

# Rôle de la communication interculturelle dans la prévention et la gestion des conflits ethniques au Mali

DJIRE ABDOULAYE & PALE PIERRE

*Pan African University (PAU), Institute for governance Humanities and Social Sciences (PAUGHSS);*

*University of Buea, Advanced School of Translators and Interpreters (ASTI) Cameroon*

*November, 2023*

**Abstract :** *This paper, entitled "Rôle de la communication interculturelle dans la prévention et la gestion des conflits ethniques au Mali" aims to highlight the challenges associated with intercultural communication in the prevention and management of ethnic conflicts in Mali, and to enhance the role of intercultural communication in this context. Use a quantitative research method focused on data analysis and interpretation, the research work revealed that intercultural communication faces challenges in the prevention and management of ethnic conflicts in Mali. It also shed light on strategies to enhance the role of intercultural communication in the prevention and management of ethnic conflicts. Based on these findings, recommendations have been formulated, including the training and capacity building of stakeholders involved in conflict management, promotion of inclusion and equality, encouraging intercommunity dialogue in the management of ethnic conflicts.*

**Keywords:** culture, intercultural communication, prevention and management conflict, ethnicconflict, interethnic dialogue.

## RESUME

Le présent article intitulé « Rôle de la communication interculturelle dans la prévention et la gestion des conflits ethniques au Mali » a pour but de montrer les défis liés à la communication interculturelle dans la prévention et la gestion des conflits ethniques au Mali et d'améliorer le rôle de la communication interculturelle dans ce contexte. Au moyen d'une méthode de recherche quantitative orientée vers l'analyse et l'interprétation des données, le travail de recherche a relevé que la communication interculturelle affronte des défis dans la prévention et la gestion des conflits ethniques au Mali. Il a également apporté des éclaircissements sur les stratégies d'amélioration du rôle de la communication interculturelle dans la prévention et la gestion des conflits ethniques, à partir desquelles, nous avons fait des suggestions notamment la formation et le renforcement des capacités des acteurs impliqués dans la gestion des conflits, la promotion de l'inclusion et l'égalité et l'encouragement du dialogue intercommunautaire dans la gestion des conflits ethnique.

**Mots clés:** culture, communication interculturelle, prévention et gestion du conflit, conflit interethnique, dialogue inter ethnique.

## I. CONTEXTE DE L' ETUDE

Depuis plus d'une décennie, le Mali connaît une crise multidimensionnelle sans précédent. L'éclatement de la crise du Nord en 2012 a engendré un cycle d'insécurité. Les violences récurrentes se manifestant par des attaques de villages ou campements, des blocus sur certains villages et des atteintes aux droits humains ont fini par embraser le centre du pays (Lyammouri, 2022 :7). Depuis 2018, le pays fait face à une montée de la violence liée à la problématique de l'esclavage par ascendance («jonya»,en bamanankan), notamment la région du kayes. Cette pratique qui persiste à Kayes et dans d'autres régions du Mali, mène à de fortes discriminations.(Bokar Sangaré,2021). En mars 2019, plus de 150 éleveurs *peuls* ont été tués par des milices *dogons* au centre du Mali. En juin, un raid d'éleveurs *peuls* sur des villages *dogons* a causé la mort d'au moins 35personnes. Dans le souci d'aider les autorités pour un retour de la paix et du vivre ensemble d'antan, plusieurs organisations, locales et internationales, ont apporté leur soutien en matière de médiation et d'intermédiation. Cependant, il convient de constater que les résultats sont encore timides (Lyammouri,2022 :7).

L'ampleur de ces conflits interethniques et intercommunautaires qui a fait des dégâts humains énormes a attiré notre attention à mener une étude pour mettre en évidence le rôle de la communication interculturelle dans la prévention et la gestion des conflits ethniques, et proposer ainsi des solutions pour améliorer le rôle de la communication interculturelle dans la prévention et la résolution des conflits ethniques au Mali.

### 1. Questions de recherche

La préoccupation soulevée ci-dessus nous amène à poser deux questions fondamentales :

1. Quels sont les défis de la communication interculturelle dans la prévention et la gestion des conflits ethniques au mali ?

2. Quelles sont les solutions pour améliorer le rôle de la communication interculturelle dans la prévention et la gestion des conflits ethniques au Mali ?

