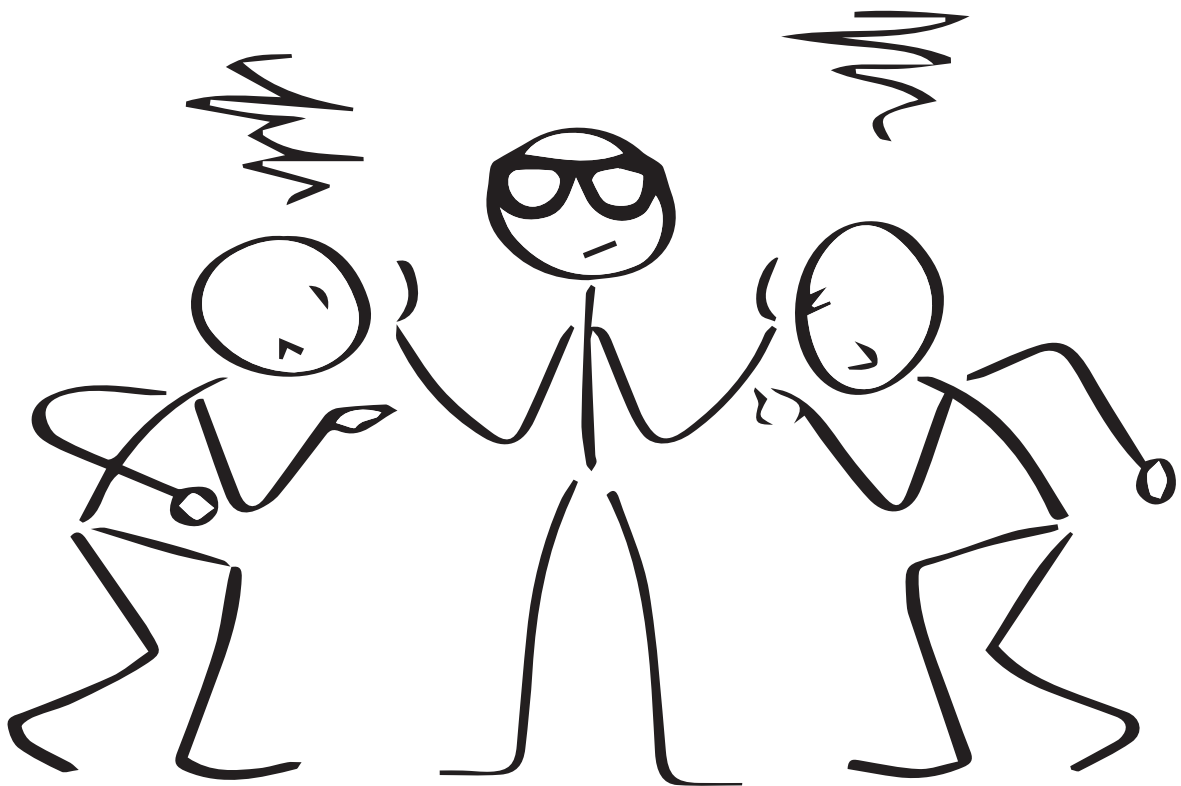


FICHE TECHNIQUE

EXPÉRIENCE GESTION ALTERNATIVE DES CONFLITS

composante

**APPUI À L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE
ET GESTION DES CONFLITS**



Octobre 2024

Avec l'appui financier de la



Table des matières

1. Carte d'identité de l'intervention	3
2. Expérience 3 : Gestion alternative des conflits	5
3. Les résultats obtenus de l'expérience	10
4. Les facteurs de succès, les facteurs limitants de l'expérience et les mesures d'atténuation	11
5. Les leçons apprises qui confirment ou limitent la pertinence de l'expérience	12
6. Témoignage sur la gestion alternative des conflits fonciers	13

1. Carte d'identité de l'intervention

Thématique	Gestion Alternative des Conflits
Populations cibles	Les agriculteurs, les éleveurs, les exploitants forestiers, les OCB, GPF, les conseillers municipaux, les chefs de villages, les imams, le clergé, les associations de jeunes, personnes ressources, les services techniques, l'administration territoriale et les notables
Calendrier	Janvier 2022 – Novembre 2024
Territoires concernés	Cette expérience a été menée dans 2 régions, à savoir Kaolack et Kaffrine
Principaux partenaires	GIZ Seen Suuf, GFA, IPAR, CNCR, les services techniques (IREF, ANAT, ARD, CPDT, etc..)

