

## Resumé du Cours

### – La médiation de conflit –

#### Les définitions du concept de médiation

**Définition du dictionnaire :** Entremise, intervention destinée à faciliter et amener un accord, un accommodement entre des personnes ou des parties qui ont un **différend**. : *Offrir sa médiation pour résoudre un conflit.*

Dans le domaine des relations internationales, **on distingue la médiation armée** (l'intervention d'une puissance destinée, au moyen d'une menace militaire forte, à aboutir à un accord entre deux belligérants en conflit) **de la médiation pacifique** (tentative pacifique de trouver un accord entre deux pays qui ont un différend ou qui sont en guerre).

Le chapitre VI de la **Charte des Nations Unies** mentionne dans son **article 33**, que les parties à un différend doivent rechercher une solution pacifique notamment « par voie de négociation, d'enquête, de **médiation**, de conciliation, d'arbitrage, de règlement judiciaire, de recours aux organismes ou accords régionaux ou par d'autres moyens pacifiques de leur choix. » La médiation internationale figure donc bien dans la Charte comme mode de règlement pacifique des différends. Pourtant, **aucune définition précise n'est donnée**, laissant donc ouverts les débats concernant la signification exacte de la médiation internationale.

Pour Jacob Bercovitch et Richard Jackson, la médiation internationale est d'une certaine façon une **extension de la négociation, dans laquelle de nouvelles ressources, relations et possibilités de communication sont apportées par l'intermédiaire du médiateur**. D'autres auteurs sont allés plus loin, en établissant encore des distinctions supplémentaires. Pour ne citer qu'un exemple, **Jacques Faget sépare également la négociation – processus dyadique- de la médiation, processus triadique**. Mais il ajoute une variable supplémentaire, **le caractère décisionnel ou non de l'action du tiers**. Avec ce critère, Jacques Faget est en mesure de différencier la médiation de l'arbitrage et du jugement, impliquant tous deux une prise de décision imposée par le tiers.

Jacques Faget distingue également conciliation et médiation. Ces deux pratiques assez proches se distinguent essentiellement du fait que **la conciliation se singularise par son objectif qui est de tenter de rapprocher les parties en présence**. **La médiation est**, selon lui, spécifique du fait de sa méthodologie : le médiateur est au milieu –c'est-à-dire **entre les parties en présence-**, et entreprend une démarche pour aider les protagonistes à trouver une solution au conflit.

La médiation fait référence à « **toute action entreprise par un acteur qui, n'étant pas directement impliqué dans la crise, est désigné afin de réduire ou de mettre un terme aux obstacles entravant la négociation et faciliter ainsi la conclusion de la crise elle-même.**»

Clairement, Oran Young fait référence aux objectifs de la médiation - la résolution du conflit - pour la caractériser.

## Différentes perceptions du conflit

- Dans la **perspective réaliste**, le conflit est envisagé comme inhérent aux relations internationales. Dans ce contexte, **la médiation est vue comme un moyen d'exercice du pouvoir**.
- Dans **l'approche issue de la psychologie sociale**, le conflit est appréhendé comme un **construit social**. La médiation a alors pour but de réaligner les perceptions, en créant de la confiance entre les parties.
- **Dans la théorie critique**, le conflit a une **connotation positive**, en ce qu'il offre une opportunité de changement social. De ce point de vue, la médiation internationale doit permettre de **rétablir des relations sociales légitimes**.
- Dans la **perspective structuraliste**, le conflit est endémique du fait de la nature du système global actuel. **La médiation internationale est alors vue comme un moyen par lequel le médiateur peut affirmer sa domination** et imposer une issue particulière au conflit.

**A un niveau individuel, le conflit peut émerger lorsqu'il y a une situation de changement.** A l'annonce d'un changement, il est possible de prendre l'information de deux manières : soit positivement, soit négativement. Par ailleurs, un changement est soit désiré, c'est-à-dire attendu, soit il est imposé, réalisé sous contrainte.

- Dès lors, quand le changement est désiré non imposé, la personne s'implique, parce qu'elle est motivée.
- Mais le comportement est différent lorsque le changement est imposé et que l'on apprécie, malgré la contrainte, qu'il ait lieu. On accepte. La dimension d'implication est plus relative.
- Lorsque le changement est attendu et qu'il est mal accueilli, c'est que par exemple, ce n'était pas le moment, selon ceux qui le vivent. Dans ce cas, le subir provoque de la polémique, voire de l'adversité, sans être très fortement déclarée.
- Le conflit entre dans la relation où le changement est imposé et mal accueilli. Là, l'annonce apparaît désagréable. Le changement est vécu comme une contrainte non gratifiante. Tandis que dans l'état d'acceptation, le sentiment de gratification peut rapidement se développer.

