



**« Construire la paix de l'intérieur Phase II : Soutenir la médiation interne
pour la transformation durable des conflits »**

Notes d'orientation

Octobre 2024

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Introduction | 5 |
| Femmes médiatrices : leurs rôles et leur valeur unique | 8 |
| Constatation n° 1 : La participation des femmes dépend de la crédibilité locale et du soutien coordonné de la famille, de la communauté et des partenaires masculins. | 9 |
| Constatation n° 2 : l'approche sensible des femmes en matière de conflits est indispensable à la résolution des conflits. | 12 |
| Recommandations | 14 |
| 1. Favoriser le renforcement des compétences à grande échelle | 14 |
| 2. Encourager l'intégration des femmes aux processus de médiation interne et aux processus de paix officiels | 14 |
| 3. Éliminer les obstacles structurels à la participation | 15 |
| 4. Documenter et promouvoir l'impact des femmes dans la consolidation de la paix | 15 |
| Renforcer la confiance pour surmonter la barrière de l'âge : perspectives et solutions de jeunes médiateurs | 16 |
| Gagner le respect : comment les jeunes médiateurs surmontent les stéréotypes liés à l'âge | 17 |
| Leadership ingénieux : comment les jeunes innovent en matière de médiation | 19 |
| Supprimer les barrières entre les sexes : le rôle des jeunes médiatrices | 19 |
| Recommandations | 21 |
| 1. Créer des plateformes de co-leadership et de dialogue intergénérationnels. | 21 |
| 2. Créer des conditions permettant aux jeunes médiateurs de promouvoir la prévention des conflits. | 21 |
| 3. Soutien à la mise en place, à l'entretien et à l'élargissement des réseaux. | 21 |
| 4. Renforcer les programmes tenant compte de l'égalité des sexes. | 22 |
| 5. Améliorer la santé mentale et le soutien pratique. | 22 |
| 6. Reconnaître et célébrer les jeunes médiateurs. | 22 |
| L'intérêt de travailler avec des réseaux de médiateurs internes | 23 |
| Pourquoi des réseaux de médiateurs internes ? | 23 |
| Adaptabilité des réseaux informels dans des contextes dynamiques | 24 |
| La force des réseaux : l'apprentissage par les pairs et l'innovation | 25 |
| L'impact des médiateurs internes sur les capacités de transformation des conflits communautaires | 26 |
| Recommandations | 27 |
| 1. Renforcer la collaboration transfrontalière et intersectorielle | 27 |

| | | |
|----|--|----|
| 2. | Mettre en place des mécanismes de financement souples et diversifiés | 28 |
| 3. | Promouvoir le renforcement des compétences en matière de médiation dans divers contextes | 28 |
| 4. | Suivi et évaluation des pratiques de médiateurs internes | 28 |
| 5. | Adopter une définition claire et nuancée du terme « interne » | 28 |

Bibliographie

29



La réalisation de ce projet est possible grâce au généreux soutien de l'Union européenne.



Introduction

Le concept de médiation interne

Le concept de « médiation interne » est issu des pratiques traditionnelles et autochtones de résolution des conflits, dans lesquelles des membres respectés de la communauté agissent en tant qu'intermédiaires de confiance dans un contexte social et culturel qui leur est propre. Contrairement aux médiateurs externes ou professionnels, les médiateurs internes sont des personnes qui font partie des communautés en conflit et qui tirent parti de leurs connaissances locales, de leur confiance et de leurs liens sociaux pour faciliter le dialogue et résoudre les différends. Au début des années 2000, le rôle des médiateurs internes a été officialisé en tant que méthode valable dans le contexte international de consolidation de la paix. Selon le PNUD, les médiateurs internes sont « **des individus, des groupes, des entités ou des institutions possédant un haut degré de légitimité et de confiance auprès des personnes et institutions impliquées dans un conflit donné en raison de leurs relations avec les parties et de la réputation dont ils jouissent auprès d'elles, et qui possèdent une aptitude unique à influencer directement et indirectement le comportement et le raisonnement des parties au conflit** » (PNUD, 2014, p. 9).

Les médiateurs internes jouissent de la confiance et du respect de leurs communautés et sont en mesure d'utiliser de leur influence pour jouer un rôle - souvent en arrière-plan - qui peut directement ou indirectement influencer le déroulement d'un conflit de façon constructive. Ils ont souvent accès à des acteurs de conflit que les médiateurs internationaux et régionaux ne peuvent pas atteindre. Faisant partie intégrante d'une communauté en tant que médiateurs « internes », ils sont mieux à même de comprendre les causes profondes d'un conflit donné, qui doivent être prises en compte lors de la résolution de ce dernier. Les médiateurs internes sont bien placés pour surveiller la mise en œuvre des mesures convenues et inclure la communauté dans son ensemble dans les processus de réconciliation. Il n'est pas toujours évident de savoir qui peut être considéré comme une personne dite « **interne** ». Le terme « interne » peut être lié à la nationalité, à l'appartenance ethnique, à la religion, au groupe linguistique ou à tout autre caractéristique distinctive de la personne. Pour les « étrangers », le fait d'avoir la même nationalité peut faire d'une personne un « interne », mais pour la population locale, d'autres caractéristiques, telles que la religion et l'appartenance ethnique, peuvent être essentielles pour définir un médiateur comme une personne dite « interne ». Par conséquent, toutes ces caractéristiques doivent être prises en compte lorsque vous souhaitez travailler avec des médiateurs internes.

Grâce à leur approche unique et localisée de la résolution des conflits, les médiateurs internes peuvent apporter un changement **transformateur** au sein de leurs communautés et peuvent avoir un impact, non seulement en facilitant des solutions pour les personnes directement touchées par le conflit, mais aussi sur la communauté dans son ensemble. Souvent, l'objectif des processus de médiation et de dialogue n'est pas « simplement » de résoudre le conflit en question, mais d'établir des **rappports** de confiance dans le but de créer des « liens d'amitié »¹ entre les parties en conflit. Ainsi, les médiateurs internes ne se servent pas de la médiation et du dialogue comme **simples outils pour résoudre les conflits, mais visent également à guérir et à transformer les relations au sein de la société**. Les médiateurs internes tirent parti de leur position en tant que membres d'une communauté et utilisent ces relations, ainsi que d'autres méthodes à leur disposition, telles que le renforcement des compétences, les événements sportifs, la narration, la sensibilisation ou les projets de service communs au sein des communautés pour réaliser un tel changement transformateur. Cela fait d'eux non seulement *des médiateurs internes*, mais aussi des *artisans de la paix internes*.

¹ « C'est une source de fierté pour nous, car notre travail contribue à créer des liens d'amitié. » Citation directe d'un médiateur interne du Burundi

Le projet

« **Construire la paix de l'intérieur** » est un projet financé par l'Union européenne qui a démarré en 2020 et a été mis en œuvre par Search for Common Ground (Search), la Fondation Berghof et Interpeace, en collaboration avec le Centre d'alerte et de prévention des conflits (CENAP) au Burundi, l'Institut pour le leadership et la gouvernance de l'Université africaine (IPLG) au Zimbabwe et le bureau de Search au Niger. Le projet vise à la fois à soutenir le renforcement des compétences des médiateurs internes dans les trois pays et à renforcer la collaboration entre les médiateurs internes et les acteurs politiques mondiaux afin d'améliorer la compréhension, la reconnaissance et le soutien de la médiation interne à l'échelle internationale. Les médiateurs internes sont un atout clé pour résoudre les conflits locaux avant qu'ils ne se transforment en zones de conflit et leur engagement dans les processus de paix internationaux et nationaux est appelé à se généraliser.

Dans la phase actuelle du projet, la phase II, un total de 321 médiateurs internes ont été sélectionnés au Burundi (155), au Niger (120) et au Zimbabwe (46). Parmi eux, 111 étaient des femmes, 50 étaient des jeunes femmes, 121 étaient des hommes, 39 étaient des jeunes hommes. Au total, 108 activités de médiation ou de dialogue ont été organisées, impliquant au total 197 hommes (47 %), 117 femmes (27 %) et 109 jeunes (26 %).

Les notes d'orientation

L'objectif de ces brèves notes d'orientation est d'informer les institutions nationales, régionales et internationales sur des sujets clés liés à la médiation interne et d'éclairer l'élaboration de politiques plus holistiques et plus favorables aux médiateurs internes. Bien que les **femmes** soient toujours confrontées à des obstacles culturels, logistiques et sécuritaires lors de leur participation aux médiations locales, elles sont en mesure de jouer un rôle essentiel et unique dans la médiation des conflits familiaux, fonciers, socio-économiques et environnementaux, contribuant ainsi à un taux élevé de réussite des accords de médiation. Tout en faisant face aux stéréotypes liés à l'âge et aux ressources limitées, les **jeunes médiateurs** ont gagné la confiance de la communauté, prouvant que la sagesse vient de la connaissance et pas seulement de l'âge. Leur capacité à s'adapter, à utiliser la technologie et à intervenir efficacement dans des environnements aux ressources limitées les rend essentiels au maintien de la paix et à la promotion de la cohésion sociale. La valeur de la création et du soutien de **réseaux (informels)** de médiateurs internes est essentielle dans des milieux qui n'accueillent pas toujours favorablement les interventions de la société civile et où des réseaux plus souples et plus agiles peuvent servir de mécanismes d'alerte et de réponse précoces, augmentant ainsi les chances de parvenir à une paix durable et transformatrice.

Ces notes d'orientation visent à consolider les leçons tirées de nombreuses années de collaboration avec des médiateurs internes, y compris au-delà de la portée de ce projet, et à favoriser les politiques et les programmes en faveur des médiateurs internes à l'échelle nationale, régionale et internationale.

La méthodologie

Les idées, analyses et recommandations présentées dans ces notes d'orientation sont fondées sur une approche participative et qualitative, qui s'inspire directement des expériences, perspectives et solutions partagées par les femmes et les hommes, ainsi que par des médiateurs jeunes et établis participant au projet de médiateurs internes au Burundi, au Niger et au Zimbabwe.

Trois questions clés ont orienté toutes les notes d'orientation :

1. Comment pouvons-nous efficacement incorporer diverses voix, telles que celles des femmes, des jeunes et des médiateurs locaux, dans les processus de paix, en reliant leurs expériences aux politiques mondiales ?
2. Quels rôles uniques ces parties prenantes jouent-elles dans la consolidation de la paix, et comment pouvons-nous renforcer leur contribution ?