Thématique	Gestion Alternative des Conflits
Objectif	L'objectif de la présente capitalisation est de contribuer à la production et au partage des connaissances portant sur la gestion alternative des conflits, Mettre en place une stratégie de diffusion de l'expérience aux niveaux interne et externe
Méthodologie	La réussite de cet exercice de capitalisation dépend en grande partie de l'approche participative et inclusive dans l'élaboration de la méthodologie (co construction avec différentes parties prenantes). La méthodologie de capitalisation de cette expérience revient sur les éléments suivants : l'atelier de co construction, Le choix de l'échantillon, les zones et groupes cibles. Cette démarche a été dictée par la volonté des différentes parties prenantes de collecter les informations et données les plus pertinentes dans les différentes zones d'intervention du projet, pour avoir une analyse fine des résultats et arriver à des résultats pertinents pour le passage à l'échelle.
Principales stratégies	Pour atteindre les résultats adaptés au contexte, une étude diagnostique a été menée pour avoir une situation de référence basée sur les réalités locales et les enseignements tirés de la gestion locale du foncier. Des séances de consultation et de sensibilisation ont été tenues par des experts dédiés pour une gouvernance foncière responsable. Les outils et cadres ont été conçus et mis à disposition pour accompagner les cellules de gestion de conflits dans leurs activités quotidiennes... . Les entretiens et observations de terrain ont mis en évidence une stratégie de co-construction et de responsabilisation des membres des cellules. Cette approche collaborative dans la mise en place des cellules a permis de réduire substantiellement le nombre de conflits enregistrés (comparé à l'année précédente) auprès des autorités communautaires et administratives.



Thématique	Gestion Alternative des Conflits
Résultats atteints	• Existence de 262 cellules de gestion de conflits et 5 cadres de concertation pour prévenir et résoudre les conflits sans faire appel à un règlement administratif ou juridictionnel. Ces cadres multi-échelles et multi-acteurs sont : le village, l'inter village et la commune. • La méthodologie de mise en place des cellules respecte quelques principes fondamentaux : le libre choix, la confiance, le soutoura et l'expertise endogène en gestion alternative des conflits • 5 modules de formation élaborés, répondant aux besoins des cibles que sont : cadre légal et réglementaire de la gestion des terres du domaine national, la gestion durable des ressources forestières et pastorales, la gestion alternative des conflits, les outils de collecte des données, le dispositif de suivi, rôles et responsabilités des membres des cellules de gestion des conflits. • Existence d'un (1) réseau d'animateurs-formateurs qui ont été formés pour la mise à l'échelle des cellules de gestion des conflits et des modules adaptés pour dupliquer la formation auprès des membres des cellules. • Après la formation des animateurs formateurs et des activités pilotes avec les experts, ils ont pris le relai pour la formation des membres de cellules de gestion des conflits. • Une meilleure prise de conscience des acteurs communautaires sur l'importance des mécanismes endogènes de gestion et de résolution des conflits. • Reconnaissance des membres désignés qui sont identifiables grâce à la mise à disposition de badges personnalisés. • Création d'une banque de données sur les informations foncières, les activités économiques, les personnes ressources, les outils, les différentes cellules, les contacts des acteurs communautaires pour faciliter le suivi des activités. • Un chronogramme de collecte et de transmission des données est partagé avec les membres des cellules et les agents fonciers.