### Les 4 états du changement

Changement	Désiré	Imposé
Bien accueilli	+/ motivation	+/ acceptation
Mal accueilli	-/ polémique	-/ <b>conflit</b>

Les grandes familles de médiateurs :

Les organisations internationales :

**ONU** : Apparaît comme + ou – légitime, selon la crise. Dans certains cas, les pays du Sud peuvent avoir l'impression que l'ONU défend les intérêts des grandes puissances. Pour certains pays, l'ingérence peut également être mal perçue, mais en général l'ONU apparaît comme un **médiateur légitime, expérimenté**. Cependant, il y a parfois un problème de moyens, qui est souvent un problème politique.

**Organisations régionales (UE, UA, ASEAN)** : il y a parfois un manque de cohésion entre les membres, un manque de moyen ou bien certains membres exercent des pressions sur la politique des OR. Cependant, elles possèdent une **bonne connaissance du terrain**.

Les Etats indépendants : la défense de leurs intérêts peut poser un problème. Mais leurs alliés et contacts sont souvent un avantage sur le terrain pour exercer des **pressions diplomatiques**.

Les personnes ou les Médiateurs privés : possibilités de canaux parallèles de communication, mais peu de crédibilité sur le terrain et besoin du soutien d'autres acteurs pour la médiation.

Communautés religieuses : Bonne image mais pouvoir d'influence plus faible, notamment pour faire pression sur les partis prenantes.

La palabre, qui est une « technique de discussion » inhérente à toutes les sociétés africaines, accorde, selon Traoré, une « place de référence » aux anciens. Tout comme dans ces cités traditionnelles, qualifiées bien souvent de gérontocraties, « l'ancienneté » semble être un élément déterminant dans le choix des médiateurs africains contemporains.

Trois changements distincts peuvent être identifiés ces dernières années. Le premier est **l'abandon de médiations exclusivement conduites par les Nations Unies** en faveur de médiations gérées par les organisations régionales et les Etats ; le second est **l'émergence d'un large éventail de nouvelles structures** pour la paix et son soutien, notamment par le biais de mini-coalitions d'États connues sous le nom d'« amis » ou de « groupes de contact » ; le troisième est une **croissance du nombre de médiateurs indépendants internationaux**, qu'il s'agisse d'organisations privées (comme le HD Centre ou la Communauté de Sant'Egidio) et de personnalités prestigieuses avec leurs propres organisations (comme l'ex-président finlandais, Martti Ahtisaari, à la tête de la Conflict Management Initiative ; l'ex-président Jimmy Carter et le Carter Center ; l'ex-Secrétaire général de l'ONU Kofi Annan et sa Fondation).

**question importante : quelle motivation a chaque type de médiateur pour accepter d'intervenir dans un conflit ?** Défense d'intérêts, prestige, influence, diffusion de valeurs ou d'idées...

On le voit d'emblée, les variables pouvant affecter une médiation internationale sont nombreuses et les auteurs mettent, selon les cas, l'accent sur certains paramètres au détriment d'autres. Il n'est bien sûr pas question ici de tous les étudier. Nous nous concentrerons sur deux points faisant particulièrement débat :

1. Les qualités personnelles que devraient posséder un médiateur, et notamment la question de sa neutralité ou de son impartialité.
2. Des conditions plus générales pouvant avoir une grande influence sur le processus, et surtout le moment où est entreprise la médiation.

## Qualités requises pour effectuer une médiation

Étant donné le caractère éminemment interactif de l'entreprise de médiation, les auteurs s'accordent généralement pour dire que les médiateurs doivent avoir une **bonne capacité de communication**. Que le médiateur soit vu comme facilitateur, formulateur, ou manipulateur, selon la typologie proposée par I. William Zartman et Saadia Touval en 1985, il devra dans tous les cas communiquer avec les parties pour espérer faire émerger une solution au conflit.

En plus de cette qualité indispensable à tout médiateur, voici quelques uns de ces attributs : **l'intelligence, l'endurance, l'énergie, la patience, et le sens de l'humour, la confiance, la crédibilité, et un haut degré de compétence personnelle** afin que le médiateur soit accepté par les parties. De façon inverse, Lakhdar Brahimi et Salman Ahmed énumèrent « Les sept péchés capitaux de la médiation », parmi lesquels figurent notamment, l'ignorance, l'arrogance ou l'inflexibilité.

