Article original

Chefs de quartiers et médiation de conflit au Niger : cas de la coopérative rizicole de Diomana

ELHADJI DAGOBI Abdoua

Maitre-assistant, Université Abdou Moumouni de Niamey (Niger)
Auteur correspondant : E-mail : dagobiabdoua@gmail.com
Article reçu le 14/07/2026
Réf : 04-AUM13-034

Résumé :
Ce travail présente une étude de cas de médiation autour d'un conflit dans une coopérative rizicole de la vallée du fleuve Niger. L'objectif est d'analyser la démarche de médiation adoptée par les chefs de quartiers à Diomana ainsi que ses résultats. L'étude repose sur la méthode ethnographique, laquelle prend forme à travers l'enquête de terrain conduite auprès des exploitants, des agents d'encadrement du périmètre irrigué et des notables. Les principaux résultats incluent la description fine des termes du conflit, l'exposé du processus de médiation conduite par les chefs de quartier et l'analyse de ses conséquences. En termes d'apport, l'étude expose les contours d'un modèle sahélien de médiation dérivé de l'arbre à la palabre. Elle montre que dans les communautés villageoises de la vallée du fleuve Niger, les aînés ont une prééminence sociale indiscutable et qu'en dépit des mutations sociales contemporaines, l'aînesse sociale y a encore un sens de nos jours.
Mots-Clés : conflit ; coopérative rizicole ; médiation ; chefs de quartiers ; vallée du fleuve Niger ; Diomana

Neighborhood chiefs in mediation: a farming cooperative case-study from Diomana, in Niger

Abstract : *This paper presents a case study of mediation regarding a conflict within a rice-farming cooperative in the Niger River Valley. The objective is to analyze the mediation approach adopted by neighborhood chiefs in Diomana, as well as the outcomes of that process. The study relies on an ethnographic method, drawing on fieldwork conducted with farmers, irrigation scheme supervisors, and local notables. Key findings include a detailed description of the conflict, an account of the mediation process led by the neighborhood chiefs, and an analysis of its consequences. In terms of its contribution, the study outlines a Sahelian model of mediation derived from the "palaver tree" tradition. It demonstrates that, within the village communities of the Niger River Valley, elders hold undisputed social preeminence and that (despite contemporary social changes) social seniority remains significant today.*
Keywords: *conflict; rice-farming cooperative; mediation; neighborhood chiefs; Niger River Valley; Diomana*

1. Introduction

La médiation sociale a fait l'objet d'un regain d'intérêt de la part des chercheurs en sciences sociales au cours des trois dernières décennies. Dans la plupart des travaux consultés, elle est présentée comme un secteur en pleine mutation (Tapia, 2010). En France, cette évolution peut être décrite comme le passage d'une médiation de type « communautaire » à une médiation de type « professionnel ». Initialement inscrite dans la « tradition ancestrale et culturelle repérable sur de nombreux continents » (Giraud et Grésy, 2017, p. 1), elle s'est progressivement professionnalisée (Demazière, 2004) pour embrasser plusieurs domaines (Tapia, 2010). Ainsi en est-il, par exemple, de la médiation familiale (Grechez, 2004 ; Bastard, 2005 ; Baugniet, 2008 ; Dahan, 1996) qui s'est développée en France à partir de 2002, et que Divay (2012) identifie comme « la plus avancée sur la voie de la professionnalisation »[1]. De

[1] Divay (2012, p. 4) évoque trois moments clés de cette professionnalisation : « en 2002, la médiation familiale est introduite dans le Code civil,

même, il existe une médiation dans les relations de travail (Le Flancher et Rojot, 2009 ; Barthélémy, 2009) pour gérer les conflits entre les employés et les employeurs, une médiation scolaire (Lebraud, 2008 ; Pereira, 2012 ; Arbach, 2017) ou une médiation-interprétation (Leconte, 2017) qui prend en charge les difficultés de communication et les conflits entre les migrants et les acteurs des services publics en France. En somme, la médiation devient désormais une affaire de professionnels qui interviennent dans la résolution des problèmes sociaux, à l'image de l'insécurité urbaine grandissante et se positionne de plus en plus comme un métier émergent (Ben Mrad, 2004 ; Boucher, 2012).

En Afrique, les configurations de la médiation sont quelque peu différentes et obéissent à d'autres logiques. Ici, en effet, le modèle dominant est celui de l'arbre à palabre[2], généralement mobilisé dans les sociétés traditionnelles pour gérer les conflits de proximité. Pour Diangitukwa (2014, p. 3), l'institution de la palabre s'inscrit dans la « recherche de consensus pacifique émanant d'un dialogue permanent avec les parties prenantes ». Dans les sociétés traditionnelles africaines, « c'est par la palabre qu'on ramène la paix sociale lorsqu'elle est brisée » (p. 8), écrit-il. La vitalité de ce modèle a induit un mouvement

permettant ainsi au juge de diriger les parties en conflit (époux, membres d'une famille de générations différentes, etc.) vers une médiatrice familiale; en 2003, le diplôme d'État de médiation familiale (DEMF) de niveau II (bac+3) est créé par le décret n° 2003-1166 et la durée de formation est fixée à 560 heures ; en 2006, la Caisse nationale des Allocations familiales (CNAF) met en place une prestation de service de médiation familiale finançant des structures qui délivrent ce service et allégeant ainsi son coût pour les usagers/clients ». Pour une vue plus générale sur la médiation familiale, voir notamment Gréchez (2004), Bastard (2005) et Baugniet (2008).

[2] Voir également, entre autres, Nkilidzinimi (1997) et Bagayoko et Koné (2017).

de « retour aux sources » en vue de son utilisation dans le règlement de conflits politiques survenus au cours des deux dernières décennies en Afrique. Ainsi en est-il du *Gacaca* au Rwanda (Goldstein, 2004 ; Carter, 2007) et du *Bushingantahe* au Burundi (Manirakiza, 2002) par exemple. Il semble, cependant, que ces « projets » de réhabilitation n'aient pas vraiment produit les résultats escomptés (Deslaurier, 2003 ; Brounéus, 2008).

Mais il existe deux autres modèles de médiation, tous orientés vers la prise en charge des conflits liés à l'État. Le premier, qui correspond à ce que Sali (2017) appelle médiation stato-centrée, concerne les conflits « internes ou intermestiques ». Elle vise à ramener la paix entre États ou groupes belligérants, grâce aux efforts d'États tiers médiateurs ou de certaines organisations internationales comme l'Union africaine par exemple (Métou, 2018). Le second modèle, qui renvoie à la figure du médiateur de la république (Boumakani, 1999 ; Mébiama, 2010), rend compte du mimétisme institutionnel dans plusieurs pays d'Afrique francophone. Apparue dans la plupart de ces pays à la faveur de la démocratisation, cette institution a pour but de régler les différends qui surviennent entre l'administration et les citoyens.

D'une manière générale, les travaux consultés mettent en évidence la diversité des pratiques sur la médiation et s'efforcent d'en préciser les caractéristiques et le contenu. Cependant, la plupart d'entre eux ne décrivent pas suffisamment le processus concret de résolution des conflits. Ce travail s'inscrit dans une perspective empirique plus résolue, en proposant une étude de cas sur la gestion d'un conflit autour d'une coopérative rizicole au Niger. La problématique adoptée est celle de la régulation des conflits « par le bas ». Elle reconnait aux acteurs locaux une autonomie d'action propre et la capacité de résoudre eux-mêmes leurs différends sans

recourir aux instances extérieures. Notre question de recherche est la suivante : quels sont les mécanismes mobilisés par les chefs de quartiers dans leur médiation entre les protagonistes du conflit autour de la gestion de la coopérative rizicole à Diomana ? Notre hypothèse est que dans leur démarche de médiation, les chefs de quartiers sont plus portés vers la conciliation et la recherche de compromis que vers la recherche de victoire d'un camp sur l'autre. Deux objectifs essentiels sont poursuivis dans ce travail : (a) analyser la démarche de médiation adoptée par les acteurs locaux à Diomana et (b) apprécier les résultats auxquels ils sont parvenus.

