégâts dans le champ de Orou qui, en ce moment, n'avait pas fini de libérer son champ. Le lendemain, Orou arrive au champ et constate les dégâts et se met à la recherche de l'éleveur. Dans un village non loin, Orou rattrape Sambo et le bloque. Sambo, suite aux échanges, reconnaît les faits mais sollicite une gestion à l'amiable. Orou refuse et se rend chez le délégué du village porter plainte afin d'obtenir un dédommagement dans les échanges. Sambo déclare que ce passage est d'ailleurs un couloir de la CEDEAO reconnu comme tel par les autorités. Le délégué, dépassé par la situation, transfère le problème à la brigade de gendarmerie de la localité.

Problème	Réaction des acteurs ou groupes d'acteurs	Solutions préconisées
<ul style="list-style-type: none">○ Conflit dû à la transhumance○ Conflit éleveur -agriculteur○ Dégâts causés dans un champ	<ul style="list-style-type: none">○ Recherche de l'éleveur Sambo par Orou l'agriculteur○ Blocage de l'éleveur pendant sa transhumance○ Echanges entre l'éleveur et l'agriculteur○ L'éleveur reconnaît les faits qui lui sont reprochés et propose une gestion amiable du problème○ Orou refuse cette proposition et se rend chez le délégué de village pour porter plainte○ L'éleveur Sambo qui n'ignorait pas la réglementation en matière de transhumance, déclare en ce moment que le passage où se trouve le champ de Orou est un couloir de transhumance de la CEDEAO○ Le délégué de village, face à cette situation, transfère le problème au niveau de la gendarmerie	<ul style="list-style-type: none">○ Gestion amiable du problème○ Respect des textes communautaires en matière de transhumance○ Intervention des FDS
<ul style="list-style-type: none">○ Leçons apprises: (laisser à la réflexion des utilisateurs sur la base la situation-problème de référence)		

Exemple 3 : cas d'un conflit superficiel

Description de la situation-problème de référence :

Problème	Réaction des acteurs ou groupes d'acteurs	Solutions préconisées
<ul style="list-style-type: none">○ Perception illégale de taxes par un membre d'une communauté d'accueil de transhumants	<ul style="list-style-type: none">○ Les transhumants prennent peur de l'arrivée du « perceuteur » dans leur camp à une heure indue○ Altercation entre le « perceuteur » Monsieur PROFIT et les transhumants○ Coups et blessures ayant entraînés la mort de Monsieur PROFIT○ Les transhumants, pris de panique et craignant les représailles, quittent le pays○ Les populations autochtones ayant constatés la mort d'un des leurs, décident de chasser tous les éleveurs environnants.	<ul style="list-style-type: none">○ Aucune solution préconisée pendant le déroulé du problème○ Les transhumants décident de quitter le pays○ La communauté d'accueil décide de venger leur membre

Exemple 3 : cas d'un conflit superficiel Description de la situation-problème de référence : Ayant constaté l'arrivée et l'installation des transhumants depuis trois jours dans un village, Monsieur PROFIT décide d'aller percevoir les taxes généralement prélevées chez les éleveurs par la Mairie. Arrivé sur les lieux presque dans la nuit, les transhumants ont pris peur. Mais M. PROFIT essaie d'expliquer la raison de sa visite. Malheureusement, une altercation naît entre lui et les transhumants. Dans les disputes, les coups de machettes et de fusils entrent en jeu. A la suite de ses blessures, M. PROFIT succombe sur place et on dénombre également plusieurs blessés du côté des transhumants. Face à la mort de M. PROFIT, les transhumants décident de rapidement quitter le pays dans la même nuit, avec leurs troupeaux, ayant peur des représailles. Le lendemain matin, les populations autochtones, constatant la mort de leur proche, décident de chasser tous les éleveurs environnants.

Exemple 2 : cas d'un conflit ouvert violent

Description de la situation-problème de référence :

Description de la situation-problème de référence : La province de la Kompienga a fait l'objet d'un cas de conflit en janvier 2015. Ce conflit qui a opposé des éleveurs peuls à des agriculteurs gourmantchés a démarré dans le village de Tibadi dans la commune de Pama et a fini par toucher cinq (05) hameaux de cultures de la province à savoir : Mamanga, Diapienga, Tibadi, Nimoutingou et Folpodi.

Des échanges avec le Djoro de Kompienga, il ressort que M. Dougdjoa (gourmantché) avait confié des animaux à une famille peule (des migrants) installée dans la localité depuis plus de 20 ans. Malheureusement dans la garde du troupeau, il y a eu des cas de vol d'animaux y compris des animaux de la famille peule et d'autres gourmantchés qui en avaient confié également. Après plusieurs mois de recherche, les animaux n'ont pas été retrouvés et à partir de cela un vieux gourmantché a accusé la famille peule d'être derrière la perte des animaux d'où la convocation et l'arrestation du chef de famille par la gendarmerie pour vol de bétail. Après quelques temps d'investigation, la gendarmerie a libéré le peul arrêté pour faute de preuve ce qui a engendré un mécontentement du côté de la communauté gourmantché qui accuse la gendarmerie de soutenir les peuls dans leur forfaiture.

Un mois après ces troubles, le vieux gourmantché Dougdjoa (membre de la famille royale) de 60 ans a été agressé dans son domicile dans le village de Folpodi par 04 individus armés. Le vieux blessé par un coup de fusil à la jambe et deux coups de machette dont l'un sur la tête et l'autre au cou. Il dit avoir reconnu la voix de l'un de ces agresseurs du nom de Abdoulaye qui n'est d'autre qu'un jeune peul de la famille Barry du même village et de la famille où M. Dougdjoa avait confié ces animaux.

Dougdjoa jouit d'une notoriété incontestée dans la Commune de PAMA car il est guérisseur et membre de la famille royale donc son agression a alerté toute la population environnante qui, tour à tour, est venue lui rendre visite, s'enquérir de son état de santé et s'informer des circonstances de son agression.

Le 16 janvier des populations en provenance de PAMA, de FOLPODI, TIBADI, NIMOUTINGOU et DIAPINGA se sont réunies en présence du Préfet-Maire de PAMA. L'objet de la rencontre était de montrer leur ras-le-bol sur ce que « les gourmantchés sont devenus les victimes privilégiées des agressions des peulhs » et réclamer qu'on libère les détenus « pour qu'on les tue ». Cette demande ayant connu l'opposition du Préfet-Maire, la population a exigé de rencontrer Haut-commissaire qui est le premier responsable de la province pour poser les mêmes revendications. Celui-ci a proposé de les rencontrer le lendemain. Une foule attendait les autorités avec impatience ce jour à la mairie. Las d'attendre les autorités qui tardaient à venir, une partie de la population s'est dirigée vers les campements peulh pour des représailles. Ces représailles ont causé d'énormes dégâts matériels et humains. Avec un total de 1287 déplacés, 03 blessés graves et 1 cas de décès .

Problème	Réaction des acteurs ou groupes d'acteurs	Solutions préconisées
<ul style="list-style-type: none"> o Conflit éleveur peul et éleveur gourmantché o Garde de troupeaux o Perte d'animaux non retrouvés 	<ul style="list-style-type: none"> o Recherche (plusieurs mois) infructueuse des animaux o Accusation de détournement d'animaux o Convocation et arrestation du peul par la gendarmerie pour vol de bétail o Libération du peul o Accusation de la gendarmerie de soutenir le peul o Agression de l'éleveur gourmantché (blessures) o L'agressé reconnaît ses agresseurs peuls o Les agresseurs sont arrêtés et incarcérés à la gendarmerie o Réunion de la communauté gourmantché en présence de l'autorité (préfet) o La communauté gourmantché réclame les peuls incarcérés pour les tuer o Las d'attendre les autorités, 	<ul style="list-style-type: none"> o Rechercher les animaux perdus o Convocation de l'éleveur peul auprès des autorités o Arrestation et incarcération o Libération de l'éleveur peul
	<ul style="list-style-type: none"> o la populationa saccagé les campements peuls o et causé d'énormes dégâts (1 287 déplacés, o 03 blessés graves et 1 décès) 	
<p>Leçons apprises : ce conflit aurait pu être évité si le processus de prévention était enclenché pendant la période de latence (phase 1).</p> <p>Le conflit de Tibadi a été résolu grâce à l'intervention des acteurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> · La mairie · Les leaders éleveurs et agriculteurs · Les leaders religieux · La GIZ et les OSP (RECOPA, Andal & Pinal...) <ul style="list-style-type: none"> o Instruits par ce conflit, les acteurs ont pris l'initiative de la mise en place de comités de plaidoyer pour o la transhumance apaisée dans les localités concernées pour prévenir et gérer au mieux des situations de conflit liées au foncier, aux couloirs de transhumance, etc. 		<p>Pièges à éviter (conseils pratiques) :</p> <ul style="list-style-type: none"> · Absence de communication entre protagonistes · Accuser sans preuve · Se précipiter en faisant appel au règlement moderne · Qualifier ou nommer (vol de bétail) le différend sans enquêtes approfondies · Se faire soi-même justice · Ignorer les leaders locaux · Ignorer les relations séculaires qui existent entre les communautés <ul style="list-style-type: none"> o Perdre patience devant les initiatives de résolution de conflits