## La neutralité du médiateur

Il est une caractéristique qui fait énormément débat dans les études sur la médiation internationale : la neutralité ou l'impartialité dont devrait faire preuve le médiateur.

Le débat sur l'impartialité comme caractéristique essentielle du médiateur est ancien, et sépare réellement les analystes de la médiation internationale en deux camps. Ainsi, Oran Young considère que « **l'existence d'un rôle important pour un tiers dépendra de sa capacité à être perçu comme un acteur impartial** (dans le sens de n'avoir rien à gagner en aidant l'un des protagonistes) ».

Mais cette position n'est pas partagée par tous les auteurs. Ainsi, Jacob Bercovitch et Gerald Schneider considèrent que cet accent mis sur l'impartialité masque le fait que **la médiation est une interaction dans laquelle le médiateur est un acteur primordial, avec des intérêts distincts**. Ainsi, le pouvoir, les ressources et l'influence du médiateur sont vues comme des caractéristiques bien plus déterminantes dans le choix du médiateur par les parties en conflit. Dans le même sens, Saadia Touval écrit que « **l'impartialité n'est ni une condition indispensable à l'acceptation du médiateur, ni une condition nécessaire pour le succès de l'action d'un tiers** ».

Dans d'autres travaux, les auteurs considèrent que la partialité n'est pas forcément à bannir. Elle pourrait en effet assurer une meilleure efficacité à la médiation et garantir un résultat plus attrayant pour les parties. Pour Peter Carnevale et Sharon Arad, le parti pris d'un médiateur peut garantir son influence et contribuer à une issue positive. **Isak Svensson a montré que les médiateurs neutres avaient tendance à accélérer l'obtention d'un accord au dépend de sa qualité. Au contraire, les médiateurs partiaux, afin de protéger une partie du conflit, seront davantage incités à garantir des accords institutionnels de plus grande envergure, plus à même de garantir la paix et la stabilité, et donc éviter la résurgence du conflit.**

## Le « timing » de la médiation

**La médiation est coûteuse**, en temps comme en ressources pour le médiateur et les parties en conflit. Dans ce contexte, les efforts de médiation doivent être entrepris à un moment où des conditions favorables sont réunies. Certains estiment cependant que la considération du facteur temps dans la résolution du conflit en réduit l'efficacité et que les conflits ont tendance à resurgir. Dans le passé, les "palabres africaines" de plusieurs jours ou plusieurs mois étaient un facteur clé dans la résolution des conflits. **Le facteur temps n'est pas un élément clé d'analyse.** Au Burundi, même si les Accords d'Arusha signés en 2000 ont constitué un véritable marathon sous la houlette de Mandela, la médiation de Julius Nyerere entre 1996 et 1999 a permis des « pourparlers sans fin », sans toutefois obtenir des résultats probants. L'impératif pour les médiateurs est d'éviter l'enlisement des crises, tenant compte de l'urgence des situations politiques dans lesquelles ils interviennent.

Il n'y a pas d'accord entre les auteurs pour définir le moment adéquat pour effectuer une médiation. Ainsi, **certains auteurs considèrent qu'une intervention au début du conflit, alors que les positions entre les protagonistes ne sont pas trop polarisées est préférable.** C'est la position défendue par I. William Zartman et Saadia Touval dans leur article de 1996. D'autres considèrent au contraire que c'est lorsque que le conflit a déjà duré depuis quelque temps que l'intervention du médiateur serait la plus souhaitable. Patrick Regan et Allan Stam identifient pour leur part ces deux moments comme propices : **le médiateur doit intervenir soit tôt après la dispute, soit après une longue période. Il doit dans tous les cas éviter d'intervenir durant la période intermédiaire séparant ces deux points, car c'est à ce moment que les effets contre-productifs d'une médiation peuvent être les plus importants.**