2. Expérience 3 : Gestion alternative des conflits

2.1. Introduction

La mise en place des cellules de gestion des conflits (CGC) était une étape importante de la composante aménagement du territoire, planification spatiale et la gestion des conflits. Pour mener à bien cette expérience, le projet Seen Suuf a fondé son intervention sur le partenariat stratégique avec les acteurs du foncier, notamment les organisations de producteurs, d'éleveurs, les collectivités territoriales, les services techniques, et les animateurs formateurs. Plusieurs partenariats ont été noués depuis le début de la mise en œuvre du projet Seen Suuf en juin 2021.

Dans le cadre de la mise en place des cellules de gestion des conflits (CGC), le consortium GFA-IPAR et le réseau des animateurs formateurs ont constitué les acteurs pivot des opérations, avec le concours périphérique du Cadre National de Concertation et de coopération des Ruraux (CNCR). A cet effet, 262 cellules de gestions de conflits¹ et 5 cadres de concertation ont été mis en place dans les 17 communes d'intervention du projet Seen Suuf.

2.2. Définition de l'expérience

La gestion alternative des conflits comprend l'ensemble des mécanismes alternatifs et endogènes de gestion des conflits qui visent à prévenir ou parvenir à une résolution consensuelle du conflit en transformant tous les acteurs intéressés en décideurs actifs et responsables. Elle donne aux acteurs la possibilité d'avoir une discussion positive et de trouver des solutions collaboratives aux conflits sans recourir à la justice.

L'objectif est de toujours privilégier l'instauration d'une culture de dialogue, de paix et de cohésion sociale, et de favoriser la gestion préventive des conflits : médiation, remédiation, conciliation, négociation, etc. L'innovation dans la mise en place des cellules de gestion des conflits réside dans la responsabilisation des membres avec un cahier de charges bien défini et les modalités de fonctionnement des CGC dont les membres sont désignés en toute autonomie dans la plus grande transparence.

2.3. Genèse de la mise en place des cellules de gestion des conflits

Il est important de souligner que l'initiative de la mise en place des CGC a été portée par GFA-IPAR avec l'appui du CNCR. Cette expérience est érigée sur des observations résultant des études qui mettent en évidence la primauté du dialogue et de la médiation pour gérer les conflits au sein des communautés. Des expériences existent, mais la singularité du modèle Seen Suuf demeure dans la conception du dispositif, l'articulation des échelles les critères de mise en place et le renforcement de capacités ciblé des membres de CGC a été fortement appréciée par les populations des cibles.

Les premières expériences de mise en place des CGC ont démarré à Thicath Wolof, Santhie Nawel, Nawel, Ndionguène, Keur Aly Bassine, Thiaméne Bambara, Hanène avec un ordre du jour structuré et décliné à travers des Termes de Référence adaptés aux besoins. Les objectifs consistaient à présenter brièvement à l'Assemblée Villageoise, les modalités et l'importance de la mise en place des CGC, tout en déclinant les objectifs et les résultats attendus des cellules de gestion des conflits.