## 2. Objectifs de recherche

Les objectifs visés par cette étude sont les suivants :

1. déterminer les défis de la communication interculturelle dans la prévention et la gestion des conflits ethniques au Mali ;
2. formuler des propositions pour améliorer le rôle de la communication interculturelle dans la prévention et la gestion des conflits ethniques au Mali.

## II. REVUE DE LA LITTÉRATURE

Dans cette partie, nous définirons les concepts clés relatifs à notre étude. Nous présenterons également les théories en rapport avec la gestion des conflits ethniques que nous jugeons essentiels pour notre étude.

### 2.1. Cadre conceptuel

La présente partie vise à explorer les différentes définitions proposées aux notions et concepts clés de notre sujet.

#### 2.1.1. La communication interculturelle (inter culturalité)

Selon Toupie Dictionnaire, l'interculturalité est l'ensemble des relations et interactions entre des cultures différentes, générées par des rencontres ou des confrontations, qualifiées d'interculturelles. Impliquant des échanges réciproques, elle est fondée sur le dialogue, le respect mutuel et le souci de préserver l'identité culturelle de chacun. L'interculturalité peut prendre des formes plus ou moins intenses et constitue une expérience souvent enrichissante. Avec ou sans la barrière de la langue qui peut être un obstacle aux échanges, ces rencontres avec l'Autre sont aussi l'occasion d'une réflexion sur soi-même et sur le monde et peuvent être à l'origine du métissage culturel.

Pour Alice Bertrand (2021 : 26), elle se caractérise par la collaboration, le partage et la solidarité. Elle vise la découverte des autres cultures, la compréhension et le respect mutuel. L'interculturalité menée à son plus haut degré invite à l'évolution de sa culture, à la transcendance de ses cultures au niveau personnel. Plusieurs éléments sont facilitateurs de l'interculturalité : la convivialité, la bienveillance, le respect, l'ouverture d'esprit, ... Certaines attitudes sont aussi essentielles pour cette pratique, par exemple pouvoir accepter la diversité, avoir envie d'apprendre, être prêt à échanger (réciprocité), avoir un objectif commun. L'interculturalité permet le respect mutuel et le mélange des cultures, l'échange entre les cultures. Elle favorise le respect mutuel, le vivre-ensemble et cela permet d'apprendre d'autres cultures et de générer une certaine harmonie dans la société.

#### 2.1.2. Le conflit ethnique

Selon Mbonabucya (1998 :133), le conflit ethnique est tout conflit intentionnel (relation antagonique) qui mobilise l'ensemble ou la majorité des membres d'au moins deux groupes ethniques distincts, qui se reconnaissent mutuellement comme tels et qui sont en interaction régulière dans un même système socio-politique depuis assez longtemps. Un conflit ethnique implique le rapport de forces (une lutte) entre les groupes opposés avec l'espoir que l'un des groupes puisse imposer son point de vue à propos de l'objet du conflit dont l'enjeu est au moins un élément fondamental parmi lesquels se fonde la définition de l'identité ethnique du groupe ou dans certains cas, un bien voire un droit.

#### 2.1.3. La prévention de conflit

Pour Gareth Evans (2006 :94-98), il n'existe pas une seule cause, encore moins une solution unique pour le conflit religieux, ethnique ou linguistique qui dégénère en violence communautaire, mais certaines solutions marchent, et nous réussissons de mieux en mieux à les identifier et à les appliquer. Il y a cinq règles pour prévenir les conflits.

La première règle est de ne pas commencer les conflits. Dans certaines circonstances, il n'y a pas d'alternative à l'action militaire pour répondre aux menaces immédiates d'autres Etats ou dans le cas de crises intérieures, pour assurer le devoir de protection. L'action militaire ne doit être entreprise que dans les cas les plus sérieux, en dernier recours, et lorsqu'elle pourra produire plus de bien que de mal.

Deuxième règle : comprendre les causes – politiques, économiques, culturelles, personnelles – de chaque situation à risque. Ce qui s'impose toujours est une analyse détaillée, au cas par cas du contexte. Il s'agit bien de ne pas conclure à partir d'autres expériences, mais d'étudier les faits au même moment.