3. Quelles recommandations pratiques peuvent améliorer la participation pendant et après les processus de paix ?

Les équipes du projet ont mené des discussions de groupe et des entretiens pour recueillir des données qualitatives auprès de médiateurs du Burundi, du Niger et du Zimbabwe. Les données ont été analysées à l'aide d'une analyse thématique afin d'identifier des modèles récurrents axés sur les défis, les succès et la contribution des médiateurs aux processus de paix. Pour assurer la crédibilité de ces données, les résultats ont été comparés avec diverses sources de données, telles que les registres de médiation et les leçons apprises retenues par les médiateurs tout au long du projet. De plus, des sessions de réflexion sur les résultats du consortium ont été organisées pour valider les résultats relatifs à la dynamique contextuelle, aux effets de la paix et à l'impact sur les politiques.

NOTE D'INFORMATION

Femmes médiatrices : leurs rôles et leur valeur unique



AUTEURS : Marine Jacob et Claudia Maffettone

Octobre 2024

En bref : Cette note d'orientation explore le rôle essentiel des médiatrices dans la résolution des conflits au Burundi, au Niger et au Zimbabwe, en mettant l'accent sur leurs contributions uniques et les défis auxquels elles sont confrontées. Le projet visait à inclure au moins 40 % de femmes dans la cohorte de médiation de chaque pays, et cet objectif a été dépassé. Les femmes ont joué un rôle essentiel dans la médiation des conflits familiaux, fonciers, socio-économiques et environnementaux, contribuant ainsi à un taux élevé de réussite des accords de médiation. Malgré ces réalisations, des obstacles culturels et structurels persistent. Les médiatrices ont souvent besoin de l'approbation de leur conjoint et sont limitées pour aborder les conflits plus complexes, leur contribution se limitant souvent aux questions dites « féminines ». La note souligne l'importance de l'adhésion de la communauté et du soutien des partenaires masculins pour favoriser l'inclusion des femmes dans les processus de paix. Les recommandations comprennent le renforcement des compétences tenant compte du genre, le soutien aux groupes de femmes à la base et l'élimination des obstacles logistiques pour assurer une réelle participation des femmes à la médiation et aux processus de paix au sens large.

Énoncé du problème

Bien que la [résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité et les 9 résolutions suivantes relatives aux femmes](#) aient encouragé une véritable participation des femmes aux processus de paix, dans la plupart des cas, leur participation est marginale et symbolique, et considérée par beaucoup comme un obstacle à l'ensemble du processus. Les recherches indiquent que l'inclusion des femmes dans les processus de paix contribue à une « paix plus longue et durable après un conflit », ce qui augmente de 35 % la probabilité que les accords qui en résultent durent au moins quinze ans (ONU Femmes, 2015). Selon l'ONU, les femmes OSC jouent un rôle essentiel dans la création et le rétablissement de la collaboration et des relations entre les groupes de femmes locaux et pour garantir que les dispositions relatives à l'inégalité entre les sexes soient prises en compte (ONU Femmes, 2015). Cependant, tant au niveau international² qu'au niveau local, la participation des femmes en tant que médiatrices ou en tant que parties prenantes aux négociations reste limitée en raison des préjugés, des perceptions patriarcales ou culturelles des femmes comme étant des êtres faibles, de la création d'espaces spéciaux mais séparés pour les femmes, du rejet total des revendications des femmes et de l'utilisation des femmes comme symboles pour façonner l'opinion publique.

Données du projet de médiateurs internes sur la participation des femmes

Au cours de la phase II, 321 médiateurs internes ont été sélectionnés au Burundi (155), au Niger (120) et au Zimbabwe (46). Alors que le projet visait à inclure au moins 40 % de femmes médiatrices internes dans la cohorte de chaque pays, il a pu inclure respectivement 55 %, 42 % et 56 % de femmes dans chaque pays. De décembre 2023 à septembre 2024, la participation des femmes à la résolution des conflits a connu des variations notables. L'engagement réel des femmes, y compris des jeunes femmes, dans les médiations varie : au Burundi, les femmes ont participé à 42 % des médiations (16 médiations sur 38) ; au Niger, ce nombre est tombé à 38 % (34 médiations sur 90) ; au Zimbabwe, ce chiffre était de 68 % (17 médiations sur

² Au cours des deux dernières décennies, les femmes n'ont représenté directement que 3 % des médiateurs, 4 % des signataires et 13 % des négociateurs (CFR, 2022).

25). Ces chiffres sont en partie dus à diverses restrictions imposées à la participation des femmes. Au total, 108 activités de médiation ou de dialogue ont été organisées, impliquant au total 197 hommes (47 %), 117 femmes (27 %) et 109 jeunes (26 %). Les conflits médiatisés, dans lesquels les médiatrices ont été activement impliquées, comprennent (par ordre de récurrence) : les conflits familiaux, fonciers, socio-économiques et environnementaux. Sur l'ensemble des conflits médiatisés par les MI (médiateurs internes), 31 % étaient violents. Parmi ceux-ci, les femmes ont joué le rôle de médiatrice dans 18 % des conflits violents. La plupart des médiations (82 %) ont abouti à un accord intégral, tandis que les autres ont pu aboutir à des ententes partielles.

Dans la phase II du projet de médiateurs internes, le consortium s'est efforcé de renforcer la participation des femmes à la formation et à la médiation, mais aussi en tant que parties. Nous avons constaté qu'il n'est pas facile d'obtenir une véritable participation des femmes, mais on peut y parvenir et obtenir des résultats remarquables.

Constatation n° 1 : La participation des femmes dépend de la crédibilité locale et du soutien coordonné de la famille, de la communauté et des partenaires masculins.

Comment assurer une véritable participation des femmes au processus de médiation ?

Les femmes médiatrices, qui participent activement aux efforts de médiation locaux, sont généralement des leaders respectés ou des personnalités influentes au sein de leur communauté. Elles acquièrent généralement ce statut en participant à des activités communautaires, telles que des groupes de femmes, des projets communautaires ou la direction d'organisations religieuses. D'autres femmes n'ont peut-être pas de rôle de leadership, mais elles peuvent avoir des liens étroits avec leur communauté. Quoi qu'il en soit, les femmes médiatrices évoluent souvent dans un contexte où les identités se chevauchent (genre, appartenance ethnique, religion et statut social), ce qui peut soit renforcer leur rôle de médiatrice, soit présenter des défis et limiter leur autorité ou leur acceptation au cours des négociations dominées par les hommes. Ainsi, les normes socioculturelles jouent toujours un rôle déterminant lorsqu'il s'agit de définir la perception et le rôle des femmes au sein des communautés locales. Les femmes peuvent manquer de soutien institutionnel, de ressources pour assurer leur sécurité et leur mobilité, ou d'accès au type de formation technique dont elles ont besoin pour la médiation. La création d'un environnement favorable aux femmes médiatrices nécessite des stratégies spécifiques pour relever ces défis et mobiliser la communauté en faveur de la réussite des femmes.

Tendances du projet de médiateurs internes : Au Burundi, au Niger et au Zimbabwe, un total de 321 médiateurs internes ont été sélectionnés, dont 111 femmes et 50 jeunes femmes (âgées de moins de 34 ans). Les femmes adultes représentent 34 % des médiateurs, et les jeunes femmes 16 %. Plus précisément, la représentation du Burundi est de 44 % (ou 55 % en comptant les jeunes femmes), celle du Niger est de 28 % (ou 42 % en comptant les jeunes femmes) et celle du Zimbabwe est de 22 % (ou 56 % en comptant les jeunes femmes). Ce taux de participation reflète non seulement une approche résolument axée sur la participation des femmes, mais dépasse également l'engagement pris dans le cadre du projet d'atteindre une représentation féminine d'au moins 40 % dans la cohorte des médiateurs.

Les problèmes :

- **Les normes traditionnelles en matière de genre :** cantonnent souvent les femmes au foyer, de sorte qu'il leur est difficile de s'engager dans les processus de prise de décision communautaires. Une médiatrice du Zimbabwe a fait remarquer : « Comment se fait-il que dans les sociétés africaines, on accepte que les femmes dirigent à la maison et dans la vie familiale, mais qu'en dehors de la famille, on ne les croit pas capables de diriger quoi que ce soit ? » (Conférence finale, Zimbabwe). Notamment, les médiateurs, hommes et femmes, ont signalé que les femmes doivent obtenir l'approbation de leur époux

pour jouer un rôle de médiatrice. Les femmes doivent obtenir l'autorisation de leur mari avant de participer à des événements publics ou d'occuper des postes de direction. Des médiateurs masculins internes ont rapporté que « Parfois, les hommes ne prennent pas les femmes au sérieux, estimant que leur opinion n'a pas de valeur ou d'importance » (Femme, Burundi - Kayanza).