Après avoir exposé brièvement la méthodologie de travail, nous présenterons ensuite quelques résultats atteints, puis nous en discuterons certains aspects.

2. Méthodologie

Comme nous l'avons indiqué plus haut, ce travail s'inscrit dans une perspective empirique. Il s'inspire plus particulièrement de l'anthropologie interprétative dont Geertz est le représentant le plus emblématique. Selon lui, la tâche du chercheur doit davantage porter « sur ce que les institutions, les actions, les images, les déclarations, les événements, les usages et tous les objets habituels d'intérêt socioscientifique, veulent dire pour ceux dont ils sont les institutions, les actions, les usages, etc. » (Geertz, 1999, p. 30). Il s'agira donc, pour nous, de restituer le vécu du conflit par les villageois à Diomana ainsi que les ressorts activés à l'occasion par les médiateurs locaux afin de ramener la sérénité au sein du village et de la coopérative.

Les informations qui sous-tendent nos analyses ont été collectées auprès des villageois et des agents d'encadrement technique de la coopérative dans le cadre des programmes de recherche exécutés entre 2000 et 2010. Elles reposent sur deux types de données : d'une part, les documents collectés auprès de la

coopérative et de la direction régionale de l'Office national des aménagements hydro-agricoles (ONAHA) et, d'autre part, les entretiens auprès des différentes catégories d'acteurs : notables du village, anciens et nouveaux délégués de la coopérative rizicole de Diomana, agents de l'encadrement technique du périmètre irrigué, agents des services techniques de l'État (santé, éducation, projet d'appui à l'environnement), exploitants.

La collecte des données a duré 30 jours, du 21 août au 21 septembre 2000. Au total, 28 entretiens semi-directifs ont été effectués. Compte tenu de la spécificité du problème étudié, nous avons opté pour un échantillonnage intentionnel. Trois principaux critères ont été définis pour sélectionner les participants : (a) le niveau d'implication dans le conflit ayant opposé les exploitants du périmètre irrigué de Diomana ; (b) le niveau d'implication dans la médiation ; (c) le niveau d'information sur le conflit et sa gestion. Ont été exclus de l'échantillon les femmes et les jeunes de moins de 15 ans. Ces différentes catégories n'ont pas été retenues car elles ne sont généralement pas concernées par la distribution des parcelles aménagées et ne sont donc pas partie prenante dans les conflits qui surviennent au sein de la coopérative. En tout état de cause, les personnes choisies sont essentiellement des hommes âgés de 16 à 75 ans, détenteurs d'au moins parcelle sur le périmètre irrigué de Diomana et résidant dans l'un des 8 villages exploitant ce périmètre. La taille de l'échantillon n'a pas été prédéterminée à l'avance, mais elle a été fixée à la suite du constat de saturation, à un moment donné du déroulement de l'enquête.

Trois principaux outils ont été combinés pendant la collecte : (a) le guide d'entretien, en tant que « pense-bête » pour le rappel des thèmes à aborder ; (b) le magnétophone, pour l'enregistrement des entretiens ; enfin, (c) la prise de notes, pour

le captage des informations verbales et non verbales et la formulation des premières interprétations issues du terrain.

Les données collectées ont fait l'objet d'analyse thématique (Braun et Clarke, 2006 ; Naeem et al., 2023) que nous avons choisie pour sa flexibilité et son potentiel interprétatif. Ces données ont d'abord été transcrites puis soumises à une lecture approfondie pour faire émerger les codes, les thèmes et les catégories analytiques. Le travail interprétatif a ensuite été conduit suivant la démarche inductive, en prenant comme point de départ l'exploitation des verbatims, et comme point d'arrivée la saisie globale du sens des discours, bien au-delà des énoncés produits par les acteurs.

Ajoutons que plusieurs précautions éthiques ont été prises dans la réalisation de ce travail. Au stade d'investigation, les objectifs de la recherche ont été expliqués à nos interlocuteurs de manière à obtenir leur consentement éclairé. De même, l'autorisation d'enregistrement leur a été systématiquement demandée avant le démarrage de chaque entretien. Enfin, ils ont été assurés sur le fait que l'enregistrement, comme l'entretien, pouvaient être suspendus à tout moment à leur demande. Au stade de traitement des données, la procédure d'anonymisation a été systématisée pour masquer l'identité de nos interlocuteurs en remplaçant leurs noms par des initiales souvent tronquées afin de ne pas ternir leur image et leur honorabilité.

3. Résultats

Ils sont organisés autour de trois principaux points : la présentation de la coopérative, le conflit survenu dans le cadre du changement de bureau et la médiation des chefs de quartiers.

3.1. La présentation de la coopérative : un lieu émergent de pouvoir au niveau local

Dans la cadre de sa politique de promotion de l'autosuffisance alimentaire, l'État nigérien a construit un aménagement hydroagricole (AHA) en 1991 et en a confié la gestion technique à l'Office national des aménagements hydro-agricoles (ONAHA). Ce dernier, à son tour, a confié l'organisation de la production et de la commercialisation à la Coopérative. À sa création, cette dernière comptait 8 Groupements mutualistes de production (GMP) ou villages, tous répartis entre la rive droite, la rive gauche et les îles, à savoir Bénam, Diomana, Djaya, Fouliandé, Katanga, Kolbolé, Satoni Goungou et Satoni Gourma.

Précisons, cependant, que plusieurs recompositions se sont opérées depuis nos dernières enquêtes, en 2000. Tout d'abord, les GMP sont devenus des sections[3] depuis 2018, avec l'harmonisation de la dénomination des structures rurales consécutive à l'Acte uniforme de l'OHADA relatif au droit des sociétés coopératives. Par ailleurs, le village de Fouliandé, qui avait un statut de GMP, a disparu de la nouvelle liste des sections du périmètre irrigué de Diomana. Par contre, ceux de Saba et Sonsoni Gourawa y figurent en tant que sections. De même, Kolbolé et Bénam, qui étaient initialement des GMP distincts, ont été agrégés en une seule et même section. Le tableau suivant donne la liste des localités exploitant le périmètre irrigué de Diomana, leurs superficies et le nombre de leurs exploitants en 2026 :

[3] Nous prenons acte de ce changement dans le tableau I, mais nous gardons l'appellation de « GMP » dans la suite du texte afin de rester en phase avec le contexte de la collecte des données.