COMPORTEMENT ATTENDU :					
C2. Gérer des conflits en milieu pastoral mobile					
CONTENU ESSENTIEL :					
Activités	Tâches opératoires	Approche/démarche ou méthode/technique	Contenus précis (connaissances)	Outils	Acteurs
C2.1 : Analyser les enjeux de l'élevage mobile	Identifier les organisations pastorales et paysannes de l'Afrique subsaharienne	<ul style="list-style-type: none"> · Mobilisation sociale · Concertation des acteurs · Débats · Informés sur · La cohésion sociale · Et la paix 	<ul style="list-style-type: none"> · Ingénierie sociale · Dialogue /communication sociale · Prises d'engagements 	<ul style="list-style-type: none"> · Réunions · Protocole d'entente · Accords sociaux · Outils SPC 	Mairies OSP STD FDS Rugga Groupes d'acteurs locaux Porteurs de projets/programmes de développement Acteurs judiciaires
	Décrire les zones de transhumance en Afrique sub-saharienne				
	Décrire les avantages et inconvénients de l'élevage mobile				
C2.2 : Appliquer les textes relatifs à la Gestion des Ressources Naturelles (GRN) en lien avec l'élevage mobile	S'approprier le Code pastoral	<ul style="list-style-type: none"> · Mobilisation sociale · Concertation des acteurs · Débats informés sur la cohésion sociale et la paix 	<ul style="list-style-type: none"> · Ingénierie sociale · Dialogue/communication sociale · Prises d'engagements 	<ul style="list-style-type: none"> · Réunions · Protocole d'entente · Accords sociaux · Outils PASHA 	Mairies OSP STD FDS Rugga Groupes d'acteurs locaux Porteurs de projets/programmes de développement Acteurs judiciaires
	S'approprier le Code foncier rural				
	Décrire les zones de pâturage et les forêts classées				
	Distinguer les infrastructures pastorales				

C2.3 : Cultiver la cohésion et la justice sociale selon les principes du Do no harm (Ne nuire à personne)	Analyser les contextes sociologiques des trajectoires de transhumance Pratiquer une transhumance apaisée selon les principes du Do no harm (ne pas nuire)	<ul style="list-style-type: none"> · Mobilisation sociale · Concertation des acteurs · Débats informés sur la cohésion sociale et la paix 	<ul style="list-style-type: none"> · Ingénierie sociale · Dialogue /communication sociale · Prises d'engagements 	<ul style="list-style-type: none"> · Réunions · Protocole d'entente · Accords sociaux · Outils PASHA 	Mairies OSP STD FDS Rugga Groupes d'acteurs locaux Porteurs de projets/programmes de développement Acteurs judiciaires
	Respecter les us et coutumes des localités d'accueil				
C2.4 : Evaluer l'application des méthodes et outils SPC	Analyser les comportements des acteurs	<ul style="list-style-type: none"> · Mobilisation sociale · Concertation des acteurs · Débats informés sur la cohésion sociale et la paix 	<ul style="list-style-type: none"> · Ingénierie sociale · Dialogue/communication sociale · Prises d'engagements 	<ul style="list-style-type: none"> · Réunions · Protocole d'entente · Accords sociaux · Outils PASHA · Charte sociale 	Mairies OSP STD FDS Rugga Groupes d'acteurs locaux Porteurs de projets /programmes de développement Acteurs judiciaires
	Utiliser les listes de vérification PASSHA et autres outils innovants				
	Mesurer le respect des engagements des parties				
C2.5 : Mener des actions de médiations et de remédiations face aux situations de conflit	Choisir un mécanisme de médiation	<ul style="list-style-type: none"> · Mobilisation sociale · Concertation des acteurs · Débats informés sur la cohésion sociale et la paix 	<ul style="list-style-type: none"> · Ingénierie sociale · Dialogue/communication sociale · Prises d'engagements 	<ul style="list-style-type: none"> · Réunions · Protocole d'entente · Accords sociaux · Outils PASHA 	Mairies OSP STD FDS Rugga Groupes d'acteurs locaux Porteurs de projets/programmes de développement Acteurs judiciaires
	Identifier les insuffisances dans un processus de gestion des conflits				
	Proposer des remédiations Elaborer des rapports périodiques				

II.3.3 FICHE DIDACTIQUE C3

Exemple : cas d'un conflit transfrontalier

Description de la situation-problème de référence : Conflit foncier entre les communautés frontalières maliennes et burkinabé

La province de la Kossi se trouve dans une zone pluvieuse, qu'on appelle communément le « grenier de céréales du Burkina ». Tous ces atouts font qu'il y a une certaine pression démographique, entraînant une forte demande en terre cultivable. Il se trouve que la province de la Kossi a 5 départements qui font frontière avec le Mali. En 2006, Ouarokuy au Burkina Faso et Wanian au Mali, deux villages situés de part et d'autre de la frontière se sont affrontés pour raison de litiges fonciers. C'est une histoire exemplaire. Une tragédie que deux villages séparés par une frontière ont su transformer en amitié durable, autour de la création d'un centre de santé transfrontalier (récit RFI, Emission « le Coq chante » de Sayouba TRAORE)

<p>Gestion des ressources naturelles dans une zone transfrontalière entre le Burkina Faso et le Mali en 2006 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bétail abattu - Greniers brûlés - Morts d'hommes - Nombreux blessés 	<ul style="list-style-type: none"> - implication des autorités des deux pays, à savoir le ministre délégué chargé des collectivités territoriales du Burkina et le ministre malien de l'administration territoriale et des collectivités locales - intervention décisive du Ministère fédéral allemand des Affaires étrangères à travers le programme de la Société pour la Coopération Internationale (GIZ). 	<p>Construction d'un Centre de Santé Transfrontalier (CST), équidistant des deux localités (Wanian au Mali et Ouarokuy au Burkina Faso), composé d'une maternité, d'un dépôt pharmaceutique, d'un dispensaire, de trois logements, d'un incinérateur, de latrines, d'un forage équipé d'un château d'eau d'une capacité de 12 500 m³, d'une cuisine, d'un hall de causerie et d'un magasin.</p>
<p>Leçon apprise : La construction et la mise en service du centre de santé transfrontalier Ouarokuy Wanian en 2012 par la coopération allemande à travers son Programme GIZ, est le fruit le plus manifeste de la coopération transfrontalière entre le Burkina et le Mali et une parfaite illustration d'un adage bien connu de la zone « le malheur qui peut nous conduire au bonheur durable est souhaitable ».</p>		

<p>COMPORTEMENT ATTENDU : C3. Transformer des conflits en milieu pastoral mobile</p>					
<p>CONTENU ESSENTIEL :</p>					
Activités	Tâches opératoires	Approche/démarche ou méthode/technique	Contenus précis (connaissances)	Outils	Acteurs
<p>C3.1 : Elaborer des méthodes et outils de culture de la Paix aux niveaux local, national et sous régional</p>	<p>Inventorier les outils et méthodes existants dans le contexte spécifique</p> <p>Analyser les écarts</p> <p>Adapter les contenus des outils aux spécificités</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Mobilisation sociale · Concertation des acteurs · Débats informés sur la cohésion sociale et la paix 	<ul style="list-style-type: none"> · Ingénierie sociale · Dialogue/ communication sociale · Prises d'engagements 	<ul style="list-style-type: none"> · Réunions · Protocole d'entente · Accords sociaux · Outils PASHA 	<p>Mairies OSP STD FDS Rugga Groupes d'acteurs locaux Porteurs de projets/ Programmes de développement Acteurs judiciaires</p>
<p>C3.2 : Diffuser les méthodes</p>	<p>Organiser des séances d'information</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Mobilisation sociale 	<ul style="list-style-type: none"> · Ingénierie sociale 	<ul style="list-style-type: none"> · Réunions · Protocole d'entente 	<p>Mairies OSP STD</p>

⁴ <https://www.rfi.fr/fr/emission/20120519> le centre-sante transfrontalier ouarokuy burkina faso

et outils aux niveaux local, national et sous régional	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les acteurs et intervenants Former les acteurs 	<ul style="list-style-type: none"> Concertation des acteurs Débats informés sur la cohésion sociale et la paix 	<ul style="list-style-type: none"> Dialogue /communication sociale Prises d'engagements 	<ul style="list-style-type: none"> Accords sociaux Outils PASHA 	<ul style="list-style-type: none"> FDS Rugga Groupes d'acteurs locaux Porteurs de projets /programmes de développement Acteurs judiciaires
C3.3 : Evaluer les effets/impacts des démarches de transformation des conflits au niveau local, national et sous régional	<ul style="list-style-type: none"> Décrire la démarche/stratégie /méthode de transformations des conflits Analyser les impacts et effets sur la préservation de la paix Proposer des mesures de consolidation de la paix 	<ul style="list-style-type: none"> Mobilisation sociale Concertation des acteurs Débats informés sur la cohésion sociale et la paix 	<ul style="list-style-type: none"> Ingénierie sociale Dialogue /communication sociale Prises d'engagements 	<ul style="list-style-type: none"> Réunions Protocole d'entente Accords sociaux Outils PASHA 	<ul style="list-style-type: none"> Mairies OSP STD FDS Rugga Groupes d'acteurs locaux Porteurs de projets/programmes de développement Acteurs judiciaires
C3.4 : Concevoir un projet consensuel intégrateur	<ul style="list-style-type: none"> Identifier une situation problème sur des enjeux communs aux parties en conflit Mobiliser les bénéficiaires Négocier la réalisation du projet 	<ul style="list-style-type: none"> Mobilisation sociale Concertation des acteurs Débats informés sur la cohésion sociale et la paix 	<ul style="list-style-type: none"> Ingénierie sociale Dialogue/ Communication sociale Prises d'engagements 	<ul style="list-style-type: none"> Réunions Protocole d'entente Accords sociaux Outils PASHA 	<ul style="list-style-type: none"> Mairies OSP STD FDS Rugga Groupes d'acteurs locaux Porteurs de projets/programmes de développement Acteurs judiciaires

Les cas de conflits exposés dans les fiches didactiques ci-dessus ne sont que des exemples parmi tant d'autres. Les utilisateurs devront les adapter au cas par cas, pour que les actions à entreprendre soient en harmonie avec les contextes particuliers. Des modules de formation, des fiches d'animation de séances de sensibilisation et d'information expérimentés ça et là peuvent être mis en conformité avec ces fiches didactiques et adaptés à chaque groupe cible et à chaque milieu.