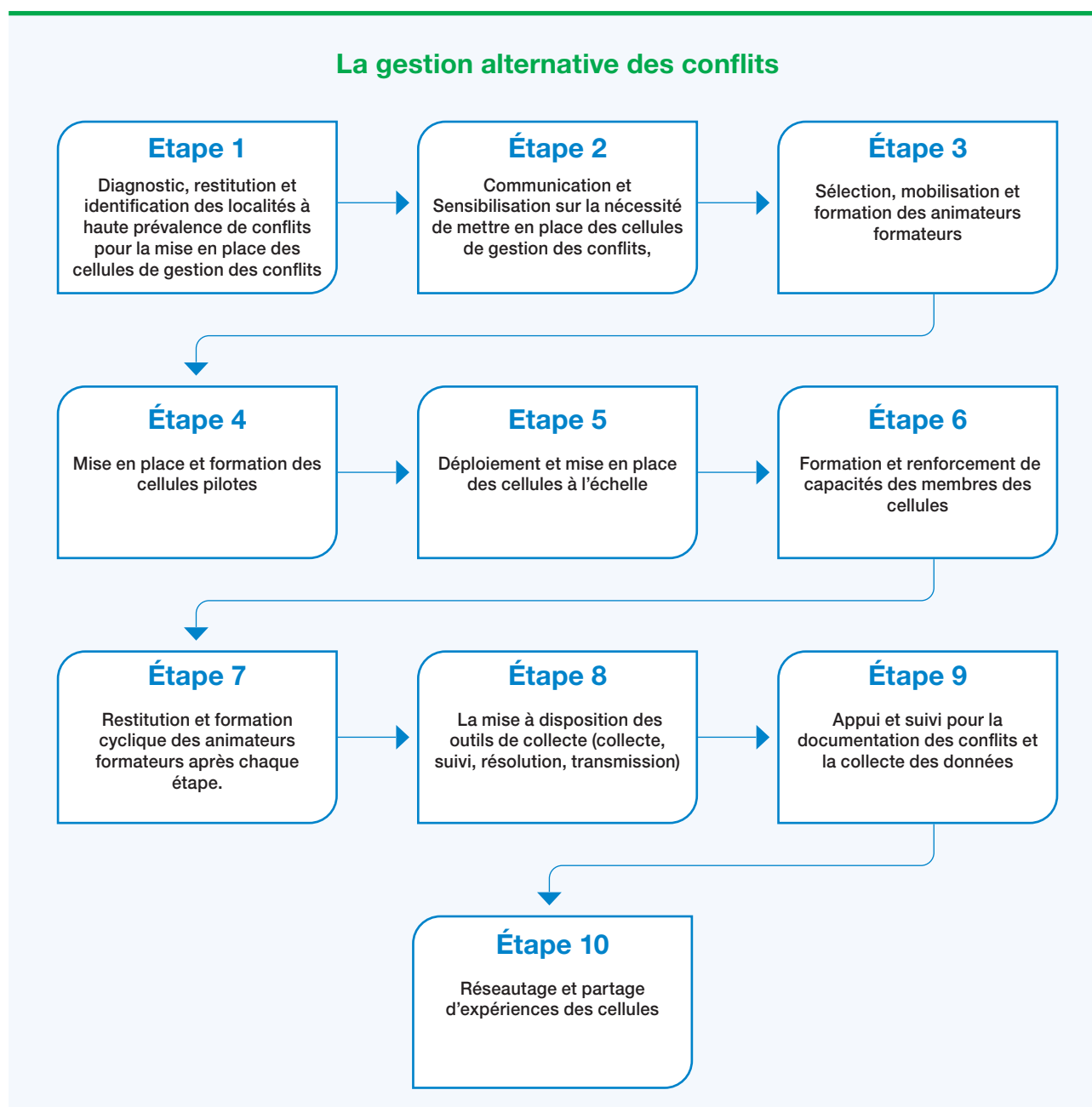
1 Niveau villageois : 156
Niveau Inter villageois 89
Niveau Communal 17



Cette phase expérimentale a conduit à des restitutions pour mieux appréhender les acquis et difficultés liées à la mise en place des CGC et capitaliser sur les bonnes pratiques nécessaires à la mise à l'échelle.

2.4. Les différentes étapes de la mise en place des cellules de gestion de conflits

La mise en place des cellules de gestion alternative des conflits de l'avis des acteurs communautaires s'était déroulée suivant dix (10) étapes.



Etape 1 : Diagnostics, restitution et identification des localités pour la mise en place des cellules de gestion des conflits :

Il s'agit d'une étude diagnostique des conflits fonciers dans les zones d'intervention pour identifier les localités à haute prévalence de conflits en vue de la mise en place de cellules de gestion des conflits. Les préalables à cette étude diagnostique ont été : l'élaboration de la note méthodologie, des outils, les questionnaires directs et semi-direct avec les instances, les acteurs et les individus. Les résultats du diagnostic avaient permis aux différents acteurs d'assurer que les prérequis ont été réunis pour réussir la mise en place des Cellules de Gestion de conflits.