- **Logistique relative à la sécurité et obstacles financiers :** Pour les femmes, il était difficile de se rendre seules et en toute sécurité dans les lieux de médiation. Les parties au conflit se mettent généralement d'accord sur un lieu de rencontre, mais il est crucial que ce lieu soit également sûr et adapté aux médiatrices. « *Parfois, une séance de médiation dure plusieurs heures et se termine tard. Dans de tels cas, nous devons nous assurer que l'endroit est sûr à la fois pour nous et pour les parties concernées* » (Burundi, Femmes, FGD). Des hommes du Zimbabwe ont souligné que « *lorsque des femmes sont impliquées dans des processus de médiation, nous devons déterminer si le lieu est sûr et nous assurer de ne pas les exposer (les femmes) à des abus sexuels ou à du harcèlement* » (Zimbabwe, Hommes, FGD). Les contraintes financières peuvent également entraver leur participation, car elles manquent parfois des ressources nécessaires pour couvrir les frais de déplacement et pallier les risques mentionnés.
- **Travail émotionnel :** Une médiation efficace nécessite également une gestion de l'impact émotionnel et du stress, les médiateurs nécessitant souvent des stratégies spécifiques et un soutien familial pour préserver leur propre bien-être et leur efficacité. « *Au début, je rentrais à la maison de mauvaise humeur. Mon mari m'a conseillé de ne pas me lancer directement dans les tâches ménagères en rentrant de missions de médiation. Maintenant, je prends d'abord un peu de repos pour réguler mon humeur* » (Burundi, Femmes FGD).
- **Restrictions du rôle :** Les femmes sont souvent reléguées à des médiations sur des questions considérées comme « féminines » (la famille et la jeunesse), et leurs compétences en matière de médiation ne sont pas toujours reconnues officiellement. Dans les milieux ruraux et conservateurs, les femmes sont souvent confrontées au scepticisme et à l'exclusion lorsqu'elles tentent de s'attaquer à des problèmes qui sont généralement traités par les hommes. On considère qu'elles s'immiscent dans le rôle et les affaires des hommes. Cependant, les femmes dont la crédibilité est établie dans leur communauté sont reconnues pour leur valeur et leur importance. Les médiations plus complexes à l'échelle nationale nécessitent des relations, une formation ou un mentorat supplémentaire et de l'expérience. « *Le passage de la médiation informelle à la médiation professionnelle dépend des opportunités créées pour renforcer la crédibilité des femmes dans des contextes de médiation plus larges* » (Zimbabwe, Hommes FGD).
- **Sélection et critères de sélection :**
 - Selon le contexte, la notion d' « expertise » requise pour assurer la médiation peut varier. Alors que les communautés locales privilégient la sagesse traditionnelle, les connaissances locales et l'expérience pratique à l'éducation formelle, les intervenants internationaux peuvent exiger une éducation et une formation plus formelles avant d'interagir avec des médiateurs internes. Cependant, si les communautés doivent faire confiance aux médiateurs internes, les liens qu'elles entretiennent avec eux et la confiance qu'elles leur accordent peuvent se révéler plus importants que l'éducation formelle. En outre, compte tenu des obstacles systémiques qui limitent leur accès à l'éducation formelle, les femmes sont les plus touchées.
 - Si l'objectif est de limiter la sélection et la participation d'un certain nombre de femmes, cela pourrait en fait nuire à une véritable participation. Certaines femmes peuvent avoir besoin d'un soutien supplémentaire, comme une formation en leadership ou en prise de parole en public, ou avoir besoin d'aide pour renforcer leur confiance en soi afin de pouvoir gérer les médiations. Par conséquent, une participation réelle des femmes passe également par la préparation technique nécessaire à une telle participation.



Bonnes pratiques

- Le projet prévoyait **des consultations avec diverses parties prenantes locales**, y compris les autorités locales, les dirigeants communautaires et les femmes leaders, afin d'aborder les défis auxquels les femmes sont confrontées dans leurs fonctions de médiation (par exemple, obtenir l'approbation de leur conjoint et composer avec les normes patriarcales). Ces réunions avaient pour but de s'assurer que les bonnes personnes soient identifiées comme médiateurs, et de comprendre comment la communauté perçoit le rôle des femmes leaders dans la médiation, et d'identifier des partenaires et des influenceurs.
- Les équipes ont élaboré **un plan stratégique d'inclusion pour chaque contexte** afin d'assurer la représentation des genres. Au Niger, les médiateurs ont souligné la nécessité de reconnaître et de responsabiliser les « **personnes ressources** », c'est-à-dire les personnes qui, même lorsqu'elles n'ont pas reçu d'éducation formelle, possèdent une connaissance approfondie des coutumes, des traditions et de la dynamique des conflits locaux. Les femmes se sont avérées très compétentes pour nouer des liens avec les communautés marginalisées et assurer la médiation dans les conflits entre agriculteurs et éleveurs et dans les conflits fonciers.
- La **formation** dispensée dans le cadre du projet a permis aux femmes d'acquérir les compétences techniques nécessaires à la médiation, mais aussi la confiance nécessaire pour diriger des processus de médiation. « *Parmi les défis rencontrés, il faut citer le refus des femmes de parler et la tendance des hommes à vouloir monopoliser la conversation. Cependant, la formation nous a aidés à surmonter ces obstacles* » (Burundi, Femmes FGD). La formation comprenait également **des modules spécifiques sur la sensibilité au genre** afin de faire prendre conscience des stéréotypes et de la manière dont ils affectent la participation des femmes. Enfin, une formation échelonnée et la planification préalable des médiations ont permis aux médiatrices de mieux gérer les attentes des ménages et d'obtenir le soutien familial nécessaire. Comme l'a expliqué une médiatrice : « *Pour éviter tout soupçon de la part de mon mari, je m'assure qu'il est au courant de mon travail. C'est pourquoi les séances de médiation que j'anime lui sont communiquées bien à l'avance* ».
- La participation au projet a légitimé le rôle des femmes qui résolvaient déjà les conflits et leur a donné une **crédibilité supplémentaire**. Les femmes plus jeunes, qui n'étaient pas aussi connues, ont pu acquérir, grâce au mentorat, une certaine confiance en elles et la possibilité de rencontrer des intervenants locaux (réunions locales, rassemblements et réunions plus formelles à l'échelle nationale), ce qui a, à son tour, renforcé leur crédibilité.
- **Des ajustements sur le plan logistique** ont été effectués pour assurer la participation des femmes enceintes (« budgétisation sensible au genre »). Au Zimbabwe et au Burundi, par exemple, des fonds ont été mis à disposition pour qu'une personne supplémentaire accompagne les mères aux ateliers. En mars 2024, quatre mères y ont participé, dont l'une avait accouché seulement trois jours avant l'atelier. Au Niger, le projet a permis à de nombreuses femmes de voyager avec des membres de leur famille pour les aider à s'occuper de leurs enfants, pendant qu'elles suivaient la formation et jouaient le rôle de médiatrice. Sans ces adaptations, peu de mères auraient été en mesure d'y participer pleinement.
- Les co-médiateurs, les mentors et les sympathisants masculins étaient **des partenaires des médiatrices**. Leur présence a renforcé leur crédibilité aux yeux des communautés et d'autres intervenants locaux et nationaux, a renforcé la capacité des femmes à se déplacer en toute sécurité dans des environnements relativement peu sûrs et a fait progresser leur apprentissage grâce au mentorat. « *Les femmes sont des médiatrices compétentes qui doivent régulièrement participer aux médiations pour faire valoir leurs compétences et leur expertise* » (Zimbabwe, Hommes FGD).
- Des experts locaux en **santé mentale et en soutien psychosocial (SMSPS)** ont accompagné tous les médiateurs tout au long du projet, les aidant à gérer le stress, à éviter les traumatismes indirects et à



améliorer l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. La priorité a été placée sur les femmes et les facteurs de stress liés à la nécessité de concilier les exigences de la médiation (déplacements, concentration, engagement dans des conflits complexes, etc.) et leurs responsabilités familiales et domestiques.

« Nous travaillons en synergie, parce que l'union fait la force » (Niger, médiateur). « On nous fait confiance non seulement en raison de notre réputation d'équité, mais aussi parce que nous avons les compétences nécessaires pour assurer une médiation efficace » (Burundi, médiatrice).

Constatation n° 2 : l'approche sensible des femmes en matière de conflits est indispensable à la résolution des conflits.

La présence de médiatrices apporte-t-elle une valeur ajoutée particulière ?

Les médiatrices adoptent une approche culturellement informée et émotionnellement intelligente qui améliore considérablement le processus de médiation. Leur succès repose sur leurs compétences non techniques, leur approche spécialisée et leur bonnes pratiques. Cependant, si le rôle des femmes est apprécié lors de la médiation des conflits familiaux, leurs contributions sont souvent sous-estimées et négligées lorsqu'elles abordent des sujets qui relèvent généralement du pouvoir de décision des hommes, comme les conflits fonciers ou économiques (sujets « non féminins »), et qui sont considérés comme plus complexes. Au mieux, lorsque les médiatrices résolvent un conflit « non féminin », on suppose que c'est peut-être parce qu'il s'agit d'un cas plus simple ou qu'elles ont eu de la chance. Au pire, on considère qu'elles s'immiscent dans les rôles et les affaires des hommes. D'une manière générale, il est difficile de déterminer la valeur ajoutée des femmes, mais leur présence a entraîné un taux d'accord élevé, malgré les restrictions imposées par des facteurs culturels et structurels. Selon les médiatrices elles-mêmes, leur représentation distincte dans un domaine dominé par les hommes est cruciale à la résolution des conflits et à leur succès.

Tendances du projet de médiateurs internes : Les femmes ont joué un rôle de premier plan dans 41 % des 108 médiations qui ont eu lieu et elles sont intervenues dans divers types de conflits, notamment : familiaux (14), socio-économiques (8), fonciers (7), environnementaux (5), politiques et identitaires (5), relatifs aux jeunes (2) et autres types de conflits (3). La grande majorité d'entre eux (33) se sont soldés par un accord complet. Environ 19 des conflits ayant fait l'objet d'une médiation étaient également violents, ce qui met en évidence la complexité et la sensibilité des problèmes abordés et la capacité et l'audace des femmes à les résoudre.

Les preuves

- Lors de la médiation de cas de violence domestique, de conflits d'héritage et de désaccords conjugaux, la manière dont les femmes abordent les **problèmes personnels et sensibles** est considérée comme une force naturelle et est ancrée dans la culture. Au Burundi, au Niger et au Zimbabwe, les problèmes familiaux sont traditionnellement résolus par les femmes de la famille (par exemple, les tantes). Les médiatrices étaient à l'aise pour aborder les questions délicates des autres femmes : *« Il est plus facile de discuter de certains sujets entre femmes, alors qu'il est difficile de les aborder avec des hommes ».*

- Dans les conflits fonciers ou environnementaux du Burundi (droit foncier et dégradation des terres, conflits agricoles et accès à l'eau) et du Zimbabwe (redistribution des terres, droits miniers, utilisation de l'eau et protection des forêts), les femmes ont souvent pris les devants. De plus, lorsqu'elles ne sont pas impliquées en tant que médiatrices, **les femmes ont joué un rôle clé en tant que participantes ou en tant qu'artisans de la paix**, en conseillant aux membres de leur famille de se réconcilier, contribuant ainsi à la résolution du conflit. Par exemple, à Tebaram, au Niger, une médiatrice a tiré parti de ses liens familiaux pour résoudre les tensions entre éleveurs et agriculteurs au sujet de l'accès à l'eau, en aidant ses pairs médiateurs à établir un cadre de médiation formel pour le conflit, lequel a finalement été résolu en fixant un passage désigné pour les animaux et un comité chargé de le faire respecter.



- Au Niger, les femmes ont joué le rôle de médiatrice dans un grand nombre de **conflits socio-économiques et politiques**, y compris des questions liées aux opportunités économiques, à l'accès aux marchés et à la distribution des ressources, représentant 62 % de ces cas.

En outre, selon les parties impliquées dans le conflit :

- Les femmes médiatrices ont **fait preuve de qualités exceptionnelles**, notamment leur souci du détail et leur tendance à examiner les conséquences plus générales des conflits, y compris l'impact sur les enfants. Dans les conflits familiaux, les femmes médiatrices se soucient bien souvent du bien-être des enfants.