Dans les chapitres qui vont suivre, le guide élabore des contenus détaillés notionnels en lien avec les fiches didactiques et donne des orientations basées sur les stratégies, processus, méthodes et outils innovants explorés et éprouvés par les acteurs notamment les organisations socioprofessionnelles des éleveurs pasteurs et leurs partenaires, dans le cadre de l'élevage mobile.

Chaque chapitre est décliné en différentes parties dont principalement :

- 1) la définition du concept ;
- 2) les éléments constitutifs du domaine de compétences ;
- 3) le processus de mise en œuvre de la compétence ;
- 4) les méthodes et les outils utilisés ;
- 5) les acteurs.

La définition du concept donne un contenu notionnel à la thématique sur la base de la littérature existante sur ce sujet.

Les éléments constitutifs de la compétence sont tirés du répertoire des compétences en PGC déclinées dans les tableaux de la partie précédente.

Le processus de mise en œuvre explore les pratiques et expériences des acteurs du terrain qui ont produit le plus de résultats probants.

Les méthodes et outils capitalisent ceux utilisés par les acteurs sur le terrain.

Les acteurs sont les personnes physiques et morales, les hommes et les femmes qui contribuent à la gestion des conflits en lien avec l'élevage mobile.

Chaque partie rend compte des pratiques et expériences en matière de PGC, tout en s'efforçant d'y apporter une valeur ajoutée en termes d'innovation dans les pratiques et de propositions de situations basées sur des cas concrets en lien avec la thématique abordée.

Aussi, en fonction du public cible et de la nature de l'action envisagée (séance d'information, rencontre de sensibilisation ou session de formation), du choix des méthodes ou outils adaptés, chaque chapitre devra être décliné en fiches pratiques d'animation/communication dont les contenus seront traduits et adaptés au médium utilisé.

Les trois (3) principales thématiques sur la prévention, la gestion et la transformation des conflits sont successivement abordées pour permettre aux intervenants de disposer d'une base d'informations pertinentes et harmonisée pour le choix et la mise en œuvre de meilleures approches et stratégies en PGC.

II.4 Prévention des conflits



II.4.1 Définition de la prévention du conflit

« La prévention d'un conflit vise à prévenir l'éclatement de conflits violents ».

La prévention des conflits consiste à les anticiper. Par ailleurs, elle consiste en la mise en œuvre de mécanismes tendant à les résoudre en amont et à éviter leur survenance. Il s'agit d'identifier et de prendre par avance les précautions qui peuvent permettre d'éliminer toutes les causes favorables au développement des conflits. Elle permet d'instaurer au sein de la communauté, une volonté de coopération permettant une cohabitation pacifique.

Pour y parvenir, l'acteur ou l'intervenant en PGC devra être capable d'explorer toutes les stratégies, approches, méthodes et outils nécessaires à une culture de la paix et de la cohabitation pacifique entre individus et communautés.

II.4.2 Éléments de la compétence

L'acteur ou l'intervenant doit être capable de :

- C1.1 : Expliquer les textes règlementaires en lien avec le pastoralisme.
- C1.2 : Analyser le contexte : enjeux et défis du pastoralisme et de l'élevage mobile.
- C1.3 : Analyser les besoins de paix (facteurs socio-culturels, économiques, facteurs de coexistence pacifique).
- C1.4 : Analyser les dynamiques des acteurs clés du conflit.
- C1.5 : Analyser les initiatives (projets/programmes, actions) de développement selon la Gestion des Programmes Sensibles au Conflits (GPSC).
- C1.6 : Évaluer les impacts et effets des initiatives (projets/programmes, actions) de développement sur les groupes d'acteurs (diviseurs/tensions et connecteurs et LCP).
- C1.7 : Identifier des solutions de façon participative : (développer des éléments de plaidoyer, tenir des cadres des dialogues multi acteurs).

II.4.3 Processus de mise en œuvre

II.4.3.1 Étape 1 : Comprendre le contexte

Chaque société comporte des groupes qui ont des intérêts et identités variés et sont en conflit avec d'autres groupes, cas d'agriculteurs et éleveurs. La première étape consiste à identifier ces groupes et à comprendre les conflits qui sont dangereux quant à leur pouvoir de destruction et à la violence qu'ils portent en eux. Do no Harm « ne pas nuire » est utile pour comprendre les incidences de la transhumance transfrontalière sur les divisions sociopolitiques qui conduisent ou peuvent conduire à des actions de destruction ou à la violence entre les groupes.

Une fois que les scissions entre les groupes d'une société ont été identifiées, l'étape suivante analyse ce qui divise les groupes.

II.4.3.2 Étape 2 : Analyser les diviseurs et les tensions

Certains diviseurs et certaines sources de tension entre les groupes peuvent être enracinés dans des sentiments d'injustice historiques profondément ancrés (causes profondes) tandis que d'autres peuvent être d'origine plus récente, de courte durée ou manipulés par des chefs de sous-groupes (causes proches). Les diviseurs peuvent avoir des origines très différentes : relations liées à l'économie, la géographie, la démographie, la politique ou la religion. Certains peuvent être de nature purement interne à une société, d'autres peuvent être encouragés par des forces extérieures. Comprendre ce qui divise les gens est fondamental pour analyser certains paramètres au nombre desquels la gouvernance de l'accès aux ressources partagées entre les agriculteurs et les éleveurs.

II.4.3.3 Étape 3 : Analyser les connecteurs et les capacités locales pour la paix

La troisième étape consiste en une analyse de la façon dont les gens, malgré leurs divisions dues au conflit, continuent à être reliés les uns aux autres à travers les lignes de séparation entre les sous-groupes. Do No Harm a fait apparaître que dans toutes les sociétés en conflit, les gens manifestant des divergences sur certains enjeux restent malgré tout liées par d'autres enjeux. Exemple : Les marchés, l'infrastructure, des expériences communes, des événements historiques, des symboles, des attitudes partagées, des associations formelles et informelles, tous ces aspects assurent une certaine continuité restée en marge du conflit. De la même façon, Do no Harm « Ne pas nuire (NDH) » a constaté que toutes les sociétés comptent des individus et des institutions dont la tâche est de maintenir la paix entre les différents groupes. Au nombre de ces individus et institutions figurent les systèmes de justice (lorsqu'ils fonctionnent), les forces de police, les groupes d'aînés, les maîtres d'école ou le clergé et d'autres personnalités respectées et en lesquelles la population a confiance. En temps de guerre, ces capacités locales pour la paix (LCP) ne sont pas en mesure de prévenir la violence. Cependant, dans des situations de conflits (conflit ouvert ou de post-conflit), elles continuent à exister et offrent une voie pour la reconstruction de relations pacifiques.

II.4.3.4 Étape 4 : Analyser l'élevage mobile dans le cadre de « Do no Harm »

Ceci implique une revue en profondeur de tous les aspects. Pourquoi l'élevage mobile peut être source de conflits ? Quels sont les acteurs (externes et internes) ? Quels sont les textes réglementaires régissant cette activité ?

II.4.3.5 Étape 5 : Analyser l'impact des initiatives (projets/programmes, actions) de prévention et gestion des conflits en lien avec l'élevage mobile.

Cette étape consiste en une analyse des interactions entre des initiatives (projets/programmes, actions) de prévention et gestion des conflits en lien avec l'élevage mobile et les diviseurs / tensions et connecteurs / LCP existants. Chaque aspect de la programmation devrait être revu sous l'angle de ses incidences réelles et potentielles sur les diviseurs / tensions et connecteurs / LCP. Parmi les questions à se poser concernant la transhumance transfrontalière, il en est une, particulièrement importante : qui y gagne et qui y perd (ou n'en tire aucun avantage) ? Est-ce qu'il manque ou ignore des possibilités de renforcer des connecteurs ? Est-ce que, par mégarde, il sape ou affaiblit les LCP ? Quel impact les messages éthiques implicites produisent-ils ?