Étape 2 : Communication, Sensibilisation et mobilisation sociale sur la nécessité de mettre en place une cellule

Le travail de sensibilisation et de communication a été fondamental pour avoir l'adhésion des communautés. Le nom du projet Seen Suuf a beaucoup contribué à instaurer un climat de confiance et favoriser un bon déroulement des activités sur le terrain. Les différentes parties rencontrées (les chefs de village, imams, curés, les femmes, les jeunes, les éleveurs, les services techniques, les conseillers municipaux) ont favorablement apprécié les consultations, échanges et partages d'expériences sur les problématiques foncières et les solutions proposées. Ces premières rencontres ont constitué des intrants importants pour clarifier les différentes zones d'ombre et entamer le processus de mise en place des cellules de gestion des conflits. Même s'il faut rappeler que certains villages n'ont pas accepté au début la mise en place des CGC entre temps la situation s'est beaucoup améliorée grâce aux dialogues permanents.

Etape 3 : Sélection, mobilisation et formation des animateurs formateurs

Une fois les animateurs formateurs sélectionnés, ils ont bénéficié d'une série de formations sur les modules diverss et variés sur le foncier, les techniques de négociation de plaidoyer et de gestion alternative des conflits, etc. Cette formation a permis à ces derniers d'avoir les prérequis. Ils ont été déployés par la suite sur le terrain auprès des communes et des cellules de gestion de conflits. Cette formation avait également permis aux Animateurs Formateurs d'être initiés aux techniques de mise en place des CGC à travers des jeux de rôles. Il est bien de rappeler que les animateurs formateurs pour la plupart sont originaires des villages ou communes d'intervention du projet. Cette démarche visait à renforcer l'adhésion, la pérennisation et la confiance des communautés.

Etape 4 : Mise en place et formation des cellules pilotes :

Pour réussir la mise en place et la formation des cellules pilotes, une grande rencontre villageoise réunissant les différents acteurs communautaires, a été convoquée. Les acteurs qui ont été conviés étaient issus pour la plupart des couches de la société à savoir : les chefs de village, les membres des commissions domaniales, les associations de jeunes, de femmes, d'éleveurs, des imams, du clergé, des notables réputés sérieux et intègres, etc.). L'assemblée villageoise a été mise à profit pour rappeler les objectifs du projet Sen Suuf et s'accorder sur les thématiques de formation comme le système foncier, la décentralisation, la gouvernance foncière, les conflits fonciers, etc. en complément à ces thématiques des formations modulaires ont été organisées, elles ont porté sur : rôles et responsabilités des membres des cellules de gestion des conflits ; les outils de suivi de collecte des conflits et de la gouvernance des ressources forestières et pastorales. L'assemblée villageoise a été l'occasion de désigner les membres des cellules et préparer leur mise en place au niveau communautaire. Des critères de sélection des délégués de zones ont été également proposés lors de cette rencontre pour une représentation du village au niveau inter villageois. Pour rappel les critères de choix qui ont été retenus par consensus sont : la disponibilité, la connaissance des questions foncières, la discrétion, l'engagement, la confidentialité.



La désignation d'un rapporteur pour les besoins des comptes rendus des activités des CGC faisait également partie de l'ordre du jour de l'Assemblée villageoise. Les arrêtés municipaux ont été perçus comme une reconnaissance administrative des cellules.

Étape 5 : Déploiement et mise en place des cellules à l'échelle

Les cellules intervillageoises de gestion de conflits souvent appelée cellule zonale est composée des représentants des différents villages (7 à 9 personnes). Elle est dirigée par le président de la commission ou une autre personne désignée par les représentants zonaux. Le choix des membres des cellules inter villageoises obéit à des critères, de légitimité, de confiance, d'expérience, de disponibilité et d'engagement etc. Il y a aussi d'autres critères tels que la participation et l'inclusion des femmes et des jeunes.

Après avoir été installés, les membres des cellules inter villageoises ont bénéficié d'une formation pour mieux appréhender la méthodologie de mise en place des cellules de gestion des conflits.