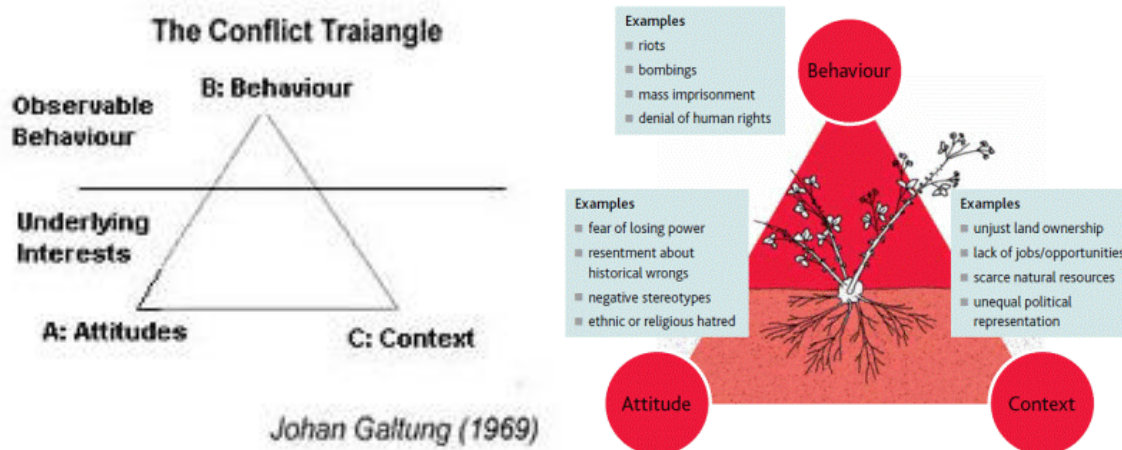
William **Zartman** (2000) a popularisé la notion de **maturité du conflit**. Il considère que la médiation a plus de chance d'être efficace lorsque le conflit a atteint un *mutually hurting stalemate*. Cette situation se présente lorsque les parties se trouvent pris dans le conflit de telle façon qu'ils ne peuvent espérer une victoire, mais que l'impasse est également très coûteuse pour eux. Les protagonistes sont alors encouragés à dépasser le statu quo, et éventuellement à faire appel à un médiateur pour résoudre leur conflit.

**Plutôt que de parler de maturité (ripeness), Marieke Kleiboer fait donc référence à la volonté (willingness) des acteurs parties au conflit.** Cette notion fait selon elle mieux ressortir l'importance des perceptions dans la dynamique de conflit. Dans ce contexte, les moments où la médiation pourrait s'effectuer sont bien plus nombreux, puisqu'ils ne dépendent plus nécessairement d'une situation spécifique sur le terrain, mais du désir des protagonistes de trouver une solution à leur différend.

## Quand un conflit est-il résolu?

Un conflit est résolu lorsque **les origines profondes d'un conflit ont été comprises et rendues inoffensives.** Il s'agit donc dans ce cas d'un changement structurel de grande ampleur.

Un modèle de ce type de résolution de conflit a été développé par le Norvégien Johan Galtung:



Dans ce modèle, on observe **différents cas de figures**.

- Il est possible que la violence du conflit soit apparente mais que les racines du conflit ne soit pas profondes, par exemple dans le cas simple d'une incompréhension.
- Dans d'autres cas, le conflit est latent, c'est-à-dire que la violence est peu ou pas apparente mais que les racines du conflit sont profondes, dans les attitudes des protagonistes et le contexte de la crise.
- Dans le cas de conflits persistants, la violence est visible et profondément enracinée. Un changement structurel de grande ampleur est nécessaire.

Cependant, ce changement n'est pas toujours possible et une définition plus modeste de résolution du conflit doit être trouvée. Pour Zartman, **la résolution du conflit équivaut à la fin du litige**, tout simplement. L'aboutissement des discussions entre les protagonistes est matérialisé par la **signature d'un accord qui est considérée comme une étape fondamentale de la médiation. Une fois signée, la mise en oeuvre de la convention nécessite également une attention particulière de la part du médiateur.**

Il n'existe pas de consensus pour définir le succès d'une médiation. Pourtant, il note que les analystes ont généralement pris comme **indicateurs de succès la capacité de la médiation à générer un accord, réduire l'occurrence de conflits dans le futur ou diminuer l'intensité du conflit.**

Pour certains auteurs, **l'échec et le succès d'une médiation sont socialement construits**, puisqu'ils dépendent des valeurs, des interprétations et d'un processus de dénomination. D'autres sont encore plus pragmatiques:

Jacob Bercovitch et Allison Houston, pour évaluer le succès d'une médiation, partent d'une définition d'un **conflit, qui fait référence à une action militaire organisée et continue qui implique au moins un État et qui entraîne au moins 100 morts. Sur la période de 1945 et 1990, ces deux auteurs recensent 241 conflits, dont 137 auraient connu un processus de médiation. Ils établissent que 55% ont été un échec car sans effets sur les parties, 20,4% ont connu un succès partiel en initiant des négociations, 16,8% ont conduit à un cessez-le-feu et seulement 7,8% à un règlement complet.**