II.4.3.6 Étape 6 : Réfléchir (et agir) : options programmatiques

En fin de compte, si l'analyse (1) du contexte du conflit ; (2) des diviseurs et des tensions ; (3) des connecteurs et des capacités locales pour la paix ; et (4) du programme montre que l'aide apportée exacerbe les diviseurs influant sur les relations entre groupes, il y a lieu d'examiner comment réaliser le même programme tout en éliminant ses effets négatifs sur le conflit. Si les capacités locales pour la paix et les connecteurs ont été négligés, le programme devrait être redéfini pour ne pas rater / exclure des possibilités de promotion de la paix.

II.4.3.7 Étape 7 : Tester les différentes options programmatiques et redéfinir le projet

Une fois que l'on a choisi une meilleure option programmatique, il est absolument nécessaire de réévaluer les incidences de la nouvelle approche sur les diviseurs et les connecteurs. Parcourir les étapes 1 à 6 n'a pas de sens si on laisse de côté l'étape 7.

II.4.4 Méthodes et outils

Classer les outils selon les domaines (l'information, la formation et la sensibilisation)

L'information, la formation et la sensibilisation sont des actions nécessaires à la prévention des conflits.

L'information des populations portera sur un certain nombre d'instruments juridiques qui régissent notamment la gestion et l'utilisation des ressources naturelles (eaux, terres, forêts, etc.), sur les structures étatiques et non étatiques intervenant dans la prévention et la gestion des conflits. Aussi, la traduction des textes en langues nationales, leur vulgarisation et leur explication en français facile pourraient être d'une grande utilité.

Les canaux d'information qui peuvent être utilisés sont entre autres :

- la réalisation et la diffusion d'émissions et de spots publicitaires à la télévision et dans les radios ;
- l'insertion d'articles dans la presse écrite ;
- les moyens locaux de communication et d'information.

Les supports d'information, de sensibilisation et de formation suivants peuvent être utilisés :

- les posters, les brochures, les boîtes à images (portant sur les points d'eau, l'accès aux ressources pastorales, règlement des conflits, etc.) ;
- les films, théâtres ;
- les émissions radio et débats ;
- les cinq W et un H (en anglais What, Why, Who, When, Where et How (d'où le Quoi, le Pourquoi, le Qui, le Quand, le Où et le Comment ?) ;
- les cahiers pédagogiques des centres PREPP ;
- les modules GPSC du PREPP ;
- les modules GPSC, DNH ;
- les outils d'ingénierie sociale pour la réalisation d'infrastructures pastorales ;
- les textes de lois et les textes réglementaires (Code Foncier domanial, Codes pastoraux, décision ADEC de la CEDEAO et son règlement d'application) ;
- les guides d'animation ;
- les livrets paysans.
- Internet, les réseaux sociaux (Face book, tweeter, les sms, etc.).

La formation doit être organisée au profit de tous ceux qui d'une manière ou d'une autre peuvent contribuer à la prévention des conflits en milieu pastoral mobile. Il s'agit entre autres des leaders coutumiers et religieux, des autorités locales, des personnes ressources, des délégués de villages etc. Ces personnes doivent être formées d'une part, sur l'évaluation du risque de conflit, et d'autre part sur l'alerte précoce.

La sensibilisation permet d'éveiller les consciences des populations, notamment sur les conséquences néfastes des conflits, les valeurs de paix, de tolérance et de pardon. Les conflits sont toujours des situations difficiles aussi bien pour la communauté qui les vit, que pour les individus directement impliqués. Il est cependant possible de les empêcher en développant des comportements qui neutralisent les causes favorables à l'éclatement des conflits.

II.4.5 Acteurs de la prévention des conflits

Les cadres de dialogue sont aussi des mesures de prévention des conflits en lien avec l'élevage mobile. C'est le lieu de citer quelques cadres de concertation et de dialogue existants réunissant différents acteurs en matière de PGC :

- les Comités Villageois de Développement (CVD) ;
- les Comités de Gestion (COGES) des centres d'éducation/formation en milieu pastoral ;
- les responsables des collectivités territoriales ;
- les conseils de collectivités (élus locaux) ;
- les responsables locaux (ex. du RBM) ;
- les leaders communautaires (chefs traditionnels et religieux) ;
- les comités locaux de résolution des conflits ;
- les Cadres régionaux de concertation ;
- les Cadres provinciaux de concertation ;
- les Cadres communaux de concertation ;
- les Commissions de conciliation foncière villageoise ;
- les Comités de transhumance à différents niveaux (village, arrondissement, commune, département) ;
- les FDS et les services techniques déconcentrés de l'Etat ;

Le principe le plus important pour une prévention des conflits en lien avec l'élevage mobile est la règle fondamentale du « Do no harm ». Selon cette méthode, les effets contraires aux buts poursuivis dans la prévention des conflits en lien avec l'élevage mobile sont jugés de manière critique et les aggravations conflictuelles indésirables sont décelées, évitées et atténuées.

Ainsi c'est un outil descriptif qui :

- identifie les catégories d'information dont l'expérience montre qu'elles sont importantes pour comprendre comment la transhumance agit sur le contexte ;
- présente ces catégories selon un agencement visuel faisant ressortir leurs relations réelles et potentielles ;
- facilite la prédiction des incidences de différentes décisions de programmation.

II.5 Gestion des conflits



II.5.1 Définition de la gestion du conflit

« La gestion du conflit vise à limiter et à éviter la violence future, en encourageant les parties impliquées à des changements de comportement positifs ».

II.5.1.1 Définition

La gestion d'un conflit consiste à administrer l'évolution du conflit, diriger et organiser les acteurs impliqués vers une solution concertée. Il s'agit de faciliter la concertation et le dialogue pour établir la confiance et la communication entre les protagonistes dans la perspective de trouver des solutions acceptées et durables.

La gestion des conflits vise ainsi, à prohiber toute initiative de se faire justice soi-même face à une situation conflictuelle, en procédant à la pacification des relations dans la société. Elle doit viser à dégager soit un consensus durable et applicable entre les parties, soit une solution pleine d'autorité et d'effectivité pouvant dans tous les cas vider le cadre du conflit de toute raison de violence.

Lorsqu'un conflit éclate, l'acteur ou l'intervenant en PGC doit être capable de développer des stratégies, approches/méthodes et outils indispensables à une restauration de la paix et du vivre ensemble. Pour ce faire, il doit faire preuve de connaissances en lien avec l'environnement du conflit, d'attitudes et d'aptitudes à l'apaisement, à la réconciliation et au retour rapide et durable de l'harmonie sociale et économique.

II.5.1.2 Instruments

La gestion des conflits utilise essentiellement deux instruments que sont la résolution du conflit et le règlement du conflit.

La résolution du conflit aborde les causes du conflit et cherche à construire de nouvelles relations durables entre les parties hostiles tandis que le règlement du conflit vise à mettre fin à un comportement violent en parvenant soit à un accord, soit à une décision de justice .

II.5.1.3 Voies de résolution/règlement des conflits

Il existe principalement deux (2) voies de résolution/règlement de conflits :

- o les mécanismes alternatifs (règlement à l'amiable et/ou intervention d'une tierce personne, médiation) adaptable selon le contexte de chaque pays ;
- o les mécanismes judiciaires selon les lois, règlements en vigueur dans chaque pays et au sein des espaces communautaires.

Les mécanismes alternatifs de gestion des conflits se définissent comme « les instruments visant à prévenir, modérer ou résoudre les conflits en s'appuyant sur l'intervention d'acteurs socio-politiques qui mobilisent des techniques, des normes et des valeurs considérées comme légitimes car sanctionnées par la référence à l'histoire et aux coutumes ». Ils se caractérisent par : l'oralité, la dimension rituelle, la référence à la culture et à la tradition des communautés, le souci primordial de sauvegarder la cohésion sociale, le respect des rites et des règles tacites. La gestion alternative est de loin la voie idéale en matière de résolution des conflits.

A. Points forts des mécanismes alternatifs

Les mécanismes alternatifs de résolution des conflits ont l'avantage de (d') :

- encourager la participation des membres de la communauté et respecter les valeurs et les coutumes locales ;
- être plus accessibles en raison de leur faible coût, de leur souplesse de programmation et de procédure, et de l'utilisation de la langue locale ;
- encourager la prise de décisions participative, en dégagant un consensus au terme d'une série de discussions favorisant souvent la réconciliation au niveau local ;
- contribuer aux processus de dévolution de pouvoirs aux communautés ;
- permettre aux chefs officiels ou non officiels de remplir les fonctions de conciliateurs, de médiateurs, de négociateurs ou d'arbitres ;
- être des systèmes reconnus depuis longtemps comme légitimes par les communautés locales, qui se sentent ainsi maîtresses du processus et de ses résultats.
- les arrangements traditionnels sont plus durables,

B. Limites des mécanismes alternatifs

Les mécanismes alternatifs de résolution des conflits comportent les limites suivantes :

- ils sont de plus en plus supplantés par les tribunaux et les lois administratives ;
- ils sont souvent inaccessibles en raison de facteurs liés au sexe, à la classe sociale, à la caste et à d'autres considérations ;
- ils sont remis en question par l'hétérogénéité croissante des communautés due aux changements culturels, aux mouvements de population et à d'autres facteurs qui détériorent les relations sociales qui constituent les fondements de la résolution coutumière des conflits ;
- ils ont des limites évidentes à régler les conflits entre les communautés ou entre une communauté et l'État ;
- les chefs locaux peuvent se servir de leur pouvoir à leurs propres fins ou dans l'intérêt de clients ou de groupes sociaux qui dépendent d'eux ;
- il n'existe pas de trace écrite des décisions et des processus qui puisse servir de référence pour le futur.