- Les médiatrices peuvent aborder des **sujets tabous ou sensibles** et peuvent utiliser à bon escient un langage raffiné ou des métaphores pour aborder ces sujets sans offenser personne.

- Les médiatrices et les femmes qui participent à la médiation peuvent initier des « **échanges discrets en coulisse** » et une « **diplomatie de la navette** » au sein de leur propre famille ou d'autres membres de la famille impliqués dans un conflit, parallèlement aux médiations, ce qui permet des conversations plus confidentielles, l'identification d'intérêts communs et la recherche de solutions pratiques.

- **L'intégrité des médiatrices**, connues pour leur équité et leurs relations pacifiques, joue un rôle crucial lorsqu'il s'agit de gagner la confiance des parties concernées. La plupart des médiatrices se concentrent sur la résolution des conflits sans attendre de récompenses matérielles, ce qui renforce encore leur efficacité.

Bonnes pratiques :

- **Représentation diversifiée et inclusive** : Malgré les défis, des efforts ont été déployés pour assurer la représentation des médiatrices, y compris celles issues de communautés marginalisées, par le biais du mentorat et du jumelage. Cette diversité d'antécédents des femmes a été cruciale pour parvenir à des accords dans divers types de conflits, des conflits familiaux aux conflits fonciers et socio-économiques.
- **Santé mentale et soutien psychosocial** : Même si toutes les femmes ne sont pas des expertes en SMSPS, la plupart des médiatrices utilisent efficacement l'écoute comme outil thérapeutique pendant la médiation. En créant des espaces permettant aux parties d'exprimer leurs sentiments, elles facilitent une meilleure compréhension des points de vue de chacun, ce qui favorise la recherche d'une solution.
- **Application pratique des modules de formation** : La plupart des femmes qui avaient mené des médiations informelles avant le début du projet étaient heureuses d'acquérir des outils plus formels lors de la formation dispensée dans le cadre du projet. Par exemple, certaines femmes ont mentionné que « l'arbre des conflits », une méthode d'analyse des conflits, est une technique remarquable pour découvrir les causes profondes des conflits, apportant une meilleure compréhension qui favorise les stratégies de résolution efficaces. De plus, une Zimbabwéenne (Conférence finale, 2024) a signalé l'intérêt d'être formée pendant la phase I et d'être ensuite en mesure, pendant la phase II, de contribuer aux connaissances du groupe par le biais de bonnes pratiques et d'exemples de réussite.

- **Promouvoir et documenter les contributions des femmes :** Documenter les contributions des femmes dans différents types de médiation, au-delà des questions « féminines », et les mettre en évidence dans des études de cas qui démontrent leur impact dans une variété de cas peut renforcer leur légitimité et encourager une meilleure participation.

Comme l'a rapporté l'un des médiateurs, « les femmes sont considérées comme le noyau de la famille – les femmes sont incontournables dans la vie quotidienne. Les femmes leaders comprennent l'origine du problème. S'il y a un conflit dans une commune, elles recueillent les informations à la source » (FDG, Hommes, Niger).

Recommandations

1. Favoriser le renforcement des compétences à grande échelle

- a. **Financer des programmes de formation** pour les médiatrices afin d'améliorer leurs compétences et leur crédibilité en matière de résolution des conflits, en particulier dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes comme les litiges fonciers, les conflits politiques et l'allocation des ressources. De plus, il serait important de prendre en compte les compétences transversales, telles que le leadership, la prise de parole en public, la confiance en soi, etc., afin que les femmes qui ne sont pas habituées à assumer des rôles publics puissent renforcer leurs compétences et leur présence.
- b. **Créer des programmes ou des réseaux de mentorat** en jumelant des médiateurs et des médiatrices expérimentés avec des leaders émergents afin de renforcer la confiance et les connaissances grâce à l'apprentissage en cours d'emploi et au réseautage.
- c. Prendre en compte **l'intersectionnalité** et adapter la formation à la culture en tenant compte de la sécurité des femmes, de leur capacité à se déplacer, d'un éventuel manque de confiance et de la nécessité de compétences en leadership et de prise de parole en public qui vont au-delà des compétences techniques de médiation.
- d. **Institutionnaliser la formation sensible au genre**, en particulier pour les hommes et les jeunes, en soulignant les avantages de la participation des femmes et en s'attaquant aux préjugés qui marginalisent la voix des femmes.

2. Encourager l'intégration des femmes aux processus de médiation interne et aux processus de paix officiels

- a. **Soutenir la reconnaissance et la participation des femmes en tant que médiatrices principales**, en particulier dans le cadre de la résolution des conflits au niveau communautaire, en soulignant leurs réussites en médiation, leurs techniques et leurs approches uniques à l'égard de questions complexes
- b. **Soutenir la médiation des femmes dans divers cas** en favorisant la co-médiation avec les hommes, les rencontres avec les institutions locales et les leaders de la communauté. Les communautés, qui ne connaissent peut-être pas les femmes, en viendront à leur faire confiance et finiront par les inviter à intervenir en tant que médiatrices.
- c. **Fixer et faire respecter des quotas minimums** pour la participation des femmes aux processus de paix en tant que médiatrices, signataires et négociatrices.
- d. **Assurer la diversité parmi les femmes** impliquées dans la médiation, la négociation et les accords de paix afin qu'elles puissent vraiment représenter la variété des femmes d'une société. Choisir des représentants qui disposent de solides relations locales et d'une bonne

compréhension du contexte, autant que des femmes ayant reçu une formation et une éducation formelles.

- e. **Mener une large campagne de sensibilisation locale** par le biais de campagnes radiophoniques dédiées dans les zones rurales et les communautés rurales afin que les médiateurs internes puissent inclure les femmes qui n'auraient pas été contactées autrement ou qui n'auraient pas été informées de ces possibilités.
- f. **Soutenir les groupes de femmes à la base** qui jouent un rôle essentiel dans la prévention des conflits, en leur accordant une assistance technique et financière. L'engagement de médiatrices internes peut grandement contribuer à la compréhension des questions locales susceptibles de devenir des points de conflit. En général, les médiateurs internes peuvent soutenir les processus de haut niveau pour parvenir à des solutions plus durables.

3. Éliminer les obstacles structurels à la participation

- a. Mettre en œuvre des **stratégies d'engagement familial et communautaire** pour obtenir le soutien des partenaires masculins, des membres de la famille et des leaders de la communauté, en s'attaquant aux normes culturelles qui entravent la participation des femmes.
- b. Mettre en œuvre des **campagnes ou des sessions de formation sur la masculinité positive** pour s'assurer que les médiateurs sont exposés à d'autres façons de penser autour des femmes et à leur intégration.
- c. Assurer un **soutien logistique** aux médiatrices, tel que des moyens de transport sûrs, des services de garde d'enfants et des ressources pour participer aux médiations dans les régions éloignées ou sujettes aux conflits.

2. 4. Documenter et promouvoir l'impact des femmes dans la consolidation de la paix

- a. **Suivre et publier des données** sur la représentation des sexes, les résultats des activités de renforcement des compétences, l'efficacité de la participation des femmes à la médiation et les commentaires des parties prenantes et des parties au conflit. Cela peut démontrer leur contribution à la résolution des conflits et dissiper les stéréotypes.
- b. Mettre en évidence des **études de cas** et les réussites des médiatrices, en particulier dans des secteurs où leur participation est généralement négligée, tels que les conflits politiques, fonciers et socio-économiques.

NOTE D'INFORMATION

Renforcer la confiance pour surmonter la barrière de l'âge : perspectives et solutions de jeunes médiateurs



AUTEUR : Stephanie Sarta

Octobre 2024

En bref : En se concentrant sur les expériences au Burundi, au Zimbabwe et au Niger, cette note examine les stratégies utilisées par les jeunes médiateurs pour surmonter les obstacles. Les jeunes médiateurs ont réussi à instaurer la confiance au sein de leurs communautés en tirant parti de leur formation, de leur empathie et de leur résilience pour remettre en question les normes sociétales qui privilégient l'âge au détriment de la compétence. La capacité d'adaptation et la créativité des jeunes médiateurs, associées à leur maîtrise de la technologie, leur ont permis de surmonter les défis logistiques et de toucher les zones mal desservies. Bien qu'elles soient confrontées à des obstacles uniques, tels que le harcèlement et les stéréotypes préjudiciables, les jeunes médiatrices ont fait preuve d'un leadership remarquable, faisant progresser l'égalité des sexes dans des milieux traditionnellement dominés par les hommes. Pour soutenir encore davantage ces efforts, cette note recommande d'établir des plateformes de co-leadership intergénérationnel, de soutenir les jeunes médiateurs dans la création de réseaux, d'améliorer le soutien en matière de santé mentale et de renforcer les politiques transformatrices de genre. Ces recommandations visent à favoriser une approche holistique de l'intégration des jeunes dans les processus de paix, contribuant ainsi à la résolution durable des conflits et à l'amélioration des rapports entre les communautés.

Énoncé du problème

Les jeunes contribuent de manière unique à la consolidation de la paix, notamment en engageant leurs pairs, en travaillant au niveau communautaire, en soutenant le dialogue lorsque d'autres ont perdu espoir et en réduisant les clivages dans les situations tendues. Les décideurs politiques ont reconnu l'importance du leadership des jeunes dans la transformation des conflits dans les cadres politiques à plusieurs niveaux, notamment par le biais des résolutions 2250, 2419 et 2535 du Conseil de sécurité des Nations unies, du Cadre continental de l'UA pour la jeunesse, la paix et la sécurité, et du Plan d'action pour la jeunesse de l'action extérieure de l'UE, ainsi que dans de multiples politiques au niveau national. Cependant, il reste encore beaucoup à faire pour que ces politiques soient pleinement respectées. De plus, la communauté internationale n'a commencé que récemment à reconnaître la complémentarité entre les processus de médiation interne et YPS. Par conséquent, les décideurs politiques et les praticiens s'efforcent encore de bien comprendre les défis uniques auxquels sont confrontés les jeunes médiateurs et la meilleure façon de les soutenir.