Troisième règle : Connaître, et être prêt à appliquer de manière souple, dans des circonstances évolutives, les outils disponibles – l'ensemble des mesures, de court ou de long termes, susceptibles d'être mises en œuvre. Il s'agit d'outils politiques et diplomatiques (la négociation pour un nouveau pouvoir, ou les accords de partage des ressources), d'outils légaux et constitutionnels (la protection des droits de l'homme pour des individus ou des groupes, d'outils économiques (mesures en faveur du développement et pour

corriger les inégalités, application de sanctions ciblées) et d'outils d'ordre militaire (réforme du secteur de sécurité, déploiements préventifs et, dans les cas extrêmes, menace d'user de la force).

Quatrième règle : Être prêt à utiliser des moyens nationaux et internationaux, là et quand c'est nécessaire, mais surtout dans les premières étapes de la crise, lorsque la prévention est encore possible, quand le coût peut encore être contenu à un niveau bien inférieur à celui de l'action militaire, de l'assistance humanitaire ou des programmes de reconstruction post-conflit. La capacité d'alerte précoce et de réponse rapide est essentielle pour la prévention.

Cinquième règle : Les États doivent s'efforcer d'utiliser comme levier toutes les ressources qu'offrent les organisations non gouvernementales et de la société civile en général.

#### **2.1.4. La gestion de conflit**

Selon Guo-Ming Chen et William Starosta (1998 :158), la gestion efficace des conflits interculturels nécessite des compétences interculturelles et une sensibilité interculturelle. La conscience interculturelle englobe la connaissance des valeurs, des croyances et des opinions de notre propre culture ainsi que celles des autres. La sérénité interculturelle implique non seulement la compréhension des différences entre notre culture et celle des autres, mais aussi l'acceptation et le respect de ces différences. Ils ont décrit dans leur ouvrage « Foundations of Intercultural Communication » une méthode en cinq étapes pour organiser les contacts entre les cultures :

- décrire le contact d'une manière compréhensible pour les deux cultures ;
- analyser le contact à partir de différentes perspectives ;
- identifier les bases de la concertation en tenant compte des deux points de vue culturels ;
- gérer le conflit en utilisant des stratégies alternatives ;
- déterminer si la solution est appliquée de manière interculturelle.

Pour Simbare( 2008:26-29), la gestion d'un conflit ayant atteint l'escalade violente reste un grand défi pour les intervenants: il s'agit de s'attaquer non seulement aux causes réelles peut-être objectives même du conflit initial, mais également de s'attaquer de prime abord aux conséquences de la violence. La situation idéale s'avère celle où les acteurs décident de leur plein gré d'arrêter les conflits, d'en définir les causes et de trouver les voies de solutions alternatives; ce qui est rare dans les conflits internes mais possible dans les conflits entre nations.

La gestion d'un conflit a donc pour objectif d'arrêter la phase violente et de permettre les négociations sur les questions litigieuses fondamentales.

Elle désigne aussi un ensemble de techniques utilisées dans chaque société soit en vue de prévenir le développement de situations de conflits; ou (si des conflits sont déjà apparus) soit de prévenir pour qu'ils ne deviennent pas violents ni destructifs; ou (si c'est déjà le cas) soit d'arrêter des réactions non souhaitées, ou de résoudre les sources de conflits par des formes d'accord de règlement, ou de gestion de conflit. Le processus de gestion de conflits se distingue en deux mécanismes: la fin des hostilités (Conflict settlement) en vue de limiter les effets psychologiques et les dégâts matériels d'un conflit prolongé; la phase réelle de résolution du conflit (Conflict resolution) en vue de trouver une solution durable aux causes profondes du conflit.

## **2.2 Les théories**

La présente étude s'inscrit dans les domaines de la gestion des conflits ethniques. Les théories qui nous inspirent ici sont celles de l'identité sociale, et celle du libéralisme.