Mais d'autres auteurs ont basé leurs travaux sur des définitions différentes ce qui a forcément une incidence sur les statistiques produites. Ainsi, Lotta Harbom et al. établissent en 2006 qu'« il y a eu depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale 231 conflits armés. Leur définition du conflit est différente de celle de Jacob Bercovitch et Allison Houston et s'appuie sur celle du *Uppsala Conflict Data Program*. Pour eux, **le conflit fait référence à une « incompatibilité de positions concernant un gouvernement et/ou un territoire, où l'utilisation de la force armée entre les deux parties, dont au moins une est le gouvernement, entraîne au moins 25 morts par an ».**

Cependant, de nombreux auteurs critiques ces perspectives quantitatives car ils considèrent que **« seules les entreprises qualitatives sont en capacité de nous éclairer utilement. »**

## L'après signature d'un traité

Tandis que le but de la palabre était de mettre en exergue la solution inhérente à chaque conflit, les accords de paix semblent s'orienter vers un seul et même résultat : une sorte de « bicéphalisme transitionnel ». **Le but est d'arriver à mettre en place une « cogestion démocratique » du pouvoir entre les différents protagonistes**, le plus souvent au nombre de deux, au sein d'un même exécutif selon un **modèle « 1+1 » : la plus haute autorité au pouvoir conserve son poste, tandis que l'opposant principal va occuper le second rang** en qualité de premier ministre, vice-président ou un autre titre correspondant à la deuxième place au sommet de l'État. En République démocratique du Congo, un autre modèle fut appliqué pour tenir compte de la diversité des parties impliquées sous la forme « 1+4 ». Le partage du pouvoir a en effet été effectué entre un président de la République, Joseph Kabila et quatre vice-présidents issus de la majorité présidentielle, de l'opposition politique ainsi que des deux mouvances armées, à savoir le MLC et le RCD.

**L'accord de paix est censé répartir les fonctions au sommet de l'État entre les différentes personnalités qui s'affrontent. Il prévoit aussi un gouvernement « d'union nationale », et la distribution des portefeuilles ministériels s'effectue entre les protagonistes, en essayant de trouver un certain équilibre.**

Les accords de paix prévoient généralement en leur sein des institutions chargées du suivi des mesures envisagées. L'Accord politique de Ouagadougou de 2007 (APO) mettait en place un **Cadre permanent de concertation, ainsi qu'un Comité d'évaluation et d'accompagnement.**

**L'accord à finalité politique de sortie de crise » organise les relations au sein de l'État pour une période déterminée dite « de transition », à l'issue de laquelle la normalité doit reprendre le dessus grâce à des élections « libres et démocratiques ».** Or, ce sont justement ces élections qui, dans la plupart des cas, constituent les causes plus ou moins visibles des crises

africaines. En outre, les premiers rôles au cours de **ces périodes de transition sont généralement joués par les groupes disposant de la « violence organisée », laissant ainsi très peu de place aux oppositions « démocratiques »**. Le but est donc de réunir au sein d'une même entité tous ceux qui bénéficient d'une capacité de nuisance susceptible de déstabiliser l'État.

## Atouts et difficultés des acteurs externes dans la médiation

Les Etats riverains ou mêlés à différents titres à des conflits complexes régionaux comme ceux de la République démocratique du Congo, du Soudan, de l'Afghanistan ou au Moyen-Orient représentent un défi de taille pour tout médiateur. **Ces pays peuvent fournir des armes et un soutien politique à des groupes rebelles ou à des gouvernements répressifs ou impopulaires**, les héberger sur leur territoire, utiliser les ressources à leur propre profit, ou chercher délibérément à saper l'effort de paix par tous les moyens. **La situation est d'autant plus difficile à gérer lorsque les Etats riverains sont de grandes puissances.**