II.5.2 Eléments de la compétence

L'acteur ou l'intervenant est capable de (d') :

C2.1 : Analyser les enjeux de l'élevage mobile.

C2.2 : Appliquer les textes relatifs à la Gestion des Ressources Naturelles (GRN) en lien avec l'élevage mobile.

C2.3 : Cultiver la cohésion et la justice sociale selon les principes en vigueur.

C2.4 : Evaluer l'application des méthodes et outils PGC.

C2.5 : Mener des actions de médiations et de remédiations face aux situations de conflit.

C2.6 : Agir sur la base des principes fondamentaux que sont : la non-discrimination, l'humanité, l'impartialité, la neutralité.

C2.7 : Appliquer et suivre les décisions judiciaires et toute autre procédure préalable y afférent.

II.5.3 Processus de mise en œuvre

Qu'il s'agisse de la résolution ou du règlement d'un conflit dans la gestion d'un conflit, les principales étapes sont :

1. identification de la situation de conflit ;
2. analyse du contexte particulier ;
3. choix de la modalité/voie de gestion du conflit ;
4. mise en œuvre de la stratégie/méthodologie ;
5. suivi et évaluation ;
6. redéfinition et remédiation.

Une bonne analyse du conflit est une condition primordiale pour résoudre efficacement des conflits. Quelques outils innovants peuvent être retenus dont :

- 1- la chronologie des faits ;
- 2- la cartographie ;
- 3- l'oignon PIB (Positions-Intérêts-Besoins) ;
- 4- l'arbre ;
- 5- la pyramide.

L'analyse du conflit permet aussi d'identifier les méthodes appropriées à la résolution du conflit. Parmi ces méthodes, figurent en bonne place la négociation, la conciliation et la médiation.

II.5.3.1 La négociation

A. Le processus de négociation

Tout processus de négociation a un cycle de vie comprenant 5 phases principales :

- la préparation de la négociation ;
- la discussion du problème ;
- les propositions de solutions ;
- la négociation d'un compromis ;
- la finalisation d'un accord.

B. Les résultats d'une négociation

Les résultats possibles à l'issue d'une négociation peuvent être :

- gagnant-perdant/perdant-gagnant : résultat selon lequel tous les besoins d'une des parties sont satisfaits et aucun des besoins de l'autre partie n'est satisfait ;
- perdant-perdant : résultat selon lequel aucun des besoins des parties n'est satisfait ;
- le compromis (en partie gagnant - en partie perdant) est un résultat selon lequel les besoins des parties ne sont que partiellement satisfaits ;
- Gagnant-gagnant est un résultat où, les besoins des deux parties peuvent être/sont satisfaits à leur degré maximal en fonction des circonstances.
L'obtention d'un accord gagnant-gagnant est plus probable si les besoins des parties et la valeur attachée à ces besoins sont connus et discutés.

II.5.3.2 La conciliation

A. Le processus de conciliation

Dans le contexte des conflits liés au pastoralisme, le rôle du tiers conciliateur est généralement incarné par les autorités coutumières et religieuses, les personnes ressources (les autorités politiques issues de la localité, les sages de la localité, les personnes âgées, les notabilités de la localité représentant les communautés d'agriculteurs et d'éleveurs. Il s'agit dans tous les cas de personnes, qui au sein de leur communauté disposent d'une immunité, d'une autorité morale et incarnent le respect. Ces dernières peuvent être saisies, soit par l'une des parties au conflit, soit par les deux parties ou même s'autosaisir.

Dans tous les cas, le conciliateur devrait d'une part, s'assurer que son intervention est souhaitable et surtout qu'elle n'est pas susceptible de créer une tension supplémentaire entre les parties et d'autre part, s'assurer que les domaines sur lesquels porteront la négociation sont susceptibles de l'être. En d'autres termes, les cas de pertes en vies humaines et de coups et blessures volontaires ne peuvent pas faire l'objet de conciliation, en dehors de toute procédure judiciaire.

En outre, comme dans tout processus de négociation, la conciliation, pour être réussie, a besoin d'être préparée. Cette préparation implique pour le conciliateur, de se fixer des objectifs clairs, d'anticiper les réclamations et de déterminer des stratégies de négociation.

Dans une conciliation, le débat est toujours contradictoire. Chaque intéressé peut s'exprimer.

Aucune mesure contraignante ou coercitive n'est prise par le conciliateur qui n'imposera pas son point de vue et ne décidera pas à leur place. Le principe même de la conciliation exige que chacun soit disposé à faire un pas vers l'autre et ne s'accroche pas à l'exécution contraignante d'un droit.

Aussi, il est important, pour la réussite de la conciliation de la part du conciliateur comme tout bon négociateur, de disposer de certaines capacités qui consistent notamment à être :

- compétent : tout bon conciliateur doit être capable de gérer beaucoup d'informations et d'incertitudes constamment en évolution.
- patient : le conciliateur doit être patient, principalement parce qu'une approche mécanique tranchante n'a qu'un effet limité et de courte durée.
- ferme : le conciliateur doit être ferme car il peut être nécessaire de devoir tenir sa position face à des protagonistes agressifs ou mécaniques.

Le conciliateur doit également faire l'unanimité. Il doit jouir d'une crédibilité et être accepté par toutes les parties au conflit.

B. Les résultats d'une conciliation

Les résultats possibles à l'issue d'une conciliation peuvent être comme suit :

- la fin de la démarcation physique entre les protagonistes en conflit ;
- le rétablissement du dialogue entre les protagonistes ;
- l'acceptation des parties en conflits d'observer un arrêt total de toutes formes de violences (verbales et/ou physiques) susceptibles d'exacerber les tensions ;
- le rétablissement de la confiance entre les parties ;
- l'obtention d'un accord explicite auprès des deux parties pour poursuivre la résolution du conflit dans un processus apaisé de dialogue et de concertation, empreint de respect mutuel.

II.5.3.3 La médiation

A. Le processus de la médiation

Le processus de médiation commence par :

- l'exposition des faits : le médiateur présente de manière approfondie les questions à examiner et explique à nouveau le fonctionnement du processus, ses limites et ses règles ;
 - expression des points de vue des acteurs qui ont la possibilité d'indiquer leurs intérêts et leurs besoins : au cours de cette phase, le rôle du médiateur se limite à observer et à gérer la communication entre les acteurs et à accorder à tous la même possibilité d'expression ;
 - la cartographie du conflit dressée par les acteurs qui servira de point de départ aux pourparlers : les pourparlers entre les parties prenantes sont ensuite engagés. Au cours de cette phase, les acteurs ont la faculté de travailler ensemble, en vue de conclure un accord.
- faciliter la recherche de solutions entre les parties en s'impliquant par des propositions de résolution ;
 - participer à l'application effective des solutions pour garantir le rétablissement de la paix dans les cœurs et dans les esprits ;
 - assurer le suivi de la mise en œuvre des accords, afin d'apporter des corrections ou tirer la sonnette d'alarme, si le risque d'une remise en cause se faisait sentir.

C. Qualités du médiateur

Les principales qualités d'un médiateur sont :

- la neutralité ;
- l'écoute ;
- la souplesse ;
- la patience ;
- la maîtrise des techniques et instruments de médiation.

II.5.4 Méthodes et outils

Dès l'apparition de la situation-problème, il importe que les acteurs déroulent un certain nombre d'activités qui concourent à limiter le phénomène et en atténuer les conséquences qui peuvent être violentes. Selon les outils et méthodes suivants :

Il faudra développer les éléments relatifs aux outils. A titre illustratif, on peut citer comme outils :

- Ice berg ;
- Pyramide : PIB (Position, Intérêts, besoins).

Concernant les méthodes, quatre méthodes de règlement des conflits sont explorées :

- le règlement à l'amiable ;
- la conciliation/négociation/dialogue ;
- l'écoute active et la communication non violente ;
- le règlement par voie administrative et judiciaire.

II.5.5 Acteurs de la gestion des conflits

Autant que possible, tous les acteurs, organisés ou non, susceptibles d'influencer et de participer à la gestion efficace du conflit doivent être associés notamment :

- les acteurs primaires ;
- les acteurs secondaires ;
- les acteurs tiers ;
- les médiateurs locaux ;
- les structures et mécanismes participatifs au dialogue et à la recherche de la paix dont :
 - les CVD ;
 - les responsables des collectivités territoriales ;
 - les responsables locaux des organisations professionnelles paysannes et d'éleveurs ;
 - les leaders communautaires (chefs traditionnels) ;
 - les comités locaux de résolution des conflits ;
 - les cadres de concertation nationaux et transfrontaliers ;
 - les cadres régionaux de concertation ;
 - les cadres provinciaux de concertation ;
 - les cadres communaux de concertation ;
 - les comités nationaux et locaux de transhumance ;
 - les commissions de conciliation foncière villageoise ;
 - les comités de transhumance à différents niveaux (village, arrondissement, commune, département).