### **2.2.1. La théorie de l'identité sociale**

Selon Meier(2021 ), la théorie de l'identité sociale s'inscrit dans la perspective de l'étude de l'appartenance sociale à un groupe et des conflits intergroupes. Elle postule que la seule catégorisation en deux groupes distincts entraîne la survalorisation des dimensions de son propre groupe (endogroupe) et la discrimination à l'encontre de l'autre groupe (exogroupe), afin de mieux différencier son groupe. L'enjeu de la différenciation est de créer une identité collective positive, résultant d'une comparaison intergroupe favorable à l'endogroupe, permettant à l'individu de mieux se définir et d'augmenter son estime de soi. Dès que l'identité sociale n'est plus satisfaite, l'individu cherchera soit à quitter son groupe pour en rejoindre un autre de statut plus élevé, soit à améliorer les caractéristiques de son groupe d'origine.

Cette théorie s'applique dans la prévention et la gestion des conflits ethniques et peut se faire de différentes manières :

- Encourager une identité nationale inclusive : les individus ont besoin de se sentir partie d'un groupe plus large pour réduire les tensions intergroupes, il est important de promouvoir une identité nationale inclusive qui transcende les différences ethniques. Cela peut être réalisé en soulignant les valeurs communes, l'histoire partagée et en encourageant la participation de tous les groupes ethniques dans la construction de la nation.
- Favoriser la coopération interethnique : en mettant l'accent sur la coopération entre les groupes pour réduire les conflits, cela peut être réalisé en encourageant la collaboration et la coopération entre les différentes communautés ethniques. Des initiatives telles que des projets de développement communautaire, des programmes éducatifs interethniques et des activités culturelles partagées peuvent contribuer à renforcer les liens entre les groupes et à prévenir les conflits.

### **2.2.2. Théorie du libéralisme**

La théorie du libéralisme dans la gestion des conflits ethniques comprend plusieurs éléments à savoir le respect des droits individuels, la démocratie et la participation.

Le libéralisme met l'accent sur la protection des droits individuels et des libertés fondamentales de tous les individus, indépendamment de leur appartenance ethnique. Dans la gestion des conflits ethniques, il est essentiel de garantir que chaque individu, quelle que soit son origine ethnique, bénéficie d'une protection égale en termes de droits civils, politiques et sociaux.

Le libéralisme favorise la démocratie et la participation politique de tous les citoyens. Dans la gestion des conflits ethniques, il est important de promouvoir des processus démocratiques inclusifs, où chaque groupe ethnique a la possibilité de participer pleinement aux décisions politiques et de se faire entendre.

## **III. METHODOLOGIE DE RECHERCHE ET ANALYSE DES DONNEES**

Cette présente partie se focalise sur la méthodologie de recherche globale applicable à cette étude. Il couvre le plan de recherche, la population, taille de l'échantillon, l'instrument de recherche et les méthodes de traitement et d'analyse des données.

### **3.1. Plan et méthode de recherche**

Le présent travail a pour but de démontrer le rôle de la communication interculturelle dans la prévention et la gestion des conflits ethniques au Mali, et d'identifier les défis liés à la communication interculturelle dans la prévention et la gestion des conflits ethniques et proposer des solutions qui puissent amener à améliorer le rôle de la communication interculturelle. Pour atteindre ces objectifs, nous avons opté pour une approche quantitative du fait que l'étude est basée sur un processus de collecte de données à caractère mesurable.

### **3.2. Population**

Les participants sont les autorités en charge de la prévention et de la gestion des conflits au Mali et les communicateurs traditionnels. Ils sont choisis en raison de leur rôle moteur dans la gestion des conflits. Ces derniers sont susceptibles de nous fournir des informations fiables et cohérentes sur le problème étudié, et sont aussi mieux placés pour nous expliquer les défis liés à la prévention et à la gestion des conflits et pour nous dire comment faire pour les gérer.

### **3.3. Taille de l'échantillon et instrument de recherche**

L'étude se concentre sur (20) individus en charge de la prévention et à la gestion des conflits et les communicateurs traditionnels. L'instrument de recherche utilisé dans cette étude est un questionnaire unique à choix multiple, composé de six questions qui servent à traduire les objectifs de l'enquête, et vise à recueillir les données relatives aux défis et aux propositions menant à améliorer le rôle de la communication interculturelle dans la prévention et la gestion des conflits ethniques.