Tableau 1 : Villages du périmètre, superficies et nombre d'exploitants en 2026

Villages/Sections	Superficie (en hectares)	Nombre d'exploitants
1 Kolbolé-Bénam	81,295	232
2 Satoni	57,26	148
3 Satoni	106,43	286
4 Diomana	50,89	179
5 Katanga	26,38	105
6 Saba	46,835	157
7 Sonsoni Gourawa	23,995	90
8 Djaya	10,53	28
TOTAL	**403,615**	**1225**

Source : Coopérative rizicole de Diomana

Une lecture rapide du tableau permet de relever d'autres recompositions. Concernant la superficie du périmètre irrigué, elle était de 470 hectares en 1992 dont 385 exploitables. En 2026, elle est passée à 403,615 hectares. Quant au nombre d'exploitants, il oscillait entre 770 et 780 en 2000, selon les saisons contre 1225 exploitants en 2026. En somme, la superficie du périmètre a connu une baisse de 14% entre 2000 et 2026 pendant que les effectifs d'exploitants, eux, ont augmenté de 57% au cours de la même période. Cette tendance se vérifie dans plusieurs GMP, y compris celui de Diomana[4]. En signalant ces recompositions, notre but n'est cependant pas d'aller en profondeur dans l'analyse de l'évolution globale du périmètre irrigué, mais d'en relever

[4] La superficie du GMP, qui était de 54 hectares en 1992 est passée à 50,89 hectares en 2026, soit une baisse de 6% ; le nombre d'exploitants, lui, est passé de 99 à 179 soit une hausse de 81%.

simplement quelques tendances dont l'explication nécessiterait sans doute de nouvelles enquêtes.

Sur le plan géographique, les villages exploitant le périmètre sont, comme on l'a vu, situés sur les deux rives du fleuve Niger et dans les îles. Compte tenu de sa position médiane, Diomana[5] a été choisi pour abriter le siège de la coopérative ainsi que la direction du périmètre irrigué qui assure l'encadrement technique des exploitants. La figure ci-dessous donne leur localisation :

[5] Situé en bordure du fleuve, entre Tillabéri et Ayorou, le village de Diomana est constitué de deux grands groupes « ethniques » : d'un côté, les affranchis peuls, communément appelés *Fulantamey* et, de l'autre, les affranchis touareg, appelés *Bella* (affranchis touareg). Initialement placé sous la suzeraineté des Touaregs Rattafan qui constituaient la principale puissance militaire jusqu'à l'installation des Français au poste militaire de Doulsou en 1898, il a ensuite acquis le statut de « village indépendant » en 1907. Puis il fut rattaché au canton de Dessa à la suite de la réforme administrative de 1933, en même temps que 4 autres localités riveraines du fleuve Niger (Tondia, Sassalé, Ouali et Nassiré).

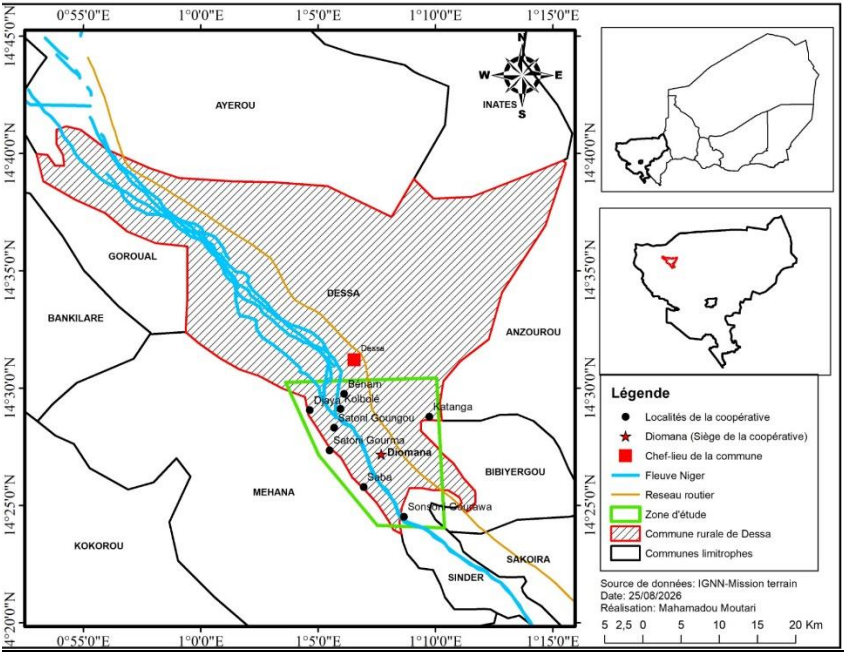


Figure 1 : Localisation des villages exploitant le périmètre irrigué de Diomana

Source : IGNN-Mission de terrain

Sur le plan institutionnel, le fonctionnement du périmètre repose sur deux organes :

- un comité de développement constitué de 80 membres encore appelés délégués soit 10 par GMP ;
- un comité de gestion composé de 7 membres à savoir : 1 président, 1 secrétaire et ses 2 adjoints, 1 trésorier et son adjoint et, enfin, 1 membre.

Alors que les membres du comité de développement sont désignés à l'échelle du GMP (niveau villageois), ceux du comité

de gestion sont choisis à l'échelle de la coopérative (niveau supra-villageois), lors d'une assemblée générale élective. Pour être élu au bureau de la coopérative, il faut avoir été préalablement choisi par les membres de son GMP.

Avec la mise en place de la coopérative, on assiste à l'émergence de nouveaux acteurs que sont les délégués. Ces derniers apparaissent comme un véritable pôle de pouvoir. En effet, ils constituent l'instance de régulation de l'ensemble des activités du périmètre. À ce titre, ils assurent la préparation des parcelles pour chaque campagne, effectuent les semis dans les pépinières, supervisent le repiquage, la distribution de l'eau en fonction des besoins des différents « quartiers » de l'aménagement hydroagricole, l'épandage des engrais, la récolte, la récupération des redevances, la commercialisation du riz paddy engrangé par la coopérative. Par ailleurs, leurs « arrêts » sont incontestés dans la redistribution des parcelles récupérées auprès des exploitants indélicats, mais également, dans le règlement des litiges fonciers liés à l'exploitation des enclaves non aménagées du périmètre. C'est dire donc qu'en matière de régulation foncière, les délégués empiètent sur les prérogatives des autorités coutumières qui, jusque-là, régentaient sans partage ce domaine. Cette légitimité leur vient des textes de la coopérative, lesquels découlent en grande partie des lois de la république. Être délégué, c'est donc appartenir au cercle restreint des détenteurs d'une parcelle du pouvoir d'État à l'échelle locale, avec tous les attributs qui y sont attachés. Cette situation fait de la coopérative un pôle singulier de pouvoir au niveau local, mais également, un espace convoité qui explique les luttes de positionnement entre les délégués pour en contrôler les instances. Voyons précisément les termes du conflit qui a éclaté lors du changement de bureau à Diomana.

3.2. Les termes du conflit : un malentendu autour des « règles du jeu démocratique »

Lorsque la direction régionale de l'ONAHA envoya l'avis de fin de mandat de l'ancien bureau de Diomana le 30 mai 2000, elle invita les 8 GMP à procéder au renouvellement de leurs délégués respectifs pour un nouveau mandat de 3 ans. Ce renouvellement des structures de base devrait conditionner la tenue de l'assemblée générale au cours de laquelle les délégués choisis procéderaient à l'élection en leur sein des membres du bureau de la coopérative. Les choses se passèrent partout à peu près normalement, sauf à Diomana où un sérieux conflit éclata entre les villageois. Deux camps se formèrent, avec des prises de positions radicales : d'un côté, celui des partisans du renouveau et, de l'autre, celui des tenants du statu quo, farouchement opposés à toute idée d'alternance.