Données du projet de médiateurs internes sur la participation des jeunes

Cette note s'appuie sur les expériences et les voix de jeunes médiateurs qui ont participé au projet de médiateurs internes, en examinant les défis auxquels ils ont été confrontés et les stratégies qu'ils ont employées pour les surmonter. Tout au long du projet, les organisateurs se sont efforcés de faire participer les jeunes hommes et les jeunes femmes de manière significative. Sur les 321 médiateurs internes impliqués dans la phase actuelle du projet, 28 % étaient de jeunes médiateurs : 50 étaient des jeunes

femmes et 39 étaient des jeunes hommes. De décembre 2023 à septembre 2024, les jeunes médiateurs ont été impliqués dans 26 % des cas de médiation traités par des médiateurs internes. Il s'agit (par ordre de récurrence) de conflits familiaux, fonciers, socio-économiques, environnementaux et électoraux. Ces jeunes médiateurs ont été confrontés à des défis uniques résultant des perceptions des jeunes médiateurs dans les sociétés qui considèrent que la sagesse vient avec l'âge.

Gagner le respect : comment les jeunes médiateurs surmontent les stéréotypes liés à l'âge



Les jeunes médiateurs sont confrontés à des défis importants en raison des perceptions sociétales qui privilégient la sagesse en fonction de l'âge plutôt que des compétences. **En tirant parti de leur formation à la médiation et en faisant preuve d'empathie, de résilience et de confiance**, appliquées de manière cohérente au fil du temps, les jeunes peuvent instaurer la confiance et se positionner en tant que médiateurs légitimes. Cet article se concentre sur la façon dont les jeunes médiateurs du Burundi, du Zimbabwe et du Niger ont surmonté les stéréotypes dus à l'âge et instauré la confiance dans leurs communautés grâce à la médiation. La médiation interne, qui met l'accent sur le leadership local et la durabilité à long terme, crée un environnement

idéal pour cultiver la confiance entre les générations.

1. La confiance en soi comme fondement : Les jeunes médiateurs ont partagé des expériences de développement de la confiance grâce à la formation à la médiation, qui leur a permis de surmonter les préjugés intériorisés dus à l'âge. Un jeune médiateur a déclaré : « En croyant en moi-même, je trouve aussi que d'autres personnes me font confiance, ce qui est très bénéfique » (Burundi, F³). Cette confiance a permis aux jeunes médiateurs d'assumer des rôles de leadership au sein de leurs communautés et d'initier la médiation de manière indépendante. Les jeunes qui ont participé à cette initiative ont commencé à se rendre compte que la sagesse vient des connaissances et des compétences plutôt que de l'âge, et que les compétences en matière de leadership peuvent être développées à n'importe quelle étape de la vie grâce à des programmes de renforcement des compétences. Les médiations réussies ont renforcé la crédibilité des jeunes en tant que médiateurs, suscitant la confiance de la communauté et une plus grande participation à la résolution des conflits. Cette confiance en soi se traduit également par l'appropriation, comme l'a raconté une jeune médiatrice au Burundi qui a abordé ses voisins pour éviter l'escalade d'un conflit après avoir acquis une certaine expérience de la médiation grâce au projet ; « ... c'était les gens avec qui je vivais dans une cour partagée – j'ai remarqué qu'il y avait des conflits entre eux, alors je les ai abordés et je leur ai parlé, en leur expliquant comment nous pouvions trouver une solution, et [le dialogue] s'est bien passé ».

« Le processus de médiation n'est pas quelque chose que je fais [seulement] dans le cadre de mon travail. Il fait partie de tout ce que je fais avec mes collègues, mes amis et ma famille. J'ai eu une influence positive sur [les gens autour de moi en appliquant les principes de] ce processus »

³ Dans ce document, F désigne une médiatrice et M désigne un médiateur.

de médiation dans les petits conflits qui surgissent, que ce soit avec mes collègues de travail ou avec les membres de ma famille. (Zimbabwe, F).

2. Établissement d'un climat de confiance intentionnel et cohérent : Les jeunes médiateurs savent qu'il ne suffit pas de démontrer ses compétences pour instaurer la confiance, mais que chacun doit également faire preuve de son engagement personnel et de ses valeurs de manière cohérente au fil du temps. « Lorsqu'il s'agit de résoudre des conflits, la première chose à faire est de devenir quelqu'un de fiable. Une fois que les gens voient que vous êtes digne de confiance, même les jeunes comme les adolescents se confient à vous » (Burundi, F). La nature de la médiation interne, qui nécessite des interactions personnelles prolongées, offre un environnement dans lequel la confiance peut être développée à travers les générations et les cultures. Les jeunes médiateurs qui se disent visibles et impliqués dans leur communauté ont tous été sollicités par divers individus pour les aider à résoudre leurs conflits. De plus, dans un contexte où plus de la moitié de la population a moins de 25 ans, l'influence positive des jeunes médiateurs sur leurs pairs les aide à établir leur crédibilité : « Nous sommes des modèles dans nos communautés. Nos pairs (surtout mes amis) veulent nous imiter » (Niger, F).

« La communauté nous a contactés pour nous dire : « Nous vous avons vu travailler dans cette communauté et vous avez parlé des droits de l'homme ». [...] Maintenant, la communauté peut me faire confiance, [ils] disent « nous aimerions que vous nous aidiez à résoudre ce conflit, vu que vous êtes aussi une partie prenante ». D'une certaine façon, ils ont reconnu [que je suis une jeune digne de confiance] » (Zimbabwe, F).

3. Faire face aux dynamiques intergénérationnelles : Malgré un contexte social contraignant, les jeunes médiateurs ont su trouver leurs propres moyens de surmonter les dynamiques intergénérationnelles, en conciliant respect et affirmation de soi. Ils sont conscients des préjugés dus à leur âge, expliquant comment « les gens peuvent vous regarder de haut [en tant que jeune médiateur] » (Zimbabwe F), ce qui montre que les jeunes doivent redoubler d'efforts pour faire leurs preuves. Ils ont su gagner la confiance de leurs aînés en essayant de comprendre leurs valeurs et leur culture, en découvrant ce qui leur tient à cœur et en mettant en avant ces similitudes. « En essayant de comprendre la culture des autres, on s'aperçoit que l'on peut mieux gérer les différences entre les générations, il s'agit donc de notre système de valeurs : qu'est-ce que les jeunes apprécient et qu'est-ce que les personnes âgées valorisent, quelles sont les normes ? » (Zimbabwe, M). De plus, les jeunes manquent de ressources, de liens et de réseaux de longue date, et de positions bien établies dans leur communauté pour pouvoir gérer les conflits par eux-mêmes. Ainsi, les jeunes médiateurs ont fortement préconisé une approche de **co-leadership intergénérationnel** comme étant une méthode efficace pour apprendre et saisir les opportunités dans les domaines qui ont été mis à leur disposition par les leaders plus âgés de la communauté. En travaillant ensemble et en conjuguant les différentes compétences générationnelles, ils sont en mesure de surmonter et de résoudre des conflits difficiles, car « nous ne pouvons pas y arriver seuls » (Zimbabwe, F).

« Nous avons commencé à utiliser le co-leadership intergénérationnel pour mener à bien notre travail. Si le président général appartient à la génération des aînés, il dirige avec un jeune qui occupe exactement la même fonction. Il ne s'agit plus d'encourager les jeunes à diriger, mais plutôt de diriger ensemble avec les personnes âgées. Cela permet de résoudre le problème du transfert des responsabilités, des lacunes en matière de leadership, de compétences et d'expérience, car nous dirigeons ensemble avec elles » (Zimbabwe, F).

Leadership ingénieux : comment les jeunes innovent en matière de médiation

Les jeunes médiateurs travaillent souvent dans des contextes aux ressources limitées, mais leur capacité d'adaptation, leur créativité et leur volonté d'adopter la technologie leur confèrent des avantages uniques. Cette section explore comment les jeunes médiateurs ont utilisé des stratégies novatrices pour surmonter les obstacles et souligne leur efficacité à atteindre les régions éloignées et à résoudre les conflits intergénérationnels.

1. Des jeunes auxquels on peut s'identifier :

Les participants ont signalé que nombre de leurs pairs leur demandaient conseil car ils ne sont pas toujours à l'aise quand il s'agit de partager leurs problèmes ou leurs réflexions avec la génération plus âgée. De même, lors de la médiation de conflits familiaux intergénérationnels, les solutions provenant de jeunes médiateurs ont été plus facilement acceptées et appliquées par la jeune génération, ce qui a conduit à



des résolutions de conflits plus durables. Les jeunes peuvent agir et ont démontré leur efficacité à renforcer la cohésion sociale avec leur propre génération. Cependant, leur lien doit être équilibré par le renforcement de la confiance intergénérationnelle pour éviter de consolider les écarts intergénérationnels existants.

2. Capacité d'adaptation :

Les jeunes sont plus adaptables, créatifs et ouverts aux nouvelles idées dans le domaine de la médiation. Disposant d'une expérience plus limitée mais sensibilisés à l'importance d'une participation inclusive, les jeunes médiateurs incorporent consciemment un plus grand éventail de points de vue et une plus grande créativité dans leur résolution de problèmes, souvent moins limités par les contraintes traditionnelles que leurs homologues plus âgés. « Quand on est jeune, il est facile de s'adapter au contexte et aux gens. [...] Je pense que les jeunes apportent des perspectives et des idées nouvelles qui peuvent vraiment enrichir les processus de médiation » (Zimbabwe, F).

3. Mobilité et volonté d'adopter la technologie :

Les jeunes, qui ne sont pas encombrés par les nombreuses obligations des générations plus âgées, peuvent réagir rapidement et se rendre dans des endroits éloignés pour servir de médiateurs. Bien qu'il s'agisse d'un avantage, il convient d'éviter de profiter de leur bonne volonté. Les jeunes médiateurs, qui sont généralement plus habiles en matière de technologie, sont également plus prêts à utiliser les outils numériques pour surmonter les barrières géographiques et résoudre les litiges plus efficacement. Les décideurs politiques peuvent tirer parti de leur potentiel pour jouer un rôle de premier plan dans les cadres de médiation modernes, tout en garantissant un accès et une culture numérique équitables, quels que soient le sexe, la classe sociale et la situation géographique, afin de remédier au fossé numérique persistant.

Supprimer les barrières entre les sexes : le rôle des jeunes médiatrices

Le travail des jeunes médiatrices permet non seulement de résoudre les conflits, mais aussi de faire progresser l'égalité des sexes dans leurs communautés. Alors que les jeunes femmes s'affirment dans des espaces traditionnellement dominés par les hommes, elles ouvrent la voie aux futures générations de femmes leaders.