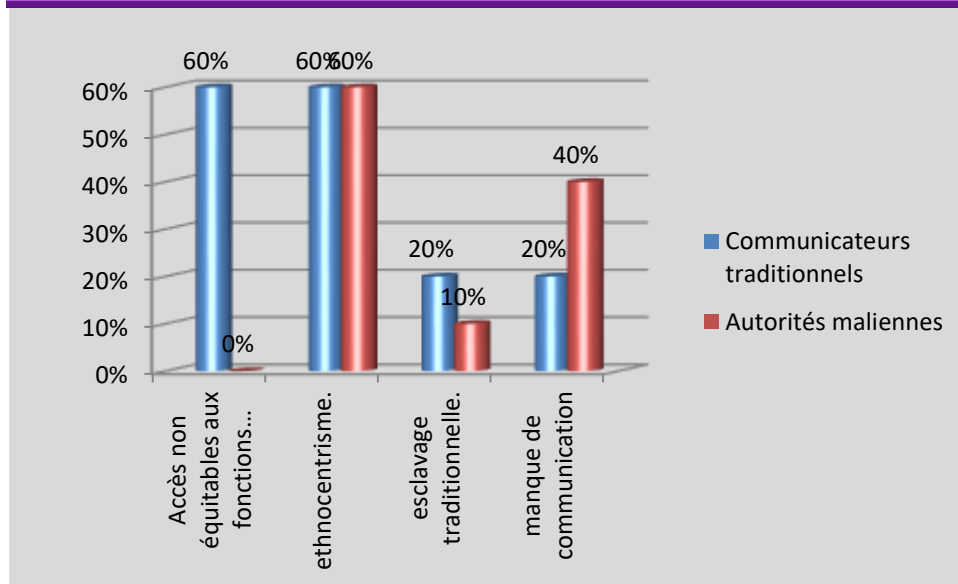
### **3.4. Méthode de traitement et d'analyse des données**

Les données brutes recueillies à l'aide du questionnaire seront clarifiées et analysées au moyen de statistiques descriptives. Le programme Excel sera utilisé comme outil d'analyse des données collectées.

### **3.5. Présentation et Analyse des données**

Cette partie présente les avis des enquêtés sur les préoccupations de l'étude.