Les partisans du statu quo s'étaient fédérés autour de L. E. A., le président du GMP, cumulativement président de la coopérative. Âgé de 41 ans au moment des faits, il avait été propulsé à la tête de l'institution en 1993 à la suite d'un « coup d'État » perpétré par les rivaux du premier bureau dont le mandat fut écourté après une année. Il bénéficia d'un premier mandat de 3 ans, puis d'un second. Lorsque le mot d'ordre de renouvellement arriva à Diomana en mai 2000, son dernier mandat était déjà arrivé à expiration depuis 7 mois. Par ailleurs, il n'avait pas daigné rétrocéder la présidence du GMP à un autre délégué du village et avait tout concentré à son seul niveau. En tant que petit frère du chef de village, il savait qu'il pouvait compter sur le soutien indéfectible de ce dernier et sa famille, voire d'une bonne partie du village. Bien qu'il rassemble autour de lui toutes les forces opposées à l'alternance, c'est précisément autour de sa personne que se cristallisait tout le conflit.

Du côté des partisans du renouveau, il y avait une équipe visiblement soudée autour de quelques leaders. Parmi eux, il y avait tout d'abord O. C., un ancien militaire reconverti par la force des choses à la riziculture. Délégué de première heure, et très fier de son passage dans l'armée, il affichait une vision « progressiste » pour son GMP et pour la coopérative dont il briguait la présidence. Il y avait également D. D., un ancien chef de quartier destitué par le clan de L. E. A. en raison de son soutien au candidat rival à la chefferie du village. C'est à son domicile que se réunissaient fréquemment les partisans du renouveau pour affiner leurs stratégies. Enfin, on peut citer G. H., l'un des plus intraitables dans le camp de renouveau. Il aurait subi des menaces de la part de l'ancien bureau dont une convocation au cabinet d'un juge à Tillabéri afin qu'il soit mis aux arrêts.

Deux principaux reproches sont adressés aux membres de l'ancien bureau par les partisans du renouveau. Le premier est la présomption de détournement des deniers de la coopérative. Voici comment le leader des partisans du renouveau expose ses griefs vis-à-vis de leur gestion :

> Je ne pense pas que l'on puisse passer sept ans dans une coopérative sans commettre quelque bévue. À notre avis, c'est une chose impensable. Il y a quelques années, 116 sacs de riz paddy et 19 sacs d'engrais de la coopérative ont disparu au cours d'une seule campagne rizicole. J'ai rassemblé les délégués pour suggérer d'enlever ces gens-là, mais ils ont dit de les laisser. J'ai alors fait remarquer que nous les délégués, nous sommes en train de trahir les exploitants. Le bureau a fait payer aux paysans ces frais : plus de 100 sacs à raison de 10 000 FCFA l'un, soit un peu plus d'un million. Déjà à ce niveau, il y a des fautes, et c'est pourquoi on ne peut pas s'entendre. J'ai dit que si j'étais élu président de la coopérative, les membres de l'ancien bureau quitteront le Niger, qu'ils le veuillent ou non (O. C., Délégué coopérative Diomana).

Un acteur avisé de la coopérative va dans le même sens en désignant nommément l'ancien président :

> Tout ce que l'ancien président du bureau possède aujourd'hui vient de la coopérative. Quand il y est entré, il n'avait rien. Maintenant, on raconte qu'il a une maison à Tillabéri. Et actuellement, il fait le commerce de céréales. Il n'a pas de salaire, et toute sa fortune vient du détournement des biens de la coopérative (B. D. Diomana).

Le second reproche est la hausse continue des redevances et une baisse concomitante des rendements des exploitations. Cette situation a pour conséquence un endettement chronique des paysans et, partant, leur paupérisation. Voici ce qu'explique le même interlocuteur :

> Les gens ont souffert de leur gestion. Depuis qu'ils sont venus aux affaires, la redevance n'a pas diminué, mais elle augmente d'année en année. Dans le même temps, la production tend à baisser. Pour une production de 4 sacs, on vous en réclame 16 ou 18 au titre des redevances. Cette situation est vraiment insupportable, et c'est pour cette raison que L. E. A et consorts ont été destitués (B. D. Diomana).

Cependant, pour le camp de L. E. A, les accusations formulées contre l'ancien bureau sont sans fondement. Ce dernier n'aurait commis aucune faute de gestion et serait plutôt victime de complot des « rebelles ». En tout état de cause, son mandat devrait être renouvelé.

Pour le chef de village de Diomana, les « rebelles » en veulent juste à la personne du président et, accessoirement, aux autres délégués du GMP :

> L. E. A n'a commis aucune faute, mais il a été victime de l'hostilité et la jalousie de ses proches qui ne veulent ni de lui ni de sa gestion. Il y a de la « politique » dans sa destitution. Si on ne veut pas de quelqu'un, on salit son nom auprès des autres. Le temps que les gens s'en rendent compte, la

> calomnie aura fait des ravages (M. H., chef de village, Diomana).

Selon les partisans du renouveau, le clan de L. E. A. a tout tenté pour garder la main, y compris le recours aux forces occultes et à l'intimidation. Voici ce qu'affirme G. H. qui, on l'a vu, figure parmi les plus farouches opposants de l'ancien bureau :

> L'ancien président et le trésorier ont l'habitude de placer des gris-gris devant la salle de réunion afin de neutraliser toute contestation. Personnellement, ils m'ont accusé d'être un récalcitrant et m'ont convoqué chez le juge à Tillabéri afin qu'il me jette en prison. Après nous avoir écoutés, il est resté neutre et a écarté toute idée d'arrestation. Il a expliqué que nous devrions juste patienter jusqu'à la fin du mandat du bureau, puis le destituer ou le garder si telle était notre volonté (G. H., Délégué, coopérative de Diomana).

Au plus fort de la crise, on craignait un affrontement entre les deux factions rivales de la coopérative qui avaient de fait entrainé avec elles l'ensemble des villageois. Il semble que quatre quartiers sur les cinq étaient favorables aux partisans du renouveau et que seul le cinquième soutenait l'ancien bureau. Fort de ce soutien, et prenant acte du refus d'alternance de ce dernier, le camp du renouveau décida de convoquer une assemblée générale au cours de laquelle la destitution des délégués du GMP[6] de Diomana fut prononcée. En tant qu'acteur de premier plan, G. H. décrit le film des événements :

> Au niveau de Diomana, nous avons tenu une réunion près du domicile du chef. On a ensuite notifié aux anciens délégués du GMP qu'« à partir de ce moment, c'est la fin de votre mandat, et qu'on vous a enlevés ». Tous les neuf ont obtempéré, pas le président. On lui a alors dit : « tu es obligé de céder car ce sont les gens qui t'ont coopté, et c'est encore eux qui t'enlèvent. Le bureau de la coopérative, ce n'est pas

[6] Précisons, cependant, que sur les dix anciens délégués, trois ont été maintenus à leurs postes par les rénovateurs qui les trouvaient « crédibles ».

> la chefferie de ton père, c'est pour tout le monde ». Le village fut scindé en deux et ceux qui voulaient l'exclusion du président étaient plus nombreux. Peu s'en fallait pour qu'une bataille sanglante n'éclate dans le village. Tout le monde s'est préparé à l'affrontement et j'avais personnellement emporté mon sabre que j'étais prêt à dégainer. Leur clan voulait nous imposer l'inconcevable. Ils ont tout fait, mais nous avons refusé. S'ils avaient persisté, l'affrontement serait inévitable, et le nombre de morts pourrait être important. Mais Dieu a ramené la sérénité dans les esprits (G. H., Délégué, coopérative de Diomana).