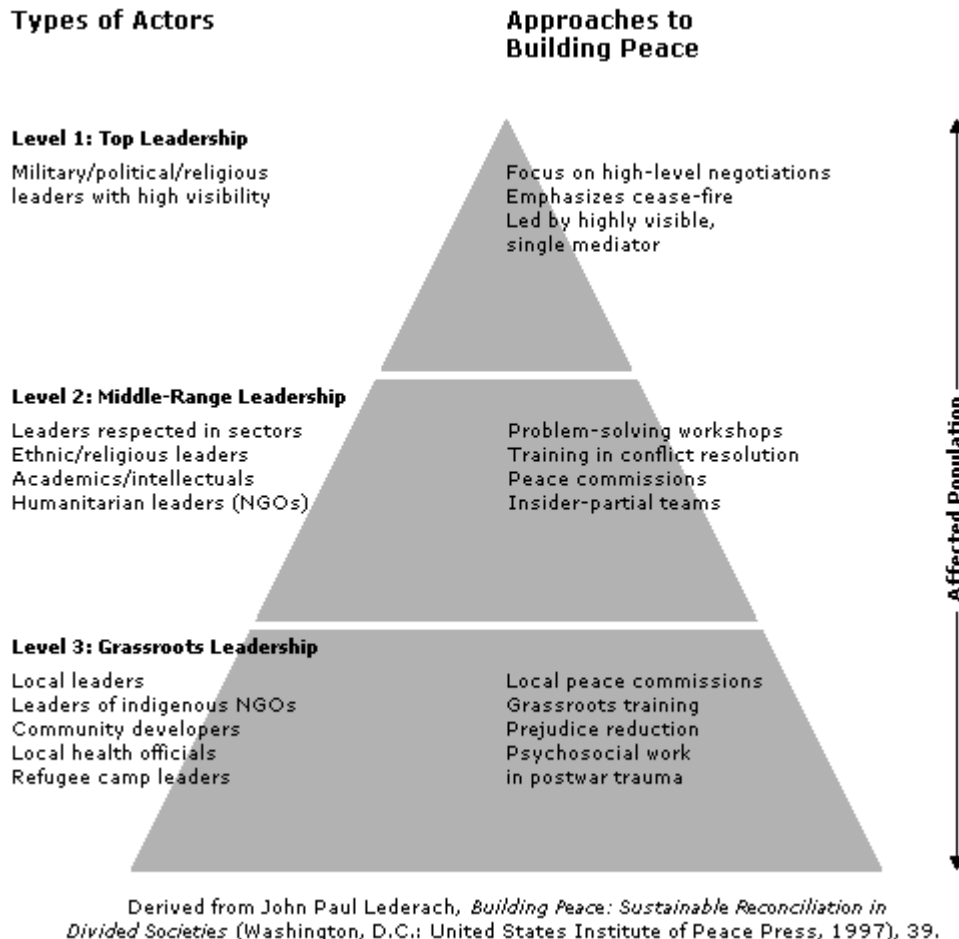
La concurrence dans le domaine des opérations de rétablissement de la paix, réelle ou supposée, est une triste réalité du domaine actuel de la médiation. Du Darfour au Népal en passant par le Zimbabwe, les médiateurs se retrouvent à agir en parallèle ou contre des Etat, des acteurs non-étatiques et multilatéraux. Les médiateurs et médiateurs potentiels répètent à l'infini la nécessité de se **coordonner**, mais la réalité est bien souvent toute autre. L'une des conséquences négatives est l'encouragement du phénomène du « **forum shopping** » pour les parties au conflit.

Les médiateurs peuvent utiliser différentes stratégies lorsqu'ils entrent en contact avec des acteurs externes. Ces dernières années, la **création de groupes** est devenue une pratique courante. Cette approche présente des avantages et des inconvénients. Les avantages potentiels, y compris l'**amélioration de la visibilité du processus de paix**, la possibilité de contrer les initiatives concurrentes de médiation et de préparer sa mise en oeuvre, peuvent sembler attrayants. Cependant, les groupes ont aussi leurs inconvénients. Qu'il s'agisse d'une création spontanée ou de l'oeuvre du médiateur, ils doivent être soumis à un examen attentif. La question de la composition est un point sensible. Les petits groupes, s'ils sont sans doute plus efficaces, risquent d'exclure et donc d'offenser d'importants partenaires potentiels. Si les membres d'un groupe n'ont **pas de vision unitaire** dans leur approche d'un conflit, les dynamiques au sein du groupe peuvent se transformer en négociations complexes internes. De plus, un groupe solide et cohérent peut faire front contre un médiateur et bloquer la médiation, s'il n'est pas satisfait des orientations choisies. **Une définition claire des contributions de chaque acteur** externe à la stratégie globale de médiation **devrait être posée dès le début.**

Moins fréquemment, des structures conjointes de médiation ont été formées, comme l'Équipe conjointe de médiation pour Madagascar ( UA, Communauté de développement d'Afrique australe ( SADC ), ONU et Organisation internationale de la Francophonie ). Toutefois, la faiblesse relative de certaines structures sous-régionales ( initiatives concurrentes entre l'IGAD et l'Égypte et la Libye lors des négociations au Soudan ; participation tardive du Tchad, de l'Érythrée et de la Libye au processus de paix au Darfour, éternel problème posé par la Somalie à l'IGAD ou inefficacité de la SADC au Zimbabwe ) a démontré la vulnérabilité de ces groupes face aux intérêts des Etats concernés. Dès lors, les médiateurs n'ont pas d'autre choix que celui de chercher à rendre leurs efforts complémentaires à ceux des acteurs régionaux, ce qui limite leur marge de manoeuvre.