#### **3.5.1. Les causes des conflits**

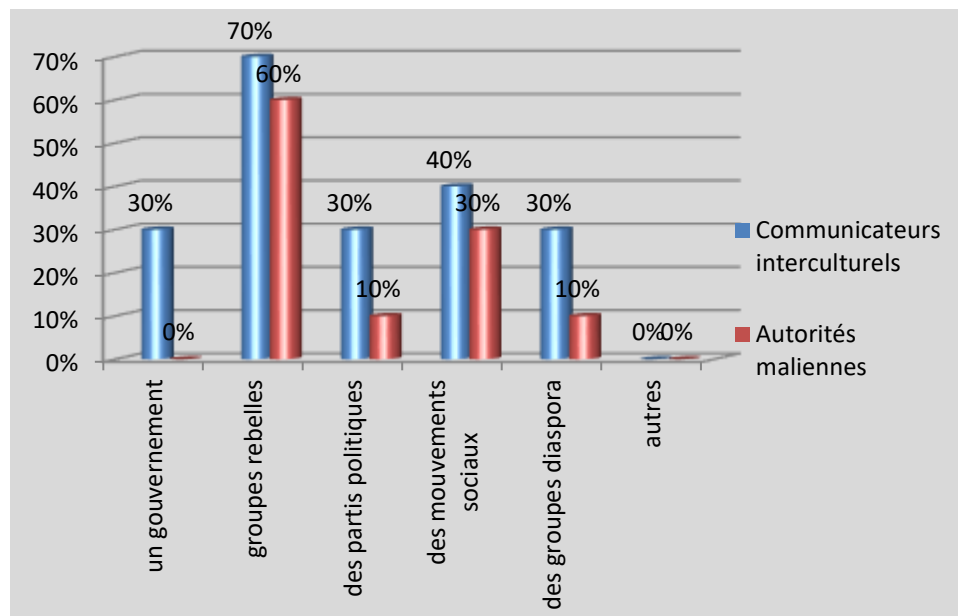


**Figure 1: Causes des conflits**

Source : Nos enquêtes, Octobre 2023

Il ressort de la figure ci-haut que l'accès non équitable aux fonctions publiques ainsi que l'ethnocentrisme constituent les causes majeures des conflits dans ce contexte. D'une part, l'ethnocentrisme a été reconnu par 60% des communicateurs traditionnels et autant pour les autorités en charge de la prévention et la gestion des conflits comme étant cause principale des conflits. D'autre part, les opinions des informateurs ouvrent place au débat sur le non accès aux fonctions publiques comme cause des conflits ethniques. En effet, 60% des communicateurs ont fait mention de cette dernière comme une autre principale cause des conflits de type ethnique pendant que 0%, soit aucun des autorités en charge de la prévention et gestion des conflits n'a reconnu l'accès non équitable aux fonctions publiques comme cause des conflits ethniques. 40% des autorités en charge de la prévention et la gestion des conflits ont reconnu le manque de communication comme cause des conflits ethniques en opposition à seulement 10% de leurs pairs communicateurs traditionnels. Ces analyses suggèrent l'esclavage traditionnel comme la moindre des causes des conflits de type ethnique. Celle-ci n'a été reconnue que par 20% des communicateurs traditionnels contre 10 membres des autorités en charge de la prévention et la gestion des conflits.

**3.5.2. Les acteurs principaux du conflit ethnique**



**Figure 2 : les acteurs principaux du conflit ethnique**

Source : Nos enquêtes, Octobre 2023

Les groupes rebelles ont été identifiés par toutes les catégories d'informateurs comme les acteurs les plus influents dans les conflits ethniques. Dans ce sens, 70% des communicateurs traditionnels ont estimé que les groupes armés sont les plus influents. Les avis des autorités en charge de la prévention et la gestion des conflits corroborent celle des communicateurs traditionnels considérés par cette étude dans ce sens que 60% d'entre eux ont reconnu les groupes armés comme acteurs principaux des conflits en question. 30% des communicateurs traditionnels ont pointé de doigt le gouvernement comme acteur dans les conflits pendant qu'aucun des autorités en charge de la prévention et la gestion des conflits n'a reconnu le gouvernement comme acteur dans les conflits ethniques. Les mouvements sociaux quant à eux ont été pointés par 40% des communicateurs traditionnels et 30% des autorités en charge de la prévention et la gestion des conflits comme acteurs au conflit. Les partis politiques sont aussi d'autres acteurs aux conflits ethniques. 30% des communicateurs traditionnels les ont mentionnés pendant que seulement 10% des autorités en charge de la prévention et la gestion des conflits les considèrent comme acteurs aux conflits ethniques. 30% de communicateurs traditionnels ainsi que 10% des autorités en charge de la prévention et la gestion des conflits ont également reconnu l'action des acteurs invisibles, qui sont des groupes de diaspora.