Cependant, elles continuent de faire face à des défis spécifiques au genre, notamment des **préjugés sociétaux, du harcèlement et un accès limité aux rôles de leadership**. Cette section explorera les obstacles auxquels font face les jeunes médiatrices et les stratégies auxquelles elles ont eu recours pour gagner le respect de la communauté et faire évoluer l'égalité des sexes dans le domaine de la médiation.

1. **Obstacles liés au genre et harcèlement** : Les jeunes femmes assument une charge psychologique plus lourde et courent davantage de risques en matière de sécurité dans leur rôle de médiatrice. Certaines jeunes médiatrices ont cité le harcèlement (psychologique et verbal) comme étant l'une des principales raisons pour lesquelles elles envisagent de renoncer à leur rôle de médiatrice. Les jeunes médiatrices sont souvent confrontées à des stéréotypes préjudiciables, notamment le fait d'être qualifiées de femmes « aux mœurs légères » ou d'être considérées comme sexuellement disponibles en raison de leur plus grand engagement civique. Comme l'a raconté une jeune femme nigérienne, « les gens nous voient comme des femmes libres, ils nous traitent même de prostituées » (Niger, F). Une plus grande interaction avec les hommes entraîne certaines conséquences qui les empêchent de s'adresser à certains acteurs pour faciliter le dialogue : « Soit vous êtes cataloguée comme étant impliquée avec quelqu'un d'autre, soit vous êtes liée à quelqu'un d'autre. Donc, pour nous, les jeunes femmes, il est très difficile de nous y retrouver » (Zimbabwe, F). Cette perception complique la tâche des jeunes femmes dans l'espace de médiation et nuit à leur crédibilité.

« Certains pensent que les femmes qui travaillent dans ce domaine sont des prostituées, surtout quand vous n'êtes pas mariée. Il m'est déjà arrivé que des hommes interagissent avec moi d'une manière très humiliante, surtout quand on me présente à quelqu'un d'autre. Ils veulent des faveurs sexuelles. Ils pensent que nous sommes des femmes faciles parce que nous parlons des droits de l'homme. C'est une situation difficile à vivre et... pour être très honnête, je ne voudrais pas travailler dans ce domaine cinq ans de plus à cause de certaines des choses que j'ai vécues » (Zimbabwe, F).

2. **Gagner le respect et surmonter les préjugés** : Malgré ces obstacles importants, les jeunes médiatrices ont réussi à gagner le respect de la communauté grâce à leurs compétences et à leur dévouement. Les jeunes femmes ont déclaré avoir le sentiment d'accomplissement après avoir surmonté de tels préjugés et être fières de devenir des membres respectés de leurs communautés. De plus, beaucoup ont considéré le travail accompli par les jeunes médiatrices comme une démonstration des progrès vers une meilleure égalité des sexes dans leurs communautés. Plutôt que de voir la barrière du genre comme un désavantage, les jeunes médiatrices nigériennes y ont vu une opportunité « de prouver que l'égalité entre les hommes et les femmes est possible » (Niger, F). Une jeune femme du Zimbabwe a raconté son parcours : « J'ai pu faire tomber les barrières auxquelles les jeunes, en particulier les femmes, sont confrontés [...] Je suis reconnue comme une jeune personne qui fait un travail remarquable » (Zimbabwe, F). Ces victoires personnelles soulignent l'importance de fournir aux jeunes femmes les outils et les possibilités nécessaires pour faire progresser leur leadership dans leurs communautés.

« Avant de commencer [à participer à la formation à la médiation], je pensais que la résolution des conflits était réservée aux autorités ou aux anciens du village. Je n'aurais jamais pensé qu'une jeune femme comme moi pouvait faire ça. Mais aujourd'hui, ce que je trouve valorisant dans ma vie, c'est qu'il y a des gens de cinq ou trois ans plus âgés que moi qui me font confiance, qui se tournent vers moi, ou qui m'aident, et cela se voit quand j'aide quelqu'un dans l'espace public, et que d'autres le voient et pensent qu'il n'y a personne d'autre que moi à qui demander des conseils ou de l'aide » (Burundi, F).

3. **Protection et soutien à la santé mentale :** Le projet de médiateurs internes a mis en œuvre des pratiques de protection performantes et a fourni un soutien précieux en matière de santé mentale et psychosociale, notamment en veillant à ce qu'il y ait plus de deux personnes dans un programme de mentorat où une jeune médiatrice est engagée, et en attirant l'attention sur la nécessité d'établir des limites et de prendre soin de soi. De nombreux jeunes médiateurs, en particulier des jeunes femmes, ont exprimé le besoin d'améliorer la santé mentale et le soutien psychosocial, convenant que « la santé mentale est une chose à laquelle le médiateur [...] doit vraiment accorder de l'importance parce que vous avez besoin de ce temps pour vous désintoxiquer et fixer des limites » (Zimbabwe, F). Les jeunes médiatrices reconnaissent qu'elles portent souvent le poids émotionnel des conflits qu'elles arbitrent, comme l'a exprimé une participante : « L'obstacle de la santé mentale, parce que lorsque vous êtes médiatrice, ça devient une partie de vous, vous portez ce fardeau personnellement. Cela peut affecter la façon dont vous réagissez, ou vous pouvez ne pas répondre positivement à [certaines choses] » (Zimbabwe, F). Des investissements plus importants sont essentiels pour favoriser la transformation de la société et protéger les médiatrices, en leur permettant de poursuivre leur travail en toute sécurité, dans la dignité et de manière durable.

Recommandations

3. 1. Créer des plateformes de co-leadership et de dialogue intergénérationnels.

Créer et maintenir des plateformes qui rassemblent les générations pour tirer parti de leurs valeurs et objectifs communs, améliorer la compréhension, instaurer un respect mutuel et renforcer la confiance. Il convient de recourir à des rassemblements informels ou formels de leadership, à des ateliers et des activités communautaires partagées pour favoriser le co-leadership intergénérationnel. Les jeunes médiateurs ont souvent souligné qu'il s'agissait là d'un moyen efficace de faire progresser les processus de médiation interne dirigés par des jeunes et la prévention et la résolution des conflits.

4. 2. Créer des conditions permettant aux jeunes médiateurs de promouvoir la prévention des conflits.

Pour accroître la participation des jeunes aux processus de médiation et soutenir les jeunes dans leurs efforts pour devenir des médiateurs efficaces, les décideurs politiques et les praticiens doivent favoriser la création d'environnements favorables. Les activités de sensibilisation telles que la narration, les représentations artistiques ou le sport, et l'approbation publique émanant des autorités sont des outils qui peuvent sensibiliser davantage au rôle des jeunes médiateurs dans la prévention et la résolution des conflits. Allouer un soutien financier et matériel dédié aux jeunes médiateurs pour qu'ils soient des citoyens actifs et qu'ils acquièrent une certaine visibilité et la confiance de leurs communautés.

5. 3. Soutien à la mise en place, à l'entretien et à l'élargissement des réseaux.

Des réseaux solides sont essentiels pour permettre aux jeunes médiateurs de progresser dans la résolution des conflits, en particulier dans les cas complexes. Les programmes de co-leadership et de mentorat, ainsi que le contact avec les acteurs politiques par le biais de dialogues, de festivals et de conférences, aident les jeunes médiateurs à se constituer des réseaux verticaux et à les entretenir. Parallèlement, l'apprentissage par les pairs et les réseaux d'échange favorisent la collaboration horizontale. Les décideurs politiques et les praticiens doivent également continuer à rendre l'expertise juridique et technique accessible dans leurs programmes et chercher des moyens de rendre cette expertise disponible plus facilement. Une brochure comprenant les bonnes pratiques, une foire aux questions et une liste de ressources pour obtenir de l'aide supplémentaire permettra d'atténuer certains des défis techniques soulevés par les jeunes médiateurs.

6. 4. Renforcer les programmes tenant compte de l'égalité des sexes.

Les jeunes médiatrices contribuent à démontrer les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes, mais leur participation à long terme nécessite des mesures égales de renforcement des compétences et de protection. Il est essentiel d'éliminer les obstacles culturels et structurels à la participation des femmes, de leur apporter un soutien continu en matière de santé mentale qui soit adapté à leurs besoins et d'établir des protocoles de protection adaptés en fonction du contexte. Parmi ces protocoles, mentionnons la diffusion et la mise à jour régulière de l'information sur les filières d'orientation, la mise à disposition d'options de soins continus (pour les violences verbales, psychologiques ou physiques), la mise en œuvre d'une politique de protection des lanceurs d'alerte et la gestion de mécanismes pour les participants qui signalent une situation de détresse.

7. 5. Améliorer la santé mentale et le soutien pratique.

Reconnaissant l'impact psychologique que le travail de médiation peut avoir sur la santé mentale, il est essentiel que des mécanismes de santé mentale et de soutien psychosocial soient en place. Les gouvernements et les ONG doivent proposer des programmes de formation ciblés axés sur la résilience en matière de santé mentale et la gestion des dynamiques de pouvoir. En outre, les jeunes médiateurs ont spécifiquement souligné le besoin crucial de formation sur la compréhension et l'interprétation des documents juridiques, les protocoles de sécurité, la gestion des traumatismes, et la mise à disposition de ressources pratiques telles qu'une brochure ou une liste de contrôle sur les techniques de médiation, pour les aider dans leur travail.

8. 6. Reconnaître et célébrer les jeunes médiateurs.

Reconnaître publiquement la contribution des jeunes médiateurs par le biais de prix, de reportages sur des histoires de réussite et en organisant des manifestations de reconnaissance communautaire afin de souligner le fait que la sagesse est le fruit de la connaissance et non pas seulement de l'âge. Plusieurs jeunes médiateurs ont suggéré que l'accréditation serait un bon moyen de renforcer leur visibilité au sein de la communauté et de rendre leur statut identifiable grâce à une épinglette ou un badge.