Étape 6 : Formation et renforcement de capacités des membres des cellules

Les membres des cellules ont été formés sur le cadre légal et réglementaire de la gestion des terres du domaine national, sur les modes de règlement et de prévention des conflits, la recherche de consensus et des techniques de médiation. Les formations reçues leur ont permis de jouer pleinement leur rôle de facilitateur, de médiateur. Les membres des cellules communales trouvent leur légitimité au sein des cellules villageoises et inter villageoises, pour la bonne et simple raison qu'ils ont été désignés sur la base des critères objectifs. Cette légitimité leur confère une plus grande responsabilité et une reconnaissance pour régler de manière pacifique et consensuelle les conflits fonciers pour l'intérêt des populations cibles. Ces derniers ont compris que le dialogue, la paix sociale et la cohésion ont été des éléments essentiels pour gérer de manière participative les terres du domaine national.

Étape 7 : Restitution et formation cyclique des animateurs formateurs après chaque étape.

Le renforcement des capacités des animateurs formateurs après chaque activité déroulée a permis d'assurer une meilleure application des connaissances acquises au niveau communautaire. Ils ont aussi appuyé les cellules de gestion de conflits dans des négociations pour préserver la paix sociale et l'intérêt général. Il est bien de rappeler que les restitutions et les formations cycliques au niveau communautaire ont permis d'exposer les difficultés et défis rencontrés sur le terrain et aux experts du consortium d'éclairer les animateurs formateurs sur des thématiques où ils avaient des connaissances limitées. Insister davantage sur certains aspects de la formation sur la gouvernance foncière a été très bénéfique car certains acteurs même formés ignoraient les techniques de négociation.

Étape 8 : La mise à disposition des outils de collecte (collecte, suivi, et transmission)

La mise à disposition d'outils de collecte et de suivi de conflits visait plusieurs objectifs à savoir :

- Fournir des informations factuelles sur le nombre de conflits recueillis,
- Recenser les dispositifs de veille et d'alerte qui ont été mobilisés,
- et surtout de tester l'efficacité des dispositifs mis en place.

Ces données qui ont été collectées sont traitées et transmises auprès des conseillers, des maires et de l'équipe du projet Seen Suuf et du sous-préfet. Ce travail des animateurs formateurs a été fortement appuyé par les membres des cellules de gestion des conflits.

Etape 9 : Appui et suivi pour la documentation des conflits et la collecte des données

Les animateurs formateurs ont suivi attentivement le processus de mise en place déjà effectué par l'équipe de gestion des conflits dans les communes pilotes. Cela a permis aux animateurs formateurs de se familiariser avec les étapes clés et les nuances spécifiques du processus. La formation a été conçue de manière à assurer une compréhension claire des techniques nécessaires à la mise en place des CGC. Les animateurs formateurs ont ainsi acquis les compétences essentielles pour mener le processus sur le terrain.

Etape 10 : réseautage et partage d'expériences des cellules

Les 17 ateliers de réseautage et partage d'expériences au niveau communal ont été tenus dans le but de renforcer la synergie et de veiller à la prise en charge correcte des conflits. Ils ont réuni des acteurs et personnes ressources qui ont bénéficié de plusieurs années d'expériences sur les questions de gouvernance foncière.

Selon Aliou Diop premier adjoint au maire de Touba Mbella, je cite : « Ku fi yobu mbokam wala kharitame gendarmerie nguir problème suuf mu bayila aduna ak alahira » en français : « Celui qui porte plainte contre son parent ou son ami à la gendarmerie à cause des problèmes de terre ne doit pas être surpris d'une rupture définitive des relations de parenté ou d'amitié . »





3. Les résultats obtenus de l'expérience

- **Existence de 262** cellules de gestion de conflits et de cadre de concertation pour gérer ou résoudre les conflits sans faire intervenir la justice. Ces cadres multi-échelles sont : le village, l'inter village, la commune.
 - Développement de **5 modules de formation**, répondant aux besoins des cibles :
 - (i) cadre légal et réglementaire de la gestion des terres du domaine national,
 - (ii) la gestion durable des ressources forestières et pastorales,
 - (iii) la gestion alternative des conflits,
 - (iv) les outils de collecte des données, le dispositif de suivi,
 - (v) rôles et responsabilités des membres des cellules de gestion des conflits.