Il peut arriver que **l'une des parties récuse le médiateur**. Ce fut le cas de Odinga, premier ministre kenyan, qui, après avoir été contesté par Gbagbo, et malgré sa volonté affirmée de poursuivre son action, dut finalement passer la main.



## Les Méthode de médiation

Faget classe les médiateurs en trois catégories : le facilitateur, le formulateur et le manipulateur.

Le « facilitateur » favorise uniquement la communication entre les différentes parties. Il n'a aucune emprise véritable sur l'issue de la médiation. Il n'est pas en mesure d'imposer une quelconque vision aux parties. Pour certains, l'absence d'influence sur les parties est fondamentale pour ne pas biaiser le comportement des parties et provoquer un accord qui ne serait pas franc.

Le « formulateur » propose des solutions aux protagonistes en plus d'avoir une certaine influence sur l'agenda des discussions.

Le « manipulateur » quant à lui, avance non seulement des propositions, mais il est aussi censé posséder des capacités de persuasion liées notamment à sa « position » et à ses « ressources de pouvoir ». Les Bashigantahe par exemple qui étaient, au Burundi, chargés d'intervenir en cas de conflit, devenaient en dernier ressort, en cas d'échec de leur médiation et de leur conciliation,

des juges (*abacamanza*) susceptibles d'imposer leur décision à tous. Toutefois, il pourrait être pertinent de se demander si le fait d'imposer une solution relève bien de la médiation.

### Technique 1 : Approche classique

- a) **Récit.** Chacune des parties présente les faits de son point de vue sans aucune interruption. Un bon médiateur est une personne qui écoute avec attention et compréhension. Il encourage les parties à **exprimer tous les faits et sentiments** curieux et sentiments cruciaux et essaie de dégager les causes sous-jacentes du problème. Après chaque récit, il demande aux participants ce qu'ils attendent exactement de l'audience et résume ensuite tous les aspects essentiels de la question
- b) **Résolution du problème.** Le médiateur reprend individuellement chacun des différents aspects du conflit et tente d'en dégager quelques points d'ententes possibles. De là, il encourage le dialogue et la compréhension entre les parties en conflit.
- c) Il intervient fréquemment pour **résumer et préciser les faits**, en cherchant toujours les bases de la négociation. Le médiateur peut aussi s'entretenir individuellement avec chaque partie pour chercher des compromis, des moyens de satisfaire les besoins de toutes les personnes concernées. Si, malgré ces efforts, on arrive à une impasse où aucun participant ne veut ou ne peut "céder du terrain" à l'autre, le médiateur doit simplement rappeler les motivations que chacun avait de recourir à la médiation. Il n'y a pas de formule magique pour arriver à un accord, chacun doit y mettre beaucoup du sien.
- d) **Accord.** Si les deux parties sont satisfaites des résultats de la séance et arrivent à un accord sur les aspects cruciaux du conflit, le médiateur procède à un résumé de l'accord en présence de tous les participants. **L'accord est précisé par écrit et signé par les 2 parties.** Tous les signataires s'engagent à respecter les termes de cet accord. Le médiateur pourra reprendre contact avec les parties par la suite, pour s'assurer que l'accord est respecté.

### Technique 2: Approche constructiviste

Les techniques de médiation basées sur une approche constructiviste cherchent à analyser et **mieux comprendre le lien entre le conflit et le développement de la communauté**, ainsi que le rôle que jouent les individus dans le développement de la communauté. Il s'agit donc d'analyser comment il est possible de **créer une identité communautaire sans marginaliser et s'opposer aux autres communautés sociales.**

- a) **Définition collective des objectifs de la médiation et du conflit à résoudre.** Il s'agit généralement de permettre aux participants de s'engager dans conversations franches et constructives, de se familiariser avec l'approche de transformation sociale du conflit, d'établir une évaluation commune du travail à réaliser ensemble, de commencer à développer un sentiment de travail en équipe.
- b) Chaque participant s'exprime sur la raison de sa présence au sein du groupe et sur son **ressenti face au conflit.** Le but de cette étape est de **faire émerger les racines du conflit**, les besoins non satisfaits de chacun des participants.