### 3.5.3. Les motivations et les intérêts des acteurs

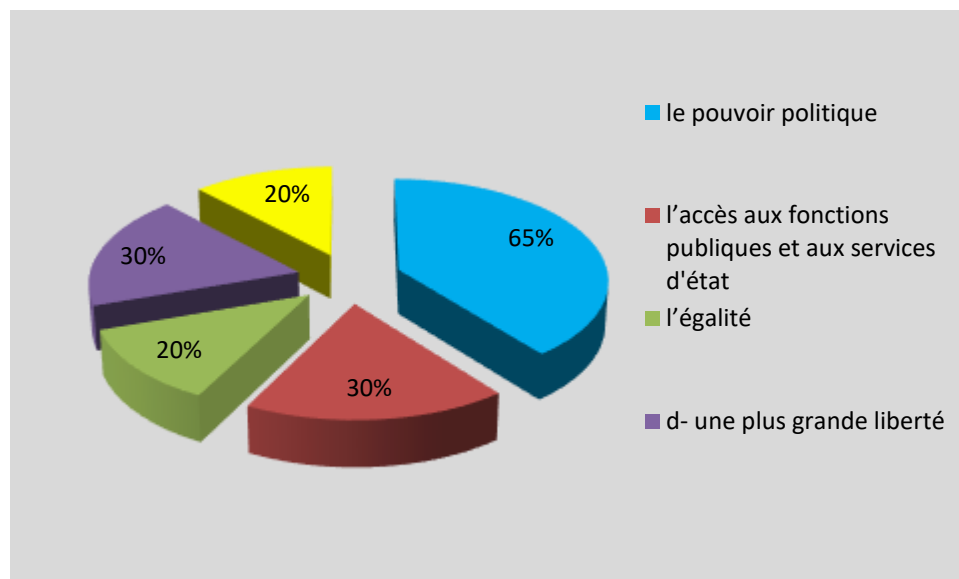
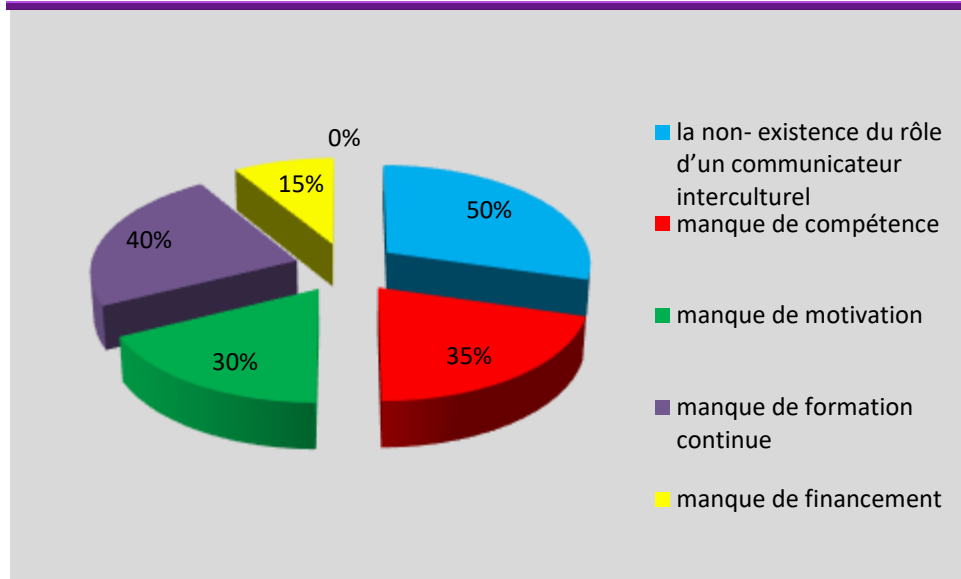


Figure 3: les objectifs ou les motivations et les intérêts des acteurs

Source : Nos enquêtes, Octobre 2023

Il ressort des analyses des motivations des acteurs que le pouvoir politique constitue la plus grande motivation des acteurs autour des conflits ethniques. 65% des répondants ont reconnu le pouvoir politique comme moteur central des conflits. En seconde position se trouvent la quête d'une plus grande liberté ainsi que l'accès aux fonctions publiques et autres services de l'état par 30% d'acteurs chacun comme une autre motivation des acteurs. En dernier lieu, 20% de participants ont estimé que l'égalité est une autre motivation pour les acteurs impliqués dans les conflits ethniques.

### 3.5.4. Les défis liés à la fonction du communicateur interculturel à la prévention et à la gestion de conflit ethnique