Quelques conseils pratiques pour le règlement/résolution des conflits selon les acteurs impliqués :

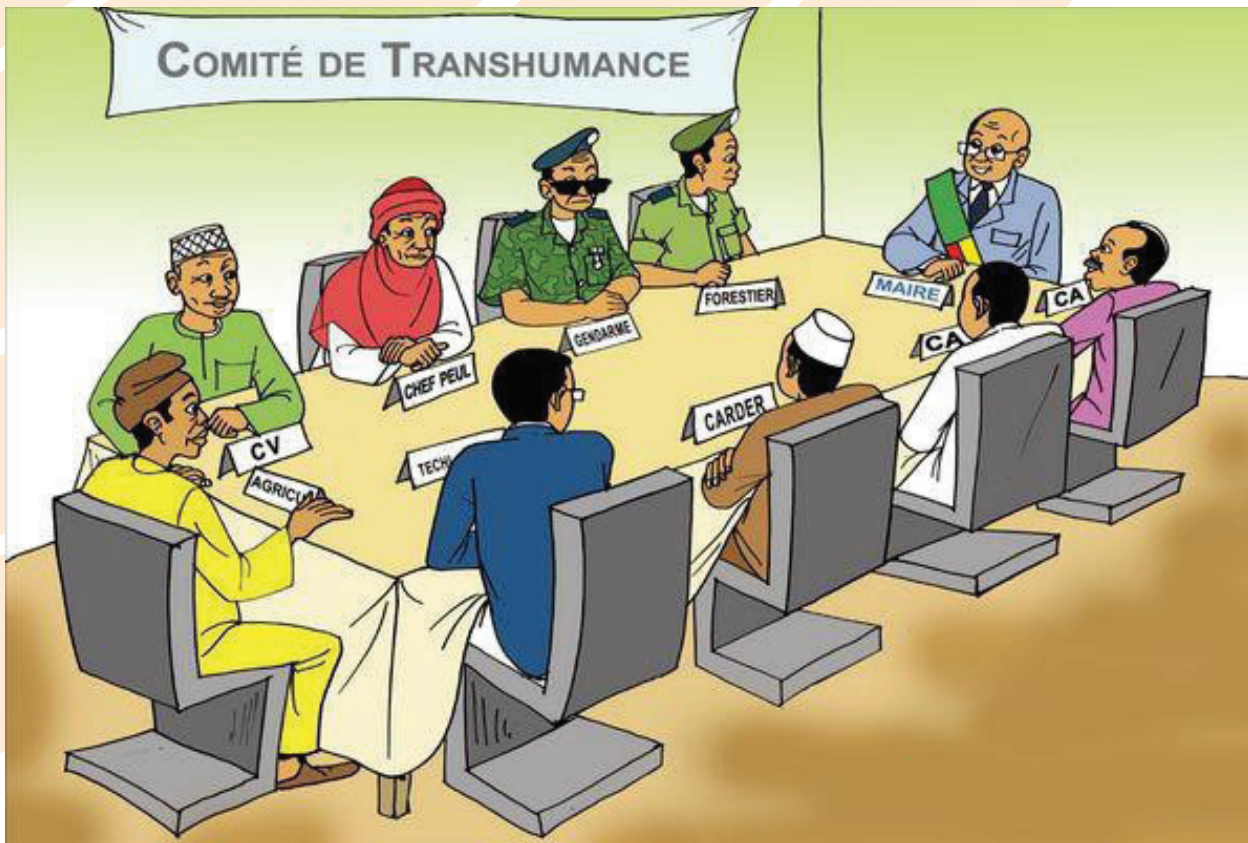
Règlement à l'amiable : avant que les protagonistes ne saisissent une instance de juridiction, traditionnelle ou étatique, il y a souvent des tentatives de résolution par consensus, soit directement par les intéressés eux-mêmes, soit avec une tierce personne. Le dialogue demeure le meilleur mode de règlement de conflit.

Règlement au niveau des chefferies traditionnelles : au cas où les protagonistes n'arrivent pas à trouver de compromis, ou s'ils ne l'ont pas tenté, ils s'en remettent à leurs chefs traditionnels (autorités coutumières et religieuses). Que ce soit devant le chef du village ou devant le chef de canton, la méthode privilégiée est le règlement par voie de conciliation. Ce sont des voies de résolutions des conflits qui permettent aux parties en conflits de contribuer elles-mêmes à la recherche de solutions aux litiges.

Règlement au niveau des autorités administratives ou des forces de défense et de sécurité et de la justice : en cas d'échec chez les chefs traditionnels, le problème est renvoyé dans les instances de juridiction nationale (sous-préfecture, commune, palais de justice). Quand l'affaire est pénale, les plaintes déposées par les victimes et les procès-verbaux établis par leurs services concernant ces cas sont transférées au parquet et les coupables sont écroués en attendant les enquêtes et sont transférés par la suite à la maison d'arrêt, dans l'attente du jugement.

Les espaces de dialogue et concertation constituent des outils incontournables de gestion des conflits en milieu pastoral mobile.

II.6 Transformation des conflits



II.6.1 Définition de la transformation du conflit

« La transformation du conflit porte sur les sources sociales et politiques plus larges d'un conflit et cherche à transformer l'énergie négative de la violence en un changement social et politique positif ».

Les conflits jalonnent nos existences et nos vies. Doit-on pour autant considérer le conflit comme un phénomène normal ? Légitimer le conflit signifie l'accepter comme un phénomène normal des sociétés humaines tout en prenant conscience de son potentiel de destruction qui exige d'agir pour rechercher une transformation vers des rapports plus équitables⁶. C'est ainsi que le conflit est potentiellement porteur de transformation sociale, de changements pour le progrès.

La théorie de la transformation du conflit part du principe que le conflit est causé par de réels problèmes d'inégalité et d'injustice exprimés par les cadres sociaux, culturels et économiques

⁶ Transformation de conflit: retrouver une capacité d'action face à la violence, Karine Gatelier, Clarke Dijkima et Henrick Mouafo en collaboration avec Nathalie Cooren et Cyril Musila, Editions Charles Lépold Mayer, Paris.

concurrentiels. Ainsi, la théorie de la transformation du conflit se fonde sur les objectifs suivants :

- 1.) changer les structures et cadres qui sont à l'origine de l'inégalité et de l'injustice, y compris la redistribution économique ;
- 2.) améliorer les relations et les attitudes à plus long terme chez les parties en conflit ;
- 3.) développer des processus et des systèmes qui favorisent le renforcement des capacités, la justice, la paix, le pardon, la réconciliation et la reconnaissance.

Développer les éléments sur la culture de paix. Les changements au niveau de 4 niveaux : les quatre niveaux de changement : (i) individuel (attitudes et comportements), (ii) relation (rapport entre parties en conflit), (iii) structurel (au niveau des organisations), (iv) société (lois cadres, coutumes, arrangements locaux).

La transformation de conflit dépasse la résolution de conflit parce qu'elle demande une transformation des parties, de leurs relations les unes avec les autres et des éléments structurels à la base du conflit. Ces relations et ces structures sociales sont souvent injustes et inégales et la transformation de conflit tente de changer ces structures de manière à bâtir une société plus juste. C'est un terme qui implique une perspective à long terme sur le conflit et sa transformation (source).

Notion de paix

La notion de paix peut être définie comme le processus consistant à acquérir des valeurs, la connaissance et à développer des attitudes, compétences et comportements pour vivre en harmonie avec soi-même, avec les autres et avec l'environnement naturel⁷.

Le concept de « Culture de la paix » est né en Afrique, car il a été élaboré pour la première fois à une échelle planétaire par l'UNESCO, lors du Congrès international sur « La paix dans l'esprit des hommes », organisé à Yamoussoukro en Côte d'Ivoire en 1989. L'Assemblée générale des Nations Unies considère qu'une culture de la paix consiste «en des valeurs, des attitudes et des comportements qui reflètent et favorisent la convivialité et le partage fondés sur les principes de liberté, de justice et de démocratie, tous les droits de l'homme, la tolérance et la solidarité, qui rejettent la violence et inclinent à prévenir les conflits en s'attaquant à leurs causes profondes et à résoudre les problèmes par la voie du dialogue et de la négociation et qui garantissent à tous la pleine jouissance de tous les droits et les moyens de participer pleinement au processus de développement de leur société »⁸. A

⁷ PEPISAO : Module sur les approches et concepts pour mieux aborder les conflits en lien avec la mobilité pastorale en Afrique de l'Ouest, juin 2019).

⁸ En s'inspirant du concept élaboré par l'historien Joseph Ki Zerbo dans « A propos de Culture »- Fondation pour l'Histoire et le Développement endogène de l'Afrique : « La culture est non seulement une ressource mais une source, c'est-à-dire une énergie autogénérée. Nos cultures sont sources de création, de dignité, d'innovation. »

l'échelle régionale, le concept de culture de la paix doit pouvoir se nourrir de l'ensemble des valeurs, des systèmes de pensée, des formes de spiritualité, de transmission des savoirs et technologies endogènes, des traditions, et des formes d'expression culturelles et artistiques qui contribuent aux respects des droits humains, à la diversité culturelle, à la solidarité et au refus de la violence, en vue de la construction de sociétés démocratiques⁹.