En fait, ce retour au calme est la conséquence de la médiation qui s'est mise en place afin de conjurer le péril imminent qui planait sur le village. En quoi a consisté cette médiation ? Qui en sont les acteurs, et pour quelles raisons ont-ils réussi à désamorcer la crise à Diomana ?

3.3. La médiation des chefs de quartiers : quand les anciens se mettent au-dessus de la mêlée

Rappelons que le point d'achoppement entre les parties en conflit se situe au niveau de la liste des délégués du GMP devant représenter le village à la coopérative. Selon l'avis de notification de fin de mandat, chaque GMP doit choisir librement ses représentants. Le camp de l'ancien président souhaitait le maintien de la liste des anciens délégués sans modification aucune, mais celui du renouveau ne voulait pas en entendre parler puisque lui-même possédait la sienne. Le défi pour la médiation était donc de concilier les positions pour aboutir à une liste des délégués du village dans laquelle chacun des camps pouvait se reconnaitre.

Cette médiation se déroula en plusieurs étapes. La première consista en l'auto-saisine du problème par les 5 chefs de quartiers de Diomana. On ignore qui d'entre eux a pris l'initiative de mobiliser ses pairs. Mais tous se mirent d'accord pour aller rencontrer le chef de village et l'Imam de la mosquée

de vendredi, qui étaient les frères aînés du président de la coopérative, et donc aussi, ses premiers soutiens. Ces derniers plaidèrent pour le maintien des anciens délégués à la tête du GMP, ce qui permettait au président de briguer un troisième mandat de trois ans. Leur argument était que ce mandat garantissait la mainmise du village sur la coopérative. C'est donc au nom de l'intérêt du village que cette proposition a été « vendue » aux médiateurs.

Mais si les chefs de quartiers acceptèrent dans un premier temps cette proposition, les délégués du renouveau la rejetèrent avec la plus grande énergie. En effet, le maintien des anciens délégués équivaudrait, pour eux, à passer l'éponge sur les griefs adressés au bureau de la coopérative et le retrait de leur candidat de la course à la présidence. Enfin, ce maintien signifiait, de facto, l'enterrement du principe sacro-saint de l'alternance.

Le rejet du maintien de la liste des anciens délégués n'était pas la seule difficulté à surmonter par les médiateurs. Elle était doublée d'une menace de destitution, à la fois du président de la coopérative et de son frère aîné, le chef de village. Et pour donner un caractère solennel à cette menace, les délégués du renouveau choisirent B. D., l'un des 5 chefs de quartiers et le chargèrent de délivrer le message au camp adverse. Il accepta fort bien la mission, mais il s'empressa de recadrer ses interlocuteurs en leur demandant de ne pas s'en prendre au chef de village. Il savait bien que s'ils l'ont choisi parmi les 5, c'est parce qu'ils lui font confiance. Dès lors, il pouvait également leur demander, en retour, un assouplissement de leur position. Nous reviendrons sur le profil particulier de ce personnage qui, à bien des égards, s'apparente à un super-médiateur. Voici en quels termes il évoque sa mission auprès du clan du président :

> Les gens du village se sont réunis et ont juré que si l'ancien président ne cédait pas, ils vont destituer le chef de village qui le couvre et qui lui-même a son propre dossier. Ils ont juré d'aller jusqu'au bout. Je leur ai dit alors : contentez-vous d'enlever le premier, mais laissez tranquille le second. Je suis allé voir ensuite ses grands frères, l'Imam et le chef et je leur ai dit : voyez, la situation est grave. Vous devez accepter que la direction de la coopérative ne se dispute pas. On s'y maintient lorsque les gens veulent de vous. Dans le cas contraire, il faut partir et les laisser choisir qui ils veulent. Après avoir analysé le rapport de force, ils ont fini par céder. Ils ont tiraillé parce qu'ils n'ont jamais pensé que les gens allaient se soulever en masse (B.D. Diomana).

Au vu de la tournure des événements, le camp du président préféra abdiquer afin de calmer les esprits. Il annonça solennellement, par la voix de l'Imam, le retrait de sa proposition lors d'une assemblée villageoise tenue en présence des tous les chefs de quartiers. Cette annonce constituait en quelque sorte le dénouement de la situation à Diomana. Voici comment l'un des médiateurs décrit ce moment fort :

> Il y a eu une grande dissension dans le village. Nous les vieux, nous sommes partis chez le chef et l'Imam. Nous avons discuté entre nous et nous avons décidé de convoquer les gens le lendemain. L'Imam a pris la parole pour admettre que ce sont les gens qui ont mis L.E.A. et qu'à présent, il doit laisser la place à celui que les gens ont choisi. Il a demandé à celui qui a été choisi d'être sage et de ne pas faire des problèmes. Les fils du village doivent continuer à vivre en harmonie, comme ce fut toujours le cas (R. K, chef de quartier, Diomana).

En somme, cette accalmie a été obtenue grâce à l'implication des chefs de quartiers. Si ces derniers ne s'étaient pas saisis du problème, Diomana aurait certainement connu des heures sombres en juin 2000.

Examinons, à présent, quelques points saillants des résultats obtenus par cette étude.

4. Discussion

Trois principaux points méritent d'être abordés : la mise en cause de la légitimité du chef de village, les ressources des chefs de quartiers et, enfin, les conséquences de la médiation pour les parties prenantes à Diomana.

4.1. La mise en cause de la légitimité du chef de village

À l'analyse, la menace de destitution du chef de village constitue l'élément déclencheur du changement de rapport de force dans le bras de fer qui oppose les deux camps à Diomana. Mais fallait-il prendre cette menace au sérieux ? Dans quelle mesure un chef, normalement élu à vie dans la législation nigérienne, peut-il craindre d'être destitué par ses administrés ?

Sans trop disserter sur cette question, on notera que le pouvoir politique peut, pour sa part, destituer un chef quel que soit son rang, lorsque ce dernier se rend coupable de faute grave. C'est notamment le cas de détournement des deniers publics. Il semble, cependant, que le même motif puisse être invoqué par les administrés pour renverser un chef indélicat. Si celui de Diomana a reculé devant les rénovateurs, c'est parce qu'il se reproche des choses et qu'il ressent la menace. En effet, il lui est reproché d'avoir détourné les fonds de la banque céréalière mise en place par le projet PASP qui intervenait dans le village en 2000. Voici en quels termes l'un des médiateurs décrit la situation :

> Un projet nous a amené 29 sacs de mil comme fonds de démarrage de la banque céréalière du village. Le mil a été vendu à 350 000 FCFA et l'argent a été remis au chef de village, en attendant la création du comité de gestion. Lorsque les villageois ont demandé cet argent, il a répondu qu'il ne l'avait pas sur lui. En fait, il avait tout dépensé, en dehors de la somme de 15 000 FCFA qu'il m'a remise par la

> suite et que j'ai gardée avec moi jusqu'à la mise en place du comité. Je ne sais pas s'il est encore en possession des 335 000 FCFA restants, mais c'est ce que les gens réclament. J'ai réalisé que le paiement de cette somme serait un problème pour lui. On a discuté ensemble du problème et l'Imam a compris les aspirations des gens : destituer L. E. A., puis le chef lui-même et récupérer les 335 000 F de la banque céréalière qu'il a détournés, ou destituer L. E. A. seul et mettre une croix sur le reste. Mais j'ai demandé aux gens de passer l'éponge sur cette question (B. D., Diomana).