Les bénéficiaires direct et indirect sont les animateurs formateurs, les agents fonciers et les membres des cellules de gestion des conflits.

- Existence **d'un (1) réseau d'animateurs-formateurs** qui a été formé pour la mise à l'échelle des cellules dans les territoires d'intervention du projet.
- **La prise d'arrêtés communaux pour donner un cachet officiel à la mise en place des** cellules de gestion d'un conflit.
- **Reconnaissance accrue** des membres des cellules de gestion des conflits désignés grâce à la mise à disposition des badges personnalisés.
- **Les communautés villageoises savent à qui se référer en cas de nécessité** d'une prévention ou prise en charge d'un conflit.



4. Les facteurs de succès, les facteurs limitants de l'expérience et les mesures d'atténuation

Tableau 3 : Facteurs de changements

Les facteurs de succès	Les facteurs limitants	Les mesures d'atténuation
La communication, la sensibilisation, l'éducation, la concertation et la participation des acteurs à tous les niveaux.	Réticences des populations qui craignaient de perdre leur terre lors du lancement du projet.	Renforcer la communication de proximité et le suivi des engagements pour rassurer les populations.
L'adoption d'une démarche fondée sur des pratiques endogènes portées par les notables, les personnes ressources, les autorités coutumières et religieuses et les chefs de villages, pour préserver la cohésion sociale.	Une explication insuffisante des objectifs du projet au démarrage a engendré des incompréhensions qui ont contribué au report et/ou à la reprogrammation de certaines activités.	Prioriser les visites de courtoisie préparatoires auprès des chefs coutumiers et religieux, des leaders d'opinion pour améliorer leur compréhension sur les objectifs et attentes du projet.
Les formations des animateurs formateurs sur différents modules ont permis d'améliorer leurs connaissances sur les thématiques traitées.	L'évaluation tardive des formations et de la performance des animateurs formateurs.	Organiser des sessions de recyclage sur les différents modules de formation à l'intention des animateurs formateurs. Prévoir par la même occasion des feedbacks des animateurs formateurs pour améliorer le travail.
Une reconsidération par les communautés des enjeux fonciers et regain d'intérêt de sécuriser des terres grâce aux formations qui ont permis la mise en place des cellules.	Mauvaises interprétations des textes et lois sur les terres du domaine national par certains conseillers municipaux, certains acteurs locaux et les services techniques qui conduisent à une insécurité foncière des communautés.	Organiser des formations pour les conseillers municipaux et les services techniques sur la gouvernance foncière et les procédures d'affectation des terres. Rendre gratuit les frais de bornage pour répondre à la demande de certaines couches vulnérables.
Recrutement d'agents fonciers qui accompagnent les communes dans la gestion du foncier a été un élément déterminant pour sécuriser les droits fonciers.	Une mauvaise utilisation des expertises locales et des personnes ressources par les collectivités locales à cause des considérations politiques.	Renforcer l'esprit de mutualisation et de synergie entre les différents projets intervenant sur les mêmes zones avec les mêmes cibles pour rationaliser les ressources et éviter de réinventer la roue.
La forte implication de l'administration territoriale (Gouverneur, Préfet et Sous-préfet) Collectivités territoriales, Services techniques à faciliter l'appropriation et l'approbation de certains dossiers fonciers.	Des incompréhensions et confusions des rôles des différentes parties prenantes.	Organiser des rencontres régulières pour partager les informations sur l'état d'avancement du projet et élaborer un plan d'action avec des responsabilités clairement identifiées.
Partage des rapports par les animateurs formateurs donne un rôle crucial dans le recueil des conflits identifiés.	Déficit de communication entre les animateurs formateurs et une gestion mal encadrée des cas de conflits.	S'accorder sur la périodicité pour le partage des rapports des animateurs formateurs et des modalités d'exploitation des recommandations faites par les acteurs et autorités administratives.
Confection de badges permet d'identifier les membres des cellules de gestion des conflits et de leur conférer une certaine reconnaissance communautaire.	Non-respect des rôles et responsabilités des membres des cellules de gestion des conflits.	Clarifier les rôles et responsabilités des membres de cellules pour plus d'efficacité et d'anticipation.
L'initiative d'organiser de rencontres thé-débat sous le concept de « Takussaaneu Seen Suuf », impliquant les radios communautaires.	Non simplification des messages issues de cette campagne de communication et de sensibilisation.	Favoriser l'utilisation d'autres langues au-delà du wolof comme le peulh et le sérère.