Formes de paix

- La paix négative : paix fragile, absence de la violence visible
- La paix positive : paix durable, absence de la violence visible + absence de la violence moins/non visible
- La paix ne signifie pas l'absence totale de tout conflit. Elle signifie l'absence de violence de toute forme et la résolution de conflit d'une manière constructive.
- La condition d'une paix positive est marquée par la restauration des relations, la création de systèmes sociaux qui répondent aux besoins de toute la population, la résolution constructive des conflits.

II.6.2 Éléments de la compétence

L'acteur ou l'intervenant en PGC doit être capable de (d') :

- C3.1 :** Mettre en œuvre des méthodes et outils de culture de la Paix ;
- C3.4 :** Analyser le conflit en partant du contexte et les enjeux communs ;
- C3.3 :** Evaluer les démarches de transformation des conflits ;
- C3.5 :** Concevoir un projet consensuel intégrateur.

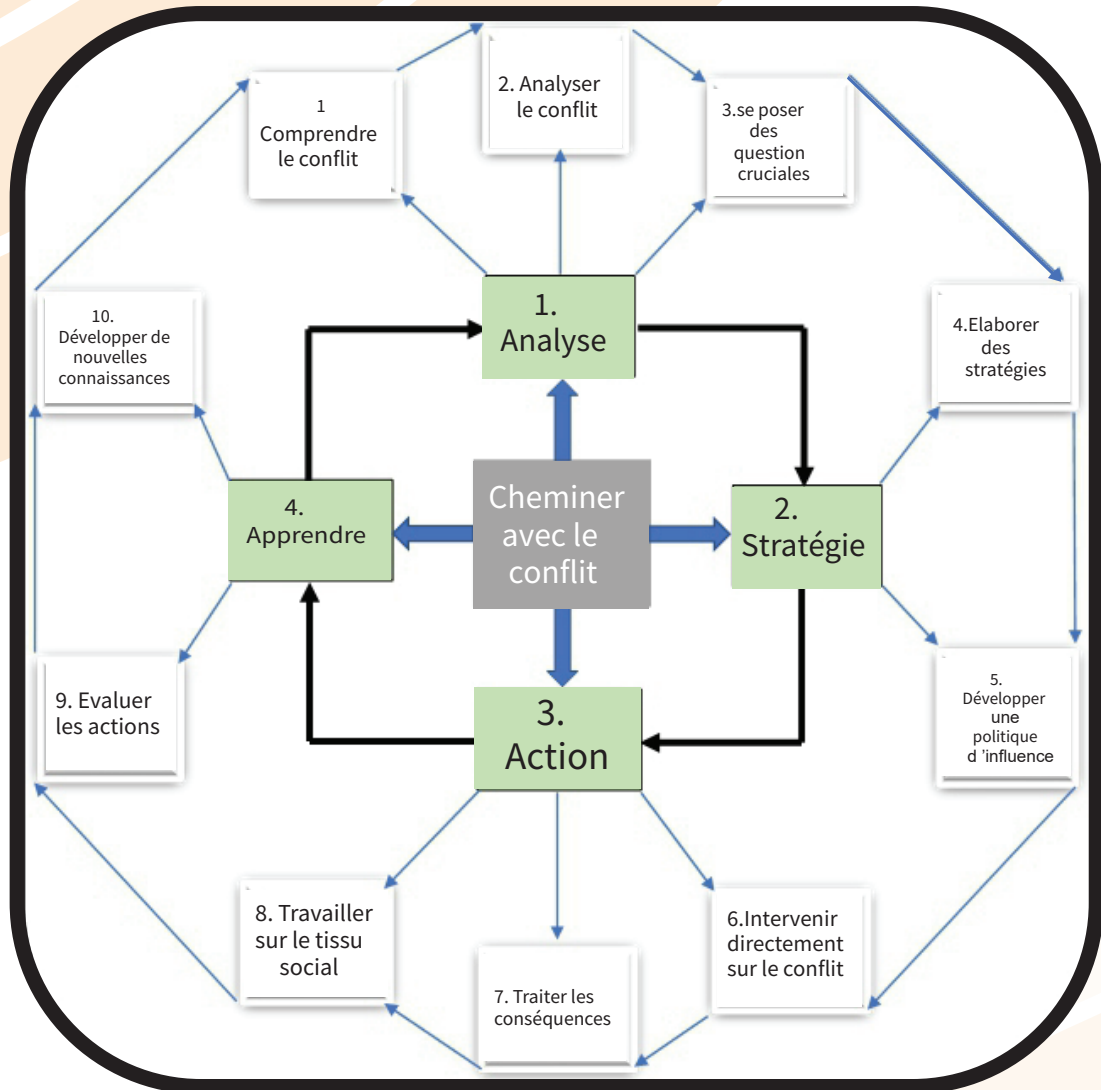
II.6.3 Processus de mise en œuvre

Le schéma suivant¹⁰ illustre bien le processus de transformation des conflits en quatre (4) principales phases et dix (10) étapes à caractère cyclique à savoir :

1. Analyse (comprendre le conflit, définir/nommer le conflit, se poser des questions cruciales) ;
2. Stratégie (élaborer des stratégies, développer une politique d'influence) ;
3. Action (intervenir directement sur le conflit, traiter les conséquences, travailler sur le tissu social) ;
4. Apprendre (évaluer les actions, développer de nouvelles connaissances).

⁹ UNESCO, Afrique, Sources et ressources pour une culture de la paix, <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/AFR/pdf/BROCHURE-CULTURE-DE-LA-PAIX-FR-2014-15.pdf>

¹⁰ Schéma inspiré de l'ouvrage « Cheminer avec le conflit ».



Source : Consultant

La transformation de conflit se donne pour objectif de sortir de la violence en traitant les causes profondes des conflits, de manière à poser les bases d'une paix durable. Pour ce faire, il est nécessaire de mettre au centre, une approche qui se déploie simultanément à plusieurs niveaux (local, national, régional, voire international), dans plusieurs secteurs (les domaines du social, de l'économique, de l'écologique, du politique, etc., sont généralement interdépendants), et qui emprunte à plusieurs modes d'action dont :

- la diplomatie ;
- la négociation ;
- la médiation ;
- les politiques publiques ;
- l'éducation/culture à la paix ;
- l'élaboration des accords ;
- etc..

II.6.4 Méthodes et outils

« Un conflit se caractérise toujours par des aspects visibles et des aspects invisibles ; il est ainsi comparé à un hippopotame dans l'eau dont la partie visible (les yeux) est insignifiante par rapport à la partie invisible (le reste du corps). Dans nos terroirs, l'hippopotame représente aussi un animal très fort que l'on peut sous-estimer si l'on s'en tient à la partie visible sur la surface de l'eau. Il est donc indispensable de bien analyser le conflit pour en déterminer les aspects visibles et invisibles car un conflit bien analysé est à moitié résolu »¹¹.

Il existe des techniques et approches innovantes pour une meilleure prise en charge d'un conflit. Il faut avant toute chose retenir que l'analyse structurelle du conflit permet de bien cerner les dynamiques, les enjeux et les jeux de pouvoirs en présence. Parmi celles-ci : le principe du « Do no harm » (ne pas nuire), l'identification des connecteurs-diviseurs, ainsi qu'une communication constructive constituent la clé de voûte de toute stratégie ou approche de prévention et gestion des conflits.

Dans toute situation conflictogène ou conflictuelle, les outils d'analyse peuvent être explorés :

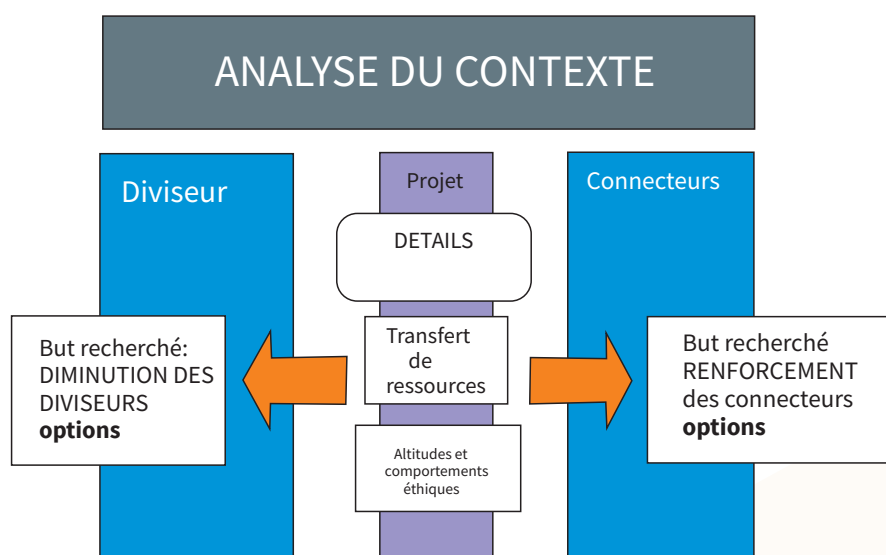
- 1- le phasage ;
- 2- la chronologie ;
- 3- la cartographie ;

¹¹ Service allemand de développement (Ded), Mali : Guide méthodologique de gestion et de prévention des conflits liés aux ressources naturelles, Seydou Kamissoko Bureau d'Appui conseils aux Collectivités Rurales (BACR -SARL) Kita en Avril 2008.