Le chef de village, lui, parle de 10 sacs et d'une enveloppe globale de 125 000 FCFA :

> Le Projet PASP, qui fait de la récupération des terres, a également financé une banque céréalière avec un stock de 10 sacs de mil. Une partie a été distribuée aux villageois, l'autre a été vendue à crédit sur lesquels 100 000 FCFA ont été récupérés. Comme il n'y avait pas de bureau à l'époque, c'était moi qui gardais l'argent. Sur l'enveloppe globale de 125 000 FCFA, le commis du PASP a pris 45 000 F et j'ai personnellement pris 55 000 FCFA pour résoudre des problèmes personnels. Le reliquat est avec moi, c'est un crédit, et il sera payé (M. H., chef de village, Diomana).

Une lecture croisée des deux témoignages fait apparaître une divergence sur la quantité de mil reçue du Projet PASP : les rénovateurs et le médiateur parlent de 29 sacs vendus à 350 000 FCFA, soit 12 068,96 FCFA l'unité ; le chef de village, lui, parle de 10 sacs pour une enveloppe globale de 125 000 FCFA, soit 12 500 FCFA le sac. Cette divergence porte sur 19 sacs soit 66% de la quantité fournie par le projet. Selon que l'on applique le montant de 12 068,96 FCFA ou celui de 12 500 FCFA comme prix unitaire du sac, l'enveloppe correspondant au gap varie de 229 310 FCFA à 237 500 FCFA.

Cependant, bien qu'il ait avancé le chiffre de 10 sacs pour une enveloppe de 125 000 FCFA, le chef de village n'a pas

contesté le montant de 350 000 FCFA (correspondant à 29 sacs) réclamé par les rénovateurs. Ceci signifie qu'il reconnait l'avoir reçu car si tel n'était pas le cas, il l'aurait clairement signifié au médiateur ainsi qu'à ses détracteurs. Le fait de ne pas contester l'enveloppe de 350 000 FCFA devant le médiateur et les rénovateurs, et de ne déclarant que 125 000 FCFA à l'enquêteur, indique que le chef cherche à soigner son image aux yeux de ce dernier. Dès lors, l'évocation de la distribution à la population d'une partie du mil reçu et le crédit non encore récupéré apparaît comme une stratégie pour masquer la disparition des 19 sacs et faire accepter les 10 comme apport initial du Projet PASP.

Quoi qu'il en soit, la légitimité du chef de village a été sérieusement écornée. Dans le face-à-face qui l'opposait au groupe de délégués très déterminés et maîtrisant parfaitement les règles du jeu politique local, il n'avait que très peu de chance de l'emporter. En jetant l'éponge et en lâchant son frère pour sauver son propre fauteuil, il fait sans doute preuve de réalisme.

Mais au-delà du réalisme dont le chef de village a su faire preuve, quelles sont les ressources mobilisées par les chefs de quartiers pour conduire à bon port leur médiation ?

4.2. Les ressources des chefs de quartiers : des attributs globalement liés à la tradition

Trois principales ressources peuvent être évoquées. La première est l'âge des chefs de quartiers : tous ont entre 65 et 75 ans, alors que les plus influents parmi les protagonistes, tous camps confondus, ont entre 41 et 52 ans. Les premiers appartiennent donc à la génération des pères tandis que les seconds appartiennent à celle des enfants. Cet écart intergénérationnel leur donne une autorité certaine, en vertu du droit d'aînesse dont ils sont détenteurs.

Lorsque l'un des chefs de quartiers décrit leur influence dans le processus de médiation, il souligne le rôle joué par « les vieux » avec une certaine fierté : « *Quand il y a un conflit, nous, les chefs de quartiers, nous nous rendons chez le chef de village. Nous examinons le problème. Ensuite, nous en parlons aux jeunes, nous les conseillons. S'il plaît à Dieu, ça s'arrête là* » (R. K, chef de quartier, Diomana).

Logiquement, il n'y a aucun conflit qui ne puisse être géré dans le village. En Afrique, les aînés constituent « une lumière » car ils apportent leurs conseils, leur expérience et leur encadrement à la jeunesse. Loin d'être inutiles, ils incarnent le pouvoir des ancêtres. Les cadets leur doivent donc respect et obéissance.

La seconde ressource des chefs de quartiers est leur légitimité sociale et politique. Avant la colonisation, le chef de village était choisi parmi les chefs de quartiers par le biais de la procédure de divination à Diomana. L'heureux élu était celui qui pouvait assurer la prospérité du village. Les chefs de quartiers, pour leur part, étaient (et sont encore) choisis par les membres des familles élargies (*windi*) qui constituent les unités sociales de base du village. Seuls ces derniers sont en mesure de les destituer. Voici ce qu'explique un chef de quartier :

> Les membres du windi choisissent leur chef, et ils sont les seuls à pouvoir l'« enlever ». Ni le chef de village, ni le chef de canton ne peuvent le faire ; ils n'en ont pas le droit car ce n'est pas eux qui l'ont « mis ». Dans mon quartier, mon père Mounkaila fut le chef de quartier. À sa mort, Harouna Farka l'a remplacé. Son fils a décliné l'offre, il a dit qu'il ne pouvait pas. C'est pour cela qu'on m'a mis. Ce n'est ni le chef de village, ni quelqu'un de l'extérieur qui m'a mis, ce sont les gens du windi, et eux seuls sont habilités à me destituer (R. K, chef de quartier, Diomana).

Comme on le voit, les chefs de quartiers ont une forte légitimité à Diomana. Dans la procédure habituelle de gestion des conflits, leurs décisions sont prises collégialement et endossées

par les représentants de toutes les familles. Elles sont donc insusceptibles de recours au sein du village.

Enfin, la troisième ressource concerne plus spécifiquement B. D., celui-là même qui a été mandaté par les délégués du renouveau pour porter leur message au clan du président. Par son capital social, somme toute exceptionnel, il apparaît à bien des égards comme un super médiateur. Âgé de 73 ans (le plus ancien des médiateurs en a 75), il est également propriétaire d'un impressionnant troupeau de zébus qui compte plusieurs dizaines de têtes. Il peut donc être classé parmi les plus grands éleveurs du village, voire de la région. Par ailleurs, il a été choisi par le chef de canton de Dessa pour diriger la première coopérative rizicole implantée dans le canton entre 1960 et 1992. Lorsque la coopérative de l'aménagement fut créée en 1992, il en devint le premier président. Mais comme nous l'avons vu plus haut, son mandat fut écourté après quelques mois, en raison d'un « coup de force » perpétré par ses rivaux. C'est dire donc qu'il possède une riche expérience de la coopérative qui s'est révélée utile dans la conduite de la médiation. Comme on l'a vu plus haut, il a doctement mobilisé les textes de la coopérative pour faire accepter le principe d'alternance au clan du président. En vertu de ce principe, nul ne peut se maintenir au pouvoir par la force. En tout état de cause, un leader contesté, quel qu'il soit, doit rendre le tablier et laisser les gens choisir librement leur dirigeant. C'est bien ce qu'il fit personnellement en 1992, lorsque ses rivaux se sont soulevés contre son bureau. S'il a accepté de céder à la pression, il n'y a aucune raison pour L. E. A. de ne pas le faire à son tour. Et pour mieux vendre ce principe à ses interlocuteurs, il invoqua l'exemple du président Baré qui fut abattu par les membres de sa propre garde en 1999. Pour le super médiateur, ce principe vaut pour le plus haut sommet de l'État autant que pour la coopérative.