- c) Il s'agit d'une **aporie**. La discussion est orientée vers les conséquences des contradictions entre les besoins non satisfaits des participants et les objectifs de la médiation. Il s'agit d'approfondir la compréhension des racines du conflit. Par souci de facilité, il est possible de **choisir un événement en particulier que les participants vont analyser**, chaque participant devant exprimer sa propre interprétation de l'événement, ainsi que les causes et conséquences de cet événement.
- d) Cette étape est un **dialogue réflexif**. Le but est de mieux comprendre les contradictions de son engagement personnel et des présupposés culturels partagés dans la communauté. Cela se fait en exprimant **les émotions et les pensées ressenties durant l'analyse du conflit**. La discussion tourne généralement autour des **3 dimensions de la violence : structurel, culturel et directe**. Cette étape est donc une **déconstruction de l'habitus individuel**.
- e) Il s'agit de **reconstruire une conception nouvelle du vivre ensemble**, de développer ensemble une vision plus inclusive de la société, en intégrant les différentes communautés
- f) Cette étape finale a pour but de **trouver des solutions transcendantales empiriques** afin d'appliquer la nouvelle vision développée durant la médiation. Chaque participant doit également donner ses propres conclusions sur les résultats de la médiation et sa propre expérience.

### Technique 3 : La distanciation ou « altérocentrage »

Le terme **altérocentrage** est conçu avec le préfixe *alter-* qui signifie *autre* et le suffixe *-centre*, dont la signification est *se centrer sur l'autre* de manière consciente et rationnelle. Quelque soit les étapes choisies dans ce concept de médiation, le but est de permettre aux participants de s'exprimer sur le ressenti, mais surtout de comprendre la vision et le ressenti de l'autre par rapport au conflit.

- a) Chaque participant s'exprime sur sa vision du conflit et les conséquences du conflit pour sa propre communauté ou sa propre personne
- b) A tour de rôle, les participants doivent s'exprimer sur ce qu'ils ont compris du ressenti et de la vision de l'autre participant par rapport au conflit
- c) Les participants commentent la prestation de l'autre, la complète si nécessaire. Il s'agit d'une **phase de dialogue entre les participants** à partir du vécu et de l'expérience de chacun.
- d) Cette étape consiste à analyser ensemble les causes et les conséquences du conflit et chercher ensemble des solutions aux problèmes évoqués.

### Exercice

Vous êtes un « musingantaha » (un sage) Burundais dans la province de Rumonge. Sur votre colline, vous êtes quelqu'un de respecté et d'apprécié pour votre droiture et votre bon sens. Aujourd'hui, le chef de colline vient vous chercher car vous faites partie de la commission de reconnaissance collinaire, dont le but est la sécurisation foncière. Dans ce cadre, un habitant de la colline a introduit une demande de certificat foncier auprès de votre commission et vous devez vous rendre sur les lieux. Le but de cette reconnaissance est de procéder à l'examen des

droits prétendus de la personne qui a fait la demande de certificat foncier, en faisant le tour de la parcelle afin d'en valider les limites, qui sont matérialisées par les plantes localement utilisées à cet effet.

A votre arrivée, un attroupement de citoyens de la colline est déjà présent. Le citoyen ayant introduit la demande de certificat foncier est en pleine querelle avec son voisin. Tous les 2 revendiquent une partie du champ situé entre leurs maisons respectives. Il s'agit d'un champ d'un peu moins d'un hectare. Le champ est cultivé, il y a des haricots et du manioc qui ont été plantés. La récolte devrait avoir lieu dans quelques mois.

Le citoyen ayant introduit la demande prétend que le champ lui appartient. Cela fait des années qu'il le cultive et il s'agit du seul revenu dont dispose sa famille pour vivre. Il semble en effet assez démuné. Quant à son voisin, il vient de rentrer depuis seulement quelques mois de Tanzanie, où sa famille avait trouvé refuge en 1972, lorsqu'il avait 15 ans. Il prétend que ce champ a toujours appartenu à sa famille et qu'on cherche à lui voler son bien. Il a lui aussi besoin de ce champs afin de nourrir sa femme et ses 6 enfants. Son retour de Tanzanie a été long et difficile, il ne possède quasiment rien suite à ce retour forcé. La tension monte, bien que la violence ne soit pas apparente. C'est à vous d'assurer la médiation dans ce conflit.