- 4- le triangle ACS (attitudes-comportements-structures) ;
- 5- l'oignon PIB (Positions-Intérêts-Besoins) ;
- 6- l'arbre ;
- 7- le champ de force ;
- 8- les piliers ;
- 9- la pyramide.

II.6.4.1 Utilisation du principe ou l'approche du « Do no harm »

Do No Harm fait référence au serment d'Hypocrate qui enjoint les médecins à ne pas utiliser leurs connaissances pour faire du mal. Appliquée par l'ONG américaine Collaborative for Development Action (CDA), basée à Boston, l'injonction éthique est devenue le nom d'un projet initial d'étude des pratiques des ONG internationales de solidarité, visant à analyser leurs pratiques. De cette première phase d'analyse, CDA a tiré une méthode dont le but est d'éviter que l'aide internationale ne vienne créer, par son impact, un renforcement des causes de tensions sur un terrain de crise ou de mise en œuvre d'un projet humanitaire.



Source : Documentation PEPISAO ¹²

Du fait de ce contexte historique et parce que le principe DNH fait une percée récente, il n'y a pas de définition bien établie du DNH.

- « Ne pas nuire » c'est éviter d'exposer les personnes à des risques supplémentaires en raison de son action.

¹² PEPISAO, module sur les approches et concepts pour mieux aborder les conflits en lien avec la mobilité pastorale en Afrique de l'Ouest, juin 2019.

- « Ne pas nuire » c'est prendre du recul par rapport à une intervention pour regarder plus largement le contexte et mitiger les effets négatifs potentiels sur le tissu social, l'économie et l'environnement.

Ces deux propositions font apparaître :

- la reconnaissance des conséquences négatives potentielles des interventions et la nécessité de les prendre en compte ;
- la prise en compte du contexte des interventions. Dans la seconde définition, il est explicite que la mitigation ne vise pas seulement les bénéficiaires mais le milieu plus largement.

En mettant en avant la prise de recul, le principe DNH propose de réfléchir avant d'agir. Il s'agit de renforcer les méthodologies de conception et de gestion de projet d'une manière qui permette de mieux appréhender les effets négatifs de futurs projets ou programmes.

Une volonté de qualité des relations avec les bénéficiaires imprègne la vision la plus répandue de DNH. Les principaux bénéfices attendus d'une meilleure prise en compte de DNH sont

reliés aux bénéficiaires : amélioration de la redevabilité vis-à-vis des bénéficiaires, des relations avec les bénéficiaires, de la compréhension des contextes et des dynamiques communautaires dans lesquels les projets se déroulent, acceptation dans une zone d'intervention.

Les bénéficiaires et le milieu qui les entourent doivent être l'élément central de la définition du DNH.

II.6.4.2 Identification des connecteurs et diviseurs

Qu'il s'agisse d'une séance d'information, de sensibilisation ou de formation, la démarche comme suit pourrait être explorée afin d'identifier les connecteurs-diviseurs :

- demander aux participants de citer des objets de la vie courante qu'ils pourraient lier aux deux notions « Connecteur », « diviseur » ;
- commenter ensemble les réponses pour conclure que le connecteur lie et le diviseur sépare ;
- demander aux participants en quoi ces deux notions pourraient-elles avoir un lien avec les thématiques, prévention, gestion et transformation des conflits ;

→ faire la synthèse des réponses et conclure que l'outil « connecteurs/diviseurs aide à comprendre :

- les éléments qui contribuent à des tensions, qui divisent les gens, qui amènent à un déséquilibre, etc. (diviseurs) ;
- les éléments qui contribuent à une réduction de tension, résolution non-violente des conflits, à une harmonie, etc. (connecteurs) ;
- il s'agit d'institutions, de coutumes, de points de rencontres, d'intérêts communs, de souffrances commune, etc. → **et non pas des individus** ;



swiss peace
Schweizerische Friedensstiftung
Fondazione svizzera per la pace
Stichting Zwitserse Vrede

- il y a des cas où un connecteur peut aussi être un diviseur ou vice-versa – ceci dépend du contexte ;
- l'objectif de cette analyse est que nos approches et activités programmatiques ne renforcent pas les éléments diviseurs ; au contraire qu'elles contribuent à un renforcement des éléments connecteurs.

→ demander aux participants de donner quelques exemples de connecteurs et de diviseurs dans la société ;

→ introduire ensuite la matrice « connecteurs diviseurs : 5 catégories d'éléments dans la matrice peuvent servir, pour mieux identifier des éléments diviseurs et connecteurs :

1. est-ce qu'il y a des systèmes et institutions qui sont considérés comme diviseurs / comme connecteurs ?
2. est-ce qu'il y a des attitudes et actions qui sont considérées comme étant des diviseurs / comme connecteurs ?
3. est-ce qu'il y a des valeurs et intérêts qui sont considérés comme diviseurs / comme connecteurs ?
4. est-ce qu'il y a des expériences qui sont considérées comme étant des diviseurs / comme connecteurs ?
5. est-ce qu'il y a des symboles et occasions qui sont considérés comme diviseurs / comme connecteurs ?

Matrice des connecteurs-diviseurs

	Diviseurs	Connecteurs
Systèmes/institutions		
Attitudes et actions		
Valeurs et intérêts		
Expériences		
Symboles et occasions		

II.6.4.3 Utilisation de démarches clé selon le cas

A. La médiation

Rappeler aussi que la médiation est un processus de règlement de conflit, sous la conduite d'une tierce personne neutre et impartiale, visant l'amélioration de la relation entre les parties en conflit.

B. La négociation

La négociation dont on envisage ici, s'attarde à résoudre un conflit en arrivant à un compromis, ou un consensus.

La négociation est une confrontation directe entre les deux parties en conflit. Chaque partie peut cependant être assistée d'avocats ou d'experts, pour préciser l'objet de la discussion ou préparer un protocole d'accord.

C. L'arbitrage

L'arbitrage est un processus volontaire dans lequel les personnes en conflit demandent à une autre personne neutre et impartiale de prendre une décision à leur place, en vue de régler un différend. L'arbitrage aboutit à donner raison à l'un et tort à l'autre.

D. Le jugement

Décision prise par l'institution judiciaire pour « trancher » un différend, selon les lois, les règles et les coutumes en vigueur. La justice nomme le coupable et prononce une peine à son encontre.

E. La diplomatie

Au travers d'une communication plus ou moins discrète, la diplomatie vise à harmoniser les intérêts des parties en évitant les conflits ouverts.

Conclusion et recommandations

Ce guide didactique est un outil allégé de prévention et de gestion des conflits dans le cadre de la mobilité pastorale. Il tente d'ordonner un contenu technico-didactique sur les approches et pratiques de prévention et gestion des conflits, issues des expériences des acteurs et intervenants dans la sous-région ouest-africaine.

Ce guide est donc une boussole pour **informer**, **sensibiliser** et **former** sur les compétences, les mécanismes, les méthodes, démarches et outils en lien avec la PGC. Les utilisateurs trouveront dans ce guide les matériaux nécessaires, pour agir et faire agir en d'autres termes, ils trouveront des compétences et stratégies pour l'action.

Pour autant, ce document devra se nourrir continuellement des réalités de la mobilité pastorale dans un contexte social, économique et politique en pleine mutation. A cet effet, il convient de relever quelques propositions susceptibles d'apporter de la valeur ajoutée à ce guide. Il s'agit de :

- former les utilisateurs à l'exploitation du guide ;
- élaborer/capitaliser des modules selon les compétences clé définies dans ce guide ;
- relire périodiquement ce guide, pour le mettre en conformité avec les besoins d'évolution des milieux pastoraux mobiles, les évolutions réglementaires et les pratiques des acteurs ;
- traduire les textes de portée législative et réglementaire dans les différentes langues des éleveurs mobiles ;
- intensifier la sensibilisation à l'endroit des jeunes au sein des communautés d'éleveurs et d'agriculteurs ;
- élaborer des outils qui traitent des problèmes réels, préoccupants et concrets sous forme de documents Powerpoint, affiches, boîtes à images, etc., qui véhiculent des messages clairs SPC et qui expriment les réalités locales. Ils pourraient être utilisés comme supports de formation, de sensibilisation ou de débats-informés adaptés à plusieurs cibles notamment les agriculteurs, les éleveurs, les forces de défense et de sécurité, les collectivités territoriales, comités de transhumance, etc.



**ECOWAS COMMISSION
COMMISSION DE LA CEDEAO
COMISSAO DA CEDEAO**

Secrétariat Exécutif du CILSS

03 BP 7049 Ouagadougou 03 BURKINA FASO

Téléphone: 00226 25499600

Email: cilss@cilss.int

Twitter : @PredipR // **Facebook :** Predip@

www.cilss.int ; **Email :** administration.se@cilss.int

Commission de la CEDEAO

Département Affaires Economiques et Agriculture

Direction Agriculture et Développement Rural

Annexe River Plaza - 496 Abogo Largema Street - Central Business District

PMB 401 Abuja FCT - République Fédérale du Nigeria

Email : agri_rural@ecowas.int

Twitter : [@ecowas_agric](https://twitter.com/ecowas_agric) // **Facebook :** [ecowas.agriculture](https://www.facebook.com/ecowas.agriculture)