En somme, les ressources ayant permis aux médiateurs de ramener la sérénité à Diomana tournent autour de leur droit d'aînesse par rapport aux protagonistes et leur légitimité sociale et politique, en tant que représentants des grandes familles du village. On peut aussi ajouter l'expérience et la bonne connaissance des principes de gestion des structures coopératives que l'on retrouve plus particulièrement chez B. D.

Examinons, à présent, les conséquences de la médiation effectuée dans le cadre de ce conflit.

4.3. Quelques conséquences de la médiation :

On relèvera surtout l'absence de « vaincu » comme de « vainqueur » à l'issue de la médiation. D'une certaine manière, elle a permis de couper la poire en deux : chacune des parties a pu sauver quelque chose, mais elle en a perdu également : le clan de l'ancien président a pu sauver la tête du chef de village et lui a épargné la saisie de ses biens pour rembourser les fonds de la banque céréalière. Mais il a dû retirer sa liste de ses délégués, y compris l'ancien président dont le rêve d'un 3ème mandat fut finalement abandonné.

Les partisans du renouveau, eux, sont parvenus à imposer leur volonté à la chefferie. Ils ont réussi à faire passer leur liste au niveau du GMP. Par contre leur ambition de conquérir la présidence de la coopérative a été contrecarrée par d'autres groupes plus organisés. Ils se sont finalement contentés de la présidence de leur GMP.

Pour les chefs de quartiers, on peut souligner le renforcement de leur leadership. En effet, ils ont su se mettre au-dessus de la mêlée et se sont constitués en une instance neutre que le village pourra toujours remobiliser en pareille circonstance. Ils rappellent la fameuse institution de la palabre que l'on retrouve dans les sociétés traditionnelles africaines et dont la

fonction est la régulation des conflits. Notre hypothèse selon laquelle les chefs de quartiers, dans leur démarche de médiation, privilégient la quête de compromis plutôt que celle de la victoire d'un camp sur l'autre est ainsi vérifiée.

Pour le village, on évoquera, au-delà de la sérénité retrouvée, les prémisses d'une expérience de la démocratie à travers l'affirmation du principe d'alternance et le droit pour les villageois à choisir leurs propres représentants. Toutefois, cette expérience connaît des limites en raison de la grande opacité qui entoure la gestion de la coopérative. Ainsi, rien que pour l'année 2000, on a signalé la disparition de 200 sacs de riz paddy des stocks de la coopérative (le leader des rénovateurs, lui, parle de 116 sacs de riz et de 19 sacs d'engrais). Non seulement le bureau n'a pas daigné réparer les préjudices subis par la coopérative, mais il a également contraint les exploitants à rembourser cet argent. Par ailleurs, beaucoup évoquent la dilapidation des fonds de la coopérative qui, en principe, constituent le patrimoine commun de tous les exploitants. Pour ces derniers, les délégués sont de mèche avec le comptable pour dilapider les biens collectifs. B. D., en tant que membre de la médiation, rapporte le sentiment général de la population à ce sujet :

> Les gens disent que les membres du bureau sortant sont de mèche avec le comptable, et que Dieu seul sait ce qu'ils ont détourné. Les gens ont cotisé, les membres du bureau ont tout mangé, et le comptable a tout arrangé pour dire qu'ils n'ont rien mangé. Décidément, nous sommes en train de souffrir pour une chose [la coopérative] qui n'a pas de maître, car si elle en avait un, on n'aurait pas conclu qu'ils n'ont rien mangé. C'est ce qui a fait que beaucoup de gens ont refusé de payer les redevances (B.D., Diomana).

La perception selon laquelle la coopérative n'a pas de maître rend compte de l'ambiguïté de son statut, mais elle traduit en fait deux réalités. La première est le statut d'entreprise qui lui

confère une autonomie de gestion, en vertu de laquelle elle échappe au contrôle systématique des autorités de tutelle. La seconde est son statut de bien public collectif. À ce titre, sa gestion doit être transparente et donner lieu à la reddition des comptes. Dans l'état actuel des choses, cette exigence est loin d'être satisfaite en raison de la faible appropriation de cette structure par les villageois. Pour la majorité des exploitants, la préoccupation n'est pas vraiment la gestion de la coopérative, mais l'exploitation de la parcelle acquise et le paiement des redevances[7] y afférentes afin de ne pas être expulsé du périmètre. Bien évidemment, cette situation donne les coudées franches aux délégués pour s'octroyer des avantages statutaires[8], mais surtout, pour puiser parfois impunément dans les deniers de la coopérative. Ces avantages expliquent dans

[7] La redevance, communément appelée « le prix de l'eau » se compose de toutes les charges induites dans la réalisation de la campagne rizicole (engrais, électricité, salaires des employés, frais de manutention, etc.). Elle est calculée à l'hectare et imputée à chaque exploitant au prorata des superficies qu'il occupe sur le périmètre. La redevance est généralement payée à la coopérative en sacs de riz paddy dont le prix est fixé d'un commun accord entre les exploitants et la coopérative, laquelle les revend ensuite à ses clients.

[8] Tout délégué a droit : (a) aux « indemnités mensuelles de réunions » de 2 000 FCFA ; (b) aux « *perdiems* » forfaitaires de 6 000 FCFA par jour pour tout déplacement à Tillabéri et 15 000 FCFA à Niamey, quelle qu'en soit la durée ; (c) aux primes de surveillance des canaux d'irrigation de 6 900 FCFA par campagne, soit 13 800 CFA par an ; (d) aux primes de commercialisation de 10 000 FCFA par délégué en cas de bénéfice. Les membres du bureau, eux, ont droit à un traitement spécial. Chacun d'eux reçoit des primes de « tonnage » à raison de 300 FCFA par tonne. Depuis novembre 2001, le Programme Grande Irrigation (PGI) leur a concédé des rémunérations fixes de 20 000 FCFA par mois pour le président et 10 000 CFA pour le trésorier et secrétaire, de même que pour l'animateur de chaque groupement mutualiste de production (GMP).

une large mesure les luttes de positionnement pour le contrôle de cette institution.

Conclusion

Dans ce travail, nous avons présenté un cas de médiation autour d'un conflit dans une coopérative rizicole dans la vallée du fleuve Niger. Nous avons, dans un premier temps, exposé les termes du conflit et les parties prenantes. Puis nous avons décrit le processus de médiation ainsi que ses conséquences.

La description du processus de médiation, que nous aurions voulu dense, dans la pure tradition de l'anthropologie interprétative, a permis de dessiner les contours certes encore flous d'un modèle que nous appellerons, la version sahélienne de l'arbre à palabre dont il dérive, et avec lequel il possède un « air de famille ». Ce modèle se distingue de la médiation stato-centrée décrite en Afrique, où les protagonistes et les médiateurs sont des États. Il se démarque également des modèles néo-traditionnels comme le *Bushingantahe* ou le *Gacaca,* dans lesquels la médiation vise à rétablir les liens sociaux après le génocide. Il se démarque davantage du modèle de médiation professionnelle qui a cours de nos jours en Europe.