NOTE D'INFORMATION

L'intérêt de travailler avec des réseaux de médiateurs internes



Insider
Mediators

AUTEURS : Nura Detweiler et Victoria Cochrane

Octobre 2024

En bref : Cette note d'orientation vise à consolider les enseignements tirés de nombreuses années de travail avec des réseaux de médiateurs internes dans différents contextes, à mettre en évidence les avantages des réseaux de médiation interne et à éclairer les choix en termes de politique et de programmes en matière de consolidation de la paix. L'intérêt de constituer et de soutenir des réseaux (informels) de médiateurs internes qui peuvent servir à la fois de mécanismes d'alerte et de réponse précoces et d'outil pour parvenir à une paix durable et transformatrice est souvent négligé par les parties prenantes internationales. Les processus de consolidation de la paix se concentrent souvent sur le soutien aux structures institutionnelles - que ce soit par le biais d'un soutien aux institutions gouvernementales ou aux ONG et aux OSC en tant que structure institutionnelle de la société civile. En accordant plus d'attention aux réseaux de médiateurs internes et en leur fournissant davantage de ressources, on pourrait : (1) avoir un plus grand impact sur les communautés sur le plan culturel, (2) soutenir, et dans certains cas créer, des infrastructures pour la paix, (3) soutenir les mécanismes d'alerte précoce et de réponse précoces, (4) confier l'appropriation des processus de paix aux communautés locales, et (5) assurer une plus grande adaptabilité et durabilité des efforts de consolidation de la paix dans des contextes dynamiques.

Pourquoi des réseaux de médiateurs internes ?

Un **réseau de médiateurs internes (MI)** est un groupe d'individus profondément ancrés dans leurs communautés locales qui disposent de la confiance, de la compréhension culturelle et de la légitimité sociale nécessaires à la médiation des conflits. Ces médiateurs représentent souvent divers secteurs de la société, tels que des dirigeants communautaires, des personnalités religieuses ou des militants locaux, et ils travaillent en collaboration pour résoudre les conflits et les transformer grâce au dialogue, à la négociation et à des méthodes non violentes. **Les réseaux de médiateurs internes offrent la flexibilité nécessaire aux individus pour agir dans des contextes qui ne se prêtent pas aux structures plus formelles, comme les ONG ou les OSC. En même temps, ils permettent aux MI individuels de mettre leurs ressources en commun, de partager leurs connaissances et de s'entraider, ce qui leur permet de réagir plus efficacement et plus rapidement aux conflits émergents.** Les jeunes médiateurs, en particulier, ont fait part du défi que représente la légitimité face à l'âgisme dans leurs communautés. Les réseaux peuvent rapidement leur donner une certaine légitimité, leur permettant de travailler aux côtés de personnes plus expérimentées et mieux respectées. En tirant parti de leur statut d'internes et de leurs liens communautaires, ces médiateurs jouent un rôle essentiel dans la promotion d'une paix durable, la prévention de la violence et la promotion de la cohésion sociale au niveau local. Les artisans de la paix et les médiateurs externes, en revanche, doivent d'abord établir leur légitimité, instaurer la confiance et parvenir à comprendre la communauté et le conflit, ce qui peut prendre du temps et s'avérer inefficace. Par conséquent, les réseaux de médiateurs internes sont des piliers importants de **l'alerte précoce, de la réponse précoce et sont au cœur de solutions plus durables.**

Adaptabilité des réseaux informels dans des contextes dynamiques

Les réseaux informels de MI sont **particulièrement adaptables dans des environnements dynamiques et souvent répressifs** où les infrastructures de paix formelles peuvent être fragiles ou inexistantes. Ces réseaux peuvent opérer dans des zones où les ONG et les OSC formelles ont des difficultés, en particulier dans les régions isolées et où la sécurité est compromise, et ils ont souvent un meilleur accès aux communautés que les acteurs « externes ».

Les réseaux informels offrent plusieurs avantages clés :

- **Flexibilité** : La décision de s'enregistrer officiellement en tant qu'OSC/ONG dépend largement du contexte. Les réseaux informels ont l'avantage d'offrir plus de flexibilité et moins de hiérarchie. Cependant, il convient de prendre en compte la question de **légitimité**. Les structures officielles ont généralement des mandats clairs et confèrent un sentiment de légitimité, qui doit autrement être acquis par des expériences positives de travail avec le réseau ou à travers la collaboration ou l'approbation des structures existantes (traditionnelles) par celles-ci. Au Niger, au Burundi et en Somalie, les chefs de village et les chefs traditionnels ont approuvé le travail des réseaux et en ont eux-mêmes fait partie. Au Burundi, les médiateurs internes ont travaillé en étroite collaboration avec les administrations provinciales et locales, ainsi qu'avec les principales institutions nationales. Ces relations ont permis de gérer les tensions politiques suscitées par la création de l'institution Hill Notables (2022) – un mécanisme local de résolution des conflits introduit par le gouvernement – et de favoriser la collaboration avec cette institution. L'élection de certains médiateurs internes en tant que « Hill Notables » par leurs communautés démontre une fois de plus comment le renforcement des capacités des médiateurs internes et de leurs activités a renforcé à la fois la confiance qui leur est accordée et leur légitimité au sens large. Au Zimbabwe, les autorités locales et traditionnelles ont été invitées à participer à toutes les interventions de médiation et de dialogue organisées par des médiateurs internes, après quoi elles ont parfois demandé à bénéficier elles-mêmes d'une formation à la médiation et au dialogue. Cela montre qu'il est possible d'obtenir une reconnaissance et une légitimité en tant que réseau informel, mais que cela prend du temps et nécessite de l'expérience. La flexibilité, cependant, s'accompagne de certains défis, car les réseaux informels ont souvent du mal à recevoir un financement suffisant parce qu'ils n'ont pas de structures officielles reconnues par les bailleurs de fonds. Cette situation peut être contraignante pour les membres du réseau, car ils peinent à financer leurs activités et leurs transports, par exemple, à moins qu'un **système de microfinancement ne soit** mis en place.
- **Réponse rapide** : Débarrassés de la bureaucratie, les réseaux informels peuvent s'adapter et répondre rapidement aux conflits émergents, agissant à la fois comme des mécanismes d'alerte et de réponse précoces. Dans les contextes où les infrastructures pour la paix font défaut ou ne fonctionnent pas, les réseaux de médiateurs internes peuvent fournir une infrastructure informelle utile pour la paix qui peut soutenir l'architecture de paix de différentes manières. Les MI des réseaux peuvent agir comme des agents multiplicateurs au sein de leurs organisations respectives, influençant ainsi indirectement les structures officielles des ONG et des OSC, ou ils peuvent influencer leurs communautés en formant davantage de personnes à la médiation, à la facilitation du dialogue et à la transformation des conflits. Ils peuvent donc élargir leur champ d'action aux communautés rurales auxquelles les structures formelles n'ont souvent pas accès. En Somalie, par exemple, les ONG « locales » ne peuvent opérer qu'à partir de Mogadiscio ou des grandes villes pour des raisons de sécurité, tandis que le réseau de médiateurs internes peut opérer directement au sein des communautés locales/rurales parce que ses membres sont des résidents de ces communautés. Étant très proches des communautés, les réseaux peuvent servir de système d'alerte précoce et peuvent s'engager dans la médiation et la désescalade des conflits avant qu'ils ne dégénèrent en violence, agissant ainsi à titre préventif. Les MI ont la **liberté** de réagir rapidement aux changements dynamiques du contexte sans avoir à attendre des « directives » ou à passer par des

processus d'autorisation bureaucratiques, qui entravent généralement les approches créatives et innovantes.

- **Durabilité** : L'expérience des dernières années a montré le grand potentiel de durabilité et **l'impact à long terme** que ces réseaux peuvent avoir. Si on sélectionne le noyau de membres du réseau en tenant compte des critères susmentionnés et que l'on crée une bonne base au sein de laquelle on encourage les membres du réseau à s'approprier le projet au maximum, le réseau peut être bien positionné pour prendre le relais le moment venu. Il est donc important de placer la responsabilité de la gestion et de l'entretien du réseau entre les mains des membres dès le départ. Des MI de plusieurs contextes ont souligné l'importance d'un « esprit de bénévolat » au sein des membres du réseau.

La force des réseaux : l'apprentissage par les pairs et l'innovation

La création de réseaux de médiateurs internes encourage **l'échange entre pairs** et favorise la création d'**espaces d'apprentissage en commun, de collaboration et d'innovation**. Les réseaux facilitent la mise en commun de compétences diverses, ce qui permet aux médiateurs d'aborder les conflits de manière plus créative et plus efficace et d'accroître l'appropriation dès le début du processus de dialogue. Ces réseaux de collaboration offrent :



- **L'innovation par la collaboration** : La formation d'un réseau de pairs, dans lequel l'apprentissage et l'échange en groupe sont encouragés, favorise la collaboration entre les MI et constitue un environnement ouvert et sûr permettant de demander et de fournir des conseils à des pairs. Les médiateurs internes ont indiqué qu'en mettant en commun leurs connaissances, leurs compétences, leurs points de vue et leurs réseaux divers, ils peuvent découvrir différents points de vue et tirer parti des divers talents de chaque membre du réseau pour trouver des méthodes nouvelles et novatrices pour résoudre les conflits. Cela renforce l'efficacité de chaque médiateur dans son travail.
- **Soutien émotionnel** : Certains MI ont indiqué qu'ils considéraient le réseau comme un espace où ils pouvaient recevoir du soutien émotionnel de leurs pairs, se remotiver et retrouver un sentiment d'espoir, compte tenu des réalités souvent décourageantes des processus ou des contextes dans lesquels ils sont engagés.
- **Appréciation de la diversité** : Comme les réseaux sont différents, les MI sont exposés à des points de vue, des antécédents et des expériences différents. Idéalement, les réseaux devraient comprendre différents groupes démographiques, y compris les femmes, les jeunes et les représentants des minorités ethniques ou linguistiques. La pluralité, non seulement dans la composition du réseau, mais aussi dans les compétences apportées par chaque membre, aide à briser les idées préconçues sur les différents groupes au sein du réseau, facilite un échange plus large avec les autres et favorise un sentiment d'appréciation de la diversité. Cela peut briser les hiérarchies sociétales et traditionnelles, ce qui permet d'accroître les échanges et la coopération. Les jeunes MI ont fait état des avantages d'être accompagnés par des MI plus expérimentés alors qu'ils faisaient leurs premiers pas en tant que nouveaux médiateurs et cherchaient à acquérir une plus grande crédibilité.
- **Aborder les causes profondes de façon plus efficace** : De nombreux MI ont indiqué que le travail en réseau leur permet d'identifier ensemble les tendances qui sont à l'origine de nombreux conflits à plus grande échelle. Le réseau peut alors utiliser d'autres outils, tels que le plaidoyer et la sensibilisation dans la communauté, pour lutter plus efficacement contre ces causes profondes afin d'éviter que certains conflits ne (ré)apparaissent.