Les facteurs de succès	Les facteurs limitants	Les mesures d'atténuation
Une bonne représentativité des différentes catégories d'acteurs et maillage géographique avec une meilleure prise en charge des conflits.	Une faible participation des femmes dans les instances de prise de décisions.	Organisation des ateliers de renforcement des capacités sur le leadership des femmes et la loi sur le domaine national.

Source : Enquête sur le terrain 2024

5. Les leçons apprises qui confirment ou limitent la pertinence de l'expérience

- La communication et le choix du nom local du projet Seen Suuf a été une stratégie pertinente et payante pour avoir l'adhésion des communautés et les services techniques.
- L'approche participative et inclusive qui a été utilisée par le projet pour bâtir sur les expériences communautaires en matière de gestion et de résolution de conflits, accompagné par des formations a permis la mise en place d'un réseau des animateurs formateurs.
- La formation des animateurs formateurs a été déterminant pour réussir le processus de mise à l'échelle de cellules de gestion des conflits.
- La mise en place d'un réseau d'animateurs formateurs qui joue un rôle d'appui-conseils pour les cellules de gestion de conflits a été déterminant pour la continuité du travail et d'accompagnement dans la prévention des conflits et le développement local.
- La cohésion sociale, la préservation des liens de parenté, des liens familiaux et de bon voisinage priment parfois sur l'intérêt des individus.
- La reconnaissance des membres des cellules de gestion des conflits à travers la confection de badges et la tenue de rencontres régulières pour apporter des conseils et suggestions aux populations qui sont dans le besoin.
- La désignation des membres des cellules de gestions de conflits basée sur des valeurs que sont : la confiance, le « soutoura », l'expertise en gestion et négociation, disponibilité,



6. Témoignage sur la gestion alternative des conflits fonciers

Je m'appelle Ibrahima Ka du village de Dathielé (commune de Touba Mbella), je suis le secrétaire de la cellule de gestion des conflits de Touba Mbella, le projet Seen suuf est venu nous renforcer et nous accompagner car avant il y avait un comité ou cellule des sages qui ont la charge de régler tous les conflits dans les communautés. De la même manière que la cellule de gestions des conflits fonciers, les membres du comité des sages qui existait avant ont été choisis sur la base de critères de confidentialité, d'expériences, de probité morale, de discrétion, etc. En quelque sorte Seen Suuf n'a pas cherché à réinventer la roue, il s'est appuyé sur les cadres des sages qui existaient en les modernisant pour une meilleure structuration en respectant une approche inclusive fondée sur le respect mutuel, la participation des femmes et des jeunes et la reddition des comptes. Nous pouvons noter et apprécier une nette différence avec les cadres qui existaient avant. La venue du projet Seen Suuf a permis d'avoir une meilleure représentation des jeunes, des femmes, des éleveurs. Pour couronner le tout, nous avons été formés pendant 5 jours sur le système foncier, sur les mécanismes de gestions de conflits , sur le domaine national, sur le code forestier et le code pastoral. Ces acquis doivent être préservés et renforcer pour le bien des communautés.