Si nous devons caractériser ce modèle sahélien dérivé de l'arbre à palabre, nous parlerons volontiers d'une médiation de proximité dans le sens où le processus se déroule dans les limites du terroir villageois. Dans ce modèle, les protagonistes et les médiateurs partagent un même système de sens et des valeurs qui facilitent la médiation. À cet égard, « l'unité des enfants du village » et la « préservation de cohésion léguée par les ancêtres » qu'évoquait l'Imam apparaissent comme des symboles forts. Par ailleurs, la médiation est conduite par un collège de chefs de quartiers, ce qui lui donne une dimension collective. De plus, ils sont les représentants attitrés des grandes

familles du village, ce qui rend leur décision endossable par tous, et donc insusceptible de recours. Enfin, ces acteurs possèdent une reconnaissance sociale forte : leur âge avancé les propulse au rang d'aînés et leur confère une autorité certaine sur les cadets. En nous appuyant sur les matériaux collectés à Diomana, nous pouvons donner une réponse affirmative à la question d'Attané (2011) sur le sens de l'aînesse sociale dans les contextes contemporains ouest-africains sans la moindre hésitation.

On relèvera, cependant, que la chefferie de quartier demeure, malgré tout, un acteur mal connu dans la littérature, sans doute parce qu'elle est restée longtemps à l'ombre des chefferies de village et de canton. Elle s'est contentée de « naviguer entre deux eaux », tout en restant discrète mais efficace. Il reste à clarifier son statut, à situer avec précision les circonstances historiques de son irruption dans les arènes locales, ses liens avec la chefferie de village et de canton, de même que les formes et l'étendue de son intervention à l'échelle villageoise.

Bibliographie

ARBACH Sami, 2017, « Quelques repères pour la médiation scolaire », *Pensée plurielle,* 2017/3 (n°46), pp. 113-126

ATTANÉ Anne, 2011, « La notion d'aînesse sociale a-t-elle encore un sens dans les contextes contemporains ouest-africains ? L'exemple de la société burkinabé ? », in *Vieillissement de la population dans les pays du Sud. Famille, Conditions de vie, Solidarités publiques et privées*, état des lieux et perspectives (Actes du colloque international de Meknès (Maroc, 17-19 mars 2011), pp. 49-55

BAGAYOKO Niagalé et KONÉ Fahiraman Rodrigue, 2017, *Les mécanismes traditionnels de gestion des conflits en Afrique*

subsaharienne, Rapport de recherche n°2, Juin 2017, 60 p.

BARTHÉLÉMY Fabienne, 2009, « Médiateur social, une profession émergente ? », *Revue française de sociologie*, 50-2, 2009, pp. 287-314

BASTARD Benoît, 2005, « Mais à qui profite la médiation familiale ? », *Dialogue*, n° 170, pp. 65-80

BAUGNIET Nathalie, 2008, La médiation familiale. Mode de règlement des conflits familiaux, De Boeck, 200 p.

BEN MRAD Fathi, 2004, « La médiation sociale : entre résolution des conflits et sécurisation urbaine », *Revue française des affaires sociales*, 2004/3, pp. 231-248

BOUBA OUMAROU Sali, 2017, « La Médiation Stato-centrée en Afrique : Entre l'impératif de la transformation des conflits politiques violents et la nécessité de la préservation des intérêts », *Cadernos de Estudos Africanos* [En ligne], http:// journals.openedition.org/cea/2244 ; DOI : 10.4000/cea.2244, pp. 31-52

BOUCHER Manuel, 2012, « L'ethnicisation de la médiation sociale dans les « quartiers-ghettos » : non, la politique des « grands frères » n'est pas morte ! », *Migrations-Société*, 2012/2 (N° 140), pp. 25-34

BOUMAKANI Benjamin, 1999, « Les médiateurs de la République en Afrique Noire francophone : Sénégal, Gabon et Burkina-Faso », *Revue internationale de droit comparé*, 51-2, pp. 307-329

BROUNÉUS Karen, 2008, *Rethinking Reconciliation: Concepts, Methods, and an Empirical Study of Truth Telling and Psychological Health in Rwanda*, Uppsala Universitet, 34 p.

BRAUN Virginia et CLARKE Victoria, 2006, « Utiliser l'analyse thématique en psychologie », *Recherche qualitative en psychologie*, 3 (2), pp. 77-101

CARTER Linda E., 2007, « Justice and Reconciliation on Trial: Gacaca Proceedings in Rwanda », 14, *New Eng. J. Int'l & Comp.* L. 41 (2007), pp. 41-55

DAHAN Jocelyne, 1996, « La médiation familiale », *FeniXX*, (Googlebooks.com), 72 p.

DEMAZIÈRE Didier (2004), « Médiation et médiateurs sociaux : Entre nomination et professionnalisation. Formation Emploi », *Revue française de sciences sociales*, 86, pp.11-23

DESLAURIER Christine, 2003, « Le *Bushingantahe* » peut-il réconcilier le Burundi ? », *Politique africaine*, 2003/4, N° 92, pp. 76-96

DIANGITUKWA Fweley, 2014, « La lointaine origine de la gouvernance en Afrique : l'arbre à palabres », *Revue Gouvernance*, Volume 11, numéro 1, 2014, pp. 1-20

DIVAY Sophie, 2012, « La professionnalisation dormante de la médiation sociale », *Informations sociales*, 2012/2 (n°170), pp. 102-108

GEERTZ Clifford, 1999, *Savoir local, savoir global. Les lieux du savoir*, Presses Universitaires de France, 360 p.

GIRAUD Laurent et GRÉSY Jean-Édouard, 2017, « Faire avec les personnes, et non à leur place. La médiation sociale, de l'expérimentation à la professionnalisation », *Négociations*, 2017/2, n°28, De Boeck, pp. 127-134

GOLDSTEIN Bolocan Maya, 2004, « Rwandan Gacaca: An Experiment in Transitional Justice », *Journal of Dispute Resolution*, Volume 2004, Issue 1, pp. 355-400

GRÉCHEZ Jean, 2005, « Enjeux et limites de la médiation familiale », *Dialogue*, 2005/4 (n° 170), pp. 31-44

LEBRAUD Marc, 2008, « Conflit et médiation dans l'organisation scolaire », *Psycho-ressources,* pp. 1-22

LE FLANCHER Alice et ROJOT Jacques, 2009, « La médiation dans les relations du travail », *Négociations* 2009/2 (n°12), Éditions De Boeck Supérieur, pp. 155-170

MANIRAKIZA Zénon, 2002, « Modes traditionnels de règlement des conflits : l'institution d'Ubushingantahe », *Au cœur de l'Afrique*, 1-2, 2002, pp. 39-58

MÉBIAMA Guy Jean Clément, 2010, « Une nouvelle institution dans le paysage administratif africain, le médiateur de la république : les cas du Congo, du Gabon, du Burkina Faso et du Sénégal », *Annales de l'Université Marien NGOUABI*, 2010 ; 11- (3) Sciences Juridiques et Politiques, pp. 1-27

MÉTOU Brusil Miranda, 2018, « La médiation de l'Union africaine dans la résolution des crises internes de ses États membres », *Revue québécoise de droit international,* Volume 31, Number 2, 2018, pp. 39-69

NAEEM Muhammad, OZUEM Wilson, HOWELL Kerry et RANFAGNI Silvia, 2023, « A Step-by-Step Process of Thematic Analysis To Develop a Conceptual Model in Qualitative Research », *International Journal of Qualitative Methods*, Volume 22, October 2023, pp. 1-18

NKILIDZINIMI Élie Gertrude, 1997, *Les modes de règlement pacifique des conflits en Afrique*, Thèse de doctorat en Droit public, Université Paris 5, 518 p.

PEREIRA Odette, 2012, *La médiation scolaire et la place de la famille : un chemin à explorer, Conservatoire National des Arts et Métiers,* 48 p.

TAPIA Claude, 2010, « La médiation : aspects théoriques et foisonnement de pratiques », *Connexions*, 2010/1 (n°93), pp. 11-22