Pour accroître la valeur apportée par les médiateurs internes, les réseaux devraient inclure :

- Des médiateurs qui représentent un échantillon représentatif de la société et reflètent sa diversité ;
- Des personnes très motivées qui sont prêtes à consacrer activement leur temps et leur énergie au réseau, plutôt que d'être de simples bénéficiaires passifs de formations de renforcement des compétences ;
- Des personnes qui sont déjà ou peuvent devenir des modèles et des leaders communautaires, et qui sont capables de susciter la confiance des communautés, ainsi que des institutions locales et traditionnelles. Ces personnes doivent être disposées à s'approprier le développement du réseau et son rôle dans la communauté ;
- Des individus ayant un esprit de collaboration pour s'assurer que le réseau viendra compléter les structures existantes plutôt que de les aliéner ou de les contredire.

« Tout le monde, aussi intelligent soit-il, a besoin de nouvelles idées, de nouvelles connaissances. La stratégie de disposer d'un réseau est donc bénéfique dans le sens où le transfert de connaissances est automatiquement assuré. Comme vous le savez, les membres de l'équipe ont des compétences et des talents différents, ils se complètent. Le réseautage a beaucoup plus de chances de produire des résultats positifs que le travail individuel » (Burundi, M).

L'impact des médiateurs internes sur les capacités de transformation des conflits communautaires



Dans tous les contextes, l'impact des interventions des MI est visible au-delà du niveau institutionnel et peut être ressenti dans la **culture communautaire** – ce qui constitue une première étape importante de la transformation vers une culture de la paix. Cela est dû au fait que les MI n'avaient pas seulement pour objectif de résoudre le conflit en cours, mais aussi de guérir et de transformer les relations au sein de la société en général. En particulier, les MI ont observé un changement d'attitude dans la façon dont les parties en conflit abordaient les conflits. Avant les interventions de médiation et de dialogue, ils étaient plus susceptibles d'utiliser la violence (physique ou l'intimidation) pour résoudre les conflits.

En revanche, à la suite des interventions, les communautés touchées étaient beaucoup plus susceptibles d'engager un dialogue pour résoudre leurs conflits à l'amiable par le biais d'accords mutuellement acceptables, ou à faire appel à un médiateur pour résoudre le conflit *avant* qu'il ne dégénère en violence. Un médiateur du Zimbabwe a déclaré : « Ce [changement de comportement] montre que les communautés s'approprient davantage ce qu'elles veulent être en tant que communauté ». Ces observations montrent la valeur croissante que les communautés accordent au travail des MI et au dialogue en tant qu'outil de résolution des conflits.

L'évolution de la volonté des communautés d'employer des moyens non violents de résolution des conflits et de rechercher des tiers pour soutenir la transformation des conflits accentue le besoin d'acteurs disponibles pour réagir rapidement afin de désamorcer et de prévenir les conflits. La présence des MI dans les communautés renforce non seulement leur légitimité en tant que médiateurs de conflits potentiels et graves, mais elle intègre également des acteurs transformateurs de conflits dans la structure de la société. Alors que les jeunes médiateurs ont indiqué qu'ils doivent accroître leur légitimité au fil du temps, un réseau de MI, comprenant des personnes plus jeunes et plus âgées, peut acquérir de la crédibilité plus rapidement. Les médiateurs externes, en revanche, doivent d'abord établir leur légitimité, instaurer la confiance et acquérir un bon niveau de compréhension de la communauté et du conflit, ce qui peut prendre du temps et s'avérer inefficace. Par conséquent, les réseaux de médiateurs internes sont des piliers importants de **l'alerte précoce** et, surtout, de **la réponse précoce**.

Dans tous les contextes, les MI ont constaté une **augmentation des compétences** nécessaires à la transformation des conflits au sein de la communauté à la suite de leurs engagements en faveur de la médiation et du dialogue. Les MI sont en mesure d'obtenir de tels résultats transformateurs en utilisant d'autres outils créatifs de transformation des conflits, tels que les tournois sportifs ou le plaidoyer, en plus de la médiation et du dialogue (voir l'exemple zimbabwéen ci-dessous). Ils ont observé les changements de capacité suivants :

- Une meilleure aptitude à engager le dialogue et à écouter tant au niveau individuel que communautaire ;
- Une meilleure aptitude à comprendre les différents points de vue et à faire preuve d'empathie envers « l'autre » ;
- Une volonté accrue de faire des compromis et de chercher ensemble des solutions ;
- L'appropriation des mesures préventives prises en tant que communauté ;
- Une consultation accrue avant de prendre des décisions qui affectent les autres ; et
- La capacité de partager les ressources et de pardonner.

Des outils créatifs pour transformer les conflits : l'exemple du Zimbabwe

En novembre 2023, deux MI du Zimbabwe ont observé une augmentation significative de la violence électorale en commençant par les jeunes affiliés aux partis politiques à Gweru. Avec l'autorisation des partis politiques, les médiateurs ont engagé les jeunes dans un processus de dialogue. Dans un premier temps, ces groupes de jeunes ont conjointement retiré des affiches de campagne des lieux publics, qui symbolisaient également la fin des élections, et ont soutenu le nettoyage des quartiers. Au cours du dialogue qui a suivi, les jeunes ont décidé qu'ils devraient promouvoir des moyens plus pacifiques d'engagement politique. Ils ont utilisé des outils numériques, tels que les groupes WhatsApp, pour rester en contact après le dialogue. Pour renforcer la confiance, un tournoi de football a été organisé. Les jeunes ont été répartis en équipes mixtes au-delà des appartenances politiques afin de favoriser la collaboration et d'humaniser « l'autre ». Étant donné que les dirigeants des différents partis politiques de Gweru étaient présents pour soutenir l'événement, cela leur a également donné l'occasion de dialoguer entre eux et avec leurs jeunes membres respectifs dans un cadre plus informel. L'intervention visait à faciliter l'engagement futur des jeunes, ainsi que des partis politiques de Gweru, et à créer une dynamique pour prévenir la violence lors des futures périodes électorales.

Recommandations

1. Renforcer la collaboration transfrontalière et intersectorielle

Pour tirer le meilleur parti des différentes initiatives de consolidation de la paix et de médiation, il est important de plus souvent **mettre en contact** les médiateurs internes, quelle que soit leur position. Il convient d'étudier plus concrètement la possibilité de faire appel aux MI pour établir des liens avec les communautés locales, notamment en ce qui concerne leur capacité à agir en tant que mécanismes d'alerte et de réaction précoces

immédiatement sur le terrain. En outre, la collaboration entre les MI et d'autres secteurs tels que la santé, l'éducation et le développement économique devrait être encouragée. Étant donné que les conflits découlent souvent de facteurs socioéconomiques, les partenariats intersectoriels peuvent s'attaquer aux causes sous-jacentes des conflits et renforcer la résilience des communautés.

2. Mettre en place des mécanismes de financement souples et diversifiés

Étant donné la difficulté qu'éprouvent les réseaux informels à obtenir des financements, les bailleurs de fonds internationaux devraient envisager des modèles de financement plus souples et diversifiés adaptés aux besoins spécifiques des MI. Il peut s'agir de donner accès à des subventions communautaires à petite échelle qui permettent une réponse rapide ou à un financement de démarrage pour des initiatives innovantes de consolidation de la paix.

3. Promouvoir le renforcement des compétences en matière de médiation dans divers contextes

Bien que les MI aient une connaissance approfondie du terrain, ils peuvent bénéficier d'une formation supplémentaire qui les initie aux stratégies de médiation des conflits utilisées dans d'autres régions ou contextes. Il peut s'agir d'une formation sur les outils numériques de médiation, les techniques de médiation interculturelle ou les méthodes permettant d'aborder les nouvelles formes de conflit, telles que celles dues au changement climatique ou à la désinformation numérique. De plus, les programmes de développement du leadership encourageraient davantage l'appropriation et la prise d'initiative au niveau local. Le renforcement des compétences en matière de leadership au sein d'un large éventail de membres du réseau (y compris les jeunes, les femmes et les minorités) garantit la durabilité et l'adaptabilité à long terme du réseau et renforce l'autonomie des nouvelles générations de médiateurs.

4. Suivi et évaluation des pratiques de médiateurs internes

Élaborer des outils de suivi et d'évaluation systématiques de l'efficacité des réseaux de médiateurs internes. En suivant les effets à court et à long termes, ces outils permettraient un apprentissage et une adaptation continus des pratiques, favorisant ainsi l'évolutivité et la reproductibilité des modèles qui ont fait leurs preuves.

5. Adopter une définition claire et nuancée du terme « interne »

Lorsqu'elles travaillent avec des MI, la communauté internationale et les ONG qui cherchent à les soutenir devraient décider qui elles considèrent comme **des « internes » de manière plus nuancée**. Alors que les acteurs internationaux peuvent considérer la nationalité comme suffisante pour être considéré en tant qu'« interne » selon les normes internationales, pour les populations locales, d'autres caractéristiques telles que l'appartenance ethnique, la religion, le sexe ou l'âge peuvent être des facteurs importants pour que quelqu'un soit considéré et accepté comme une personne dite « interne » dans les différentes communautés. Les réseaux doivent être mis en place de manière aussi diversifiée que possible et refléter les définitions locales des personnes dites internes afin de garantir que les réseaux puissent intervenir dans autant de types de conflits que possible au sein du plus grand nombre de communautés possible.

Bibliographie

Council on Foreign Relations (CFR) (2022) Participation des femmes aux processus de paix. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.cfr.org/womens-participation-in-peace-processes/>

Ensemble de données des groupes de discussion avec des médiatrices et des médiateurs du Burundi, du Niger et du Zimbabwe, et session de réflexion sur les résultats de l'agence des femmes médiatrices avec les partenaires du consortium, T2-3 2024.

Coalition mondiale pour la jeunesse, la paix et la sécurité 2022, *Mise en œuvre du programme Jeunesse, Paix et Sécurité au niveau national : un guide pour les responsables publics*, New York : Bureau de l'Envoyé du Secrétaire général des Nations unies pour la jeunesse.

ONU Femmes (2015) Une étude mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies. Chapitre 08. Prévention des conflits : les origines du programme pour les femmes, la paix et de la sécurité. Disponible à l'adresse suivante : <https://wps.unwomen.org/pdf/CH08.pdf>

Couverture des réunions de l'ONU 2015, [le Conseil de sécurité, adoptant à l'unanimité la résolution 2250 \(2015\), exhorte les États membres à accroître la représentation des jeunes dans la prise de décision à tous les niveaux.](#)

ONU Femmes (2022) Les femmes, la paix et la sécurité dans les travaux du Conseil de sécurité de l'ONU Disponible à l'adresse suivante : <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/un-security-council>