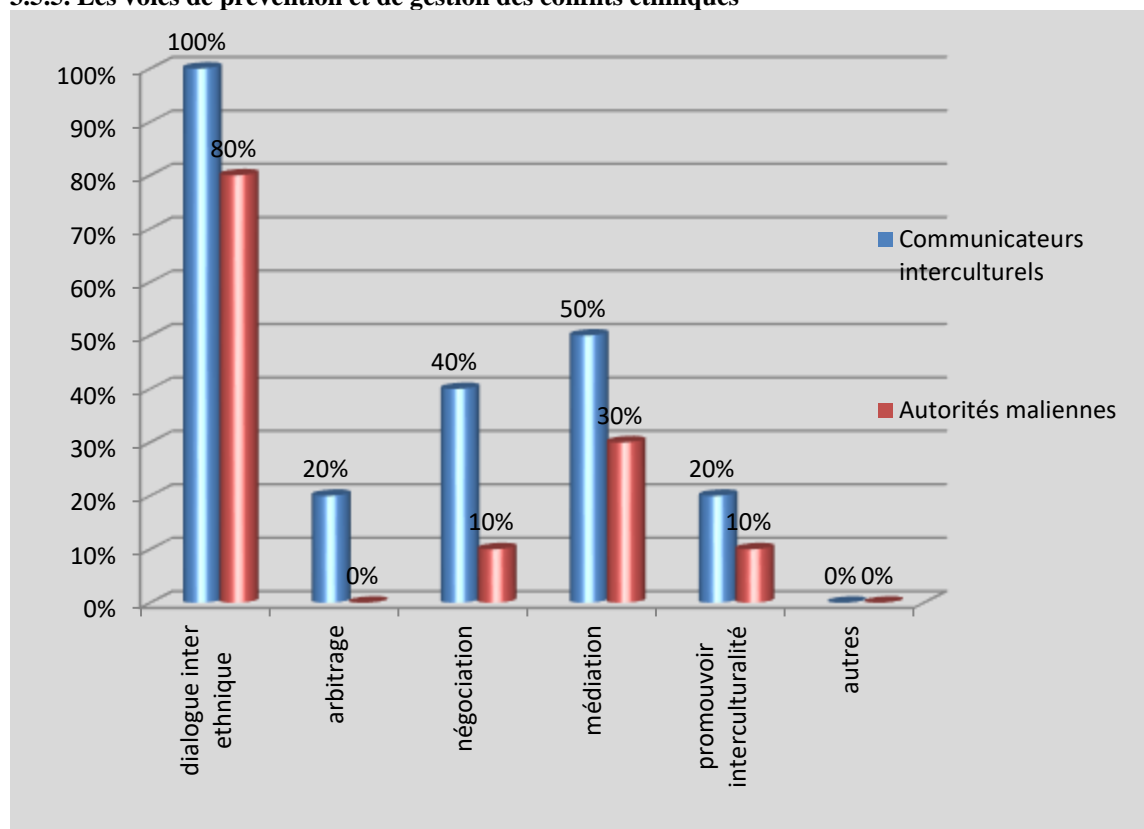


**Figure 4 : Défis liés à la fonction du communicateur interculturel à la prévention et à la gestion de conflit ethnique**

Source : Nos enquêtes, Octobre 2023

Les analyses d'opinions relatives aux défis liés à la fonction du communicateur interculturel dans la gestion des conflits ethniques ont démontré que la non-existence du rôle de communicateur interculturel est dominante, tel qu'estimé par 50% des participants à la recherche, soit 10 sur 20. Consécutivement à celui-ci, d'autres défis ont été mentionnés notamment le manque de formation continu, le manque de compétence ainsi que le manque de motivation tel que respectivement estimés par 40, 35 et 30% des participants. Le moindre des défis tel qu'estimés par 15% de répondants est le manque de financement.

### 3.5.5. Les voies de prévention et de gestion des conflits ethniques



**Figure 5: Voies de prévention et de gestion des conflits ethniques**

Source : Nos enquêtes, Octobre 2023

La figure ci-haut montre que le dialogue interethnique est la voie privilégiée pour la prévention et la gestion des conflits ethniques. Comme le suggèrent les opinions de tous les communicateurs traditionnels (100%, soit 10/10) et 80% des autorités en charge de la prévention et la gestion des conflits, le dialogue interethnique reste la meilleure option pour la prévention et la gestion des conflits ethniques. Aussi, 50% de communicateurs traditionnels et 30% des autorités en charge de la prévention et la gestion des conflits reconnaissent la médiation comme stratégie de prévention et gestion de conflit. Une divergence d'opinions appert autour de la négociation. 40% des communicateurs traditionnels la reconnaissent son importance dans la prévention et la gestion des conflits ethniques pendant que de l'autre côté seulement 10% des autorités en charge de la prévention et la gestion des conflits lui reconnaissent l'importance susmentionnée. L'arbitrage ainsi que la promotion de l'interculturalité sont reconnus par 20% de communicateurs traditionnels comme modes de prévention et de gestion des conflits ethniques. En revanche, seulement 10% des autorités en charge de la prévention et la gestion des conflits estiment que la promotion de l'interculturalité jouerait un rôle importance dans la prévention des conflits ethniques. Cette catégorie nie ainsi l'importance de l'arbitrage dans ce processus tout comme les communicateurs traditionnels n'ont pas suggéré d'autres moyens de gestion des conflits en dehors de ceux haut-cités.

### 3.5.6. Les stratégies d'amélioration du rôle du communicateur interculturel dans la prévention et la gestion des conflits ethniques.

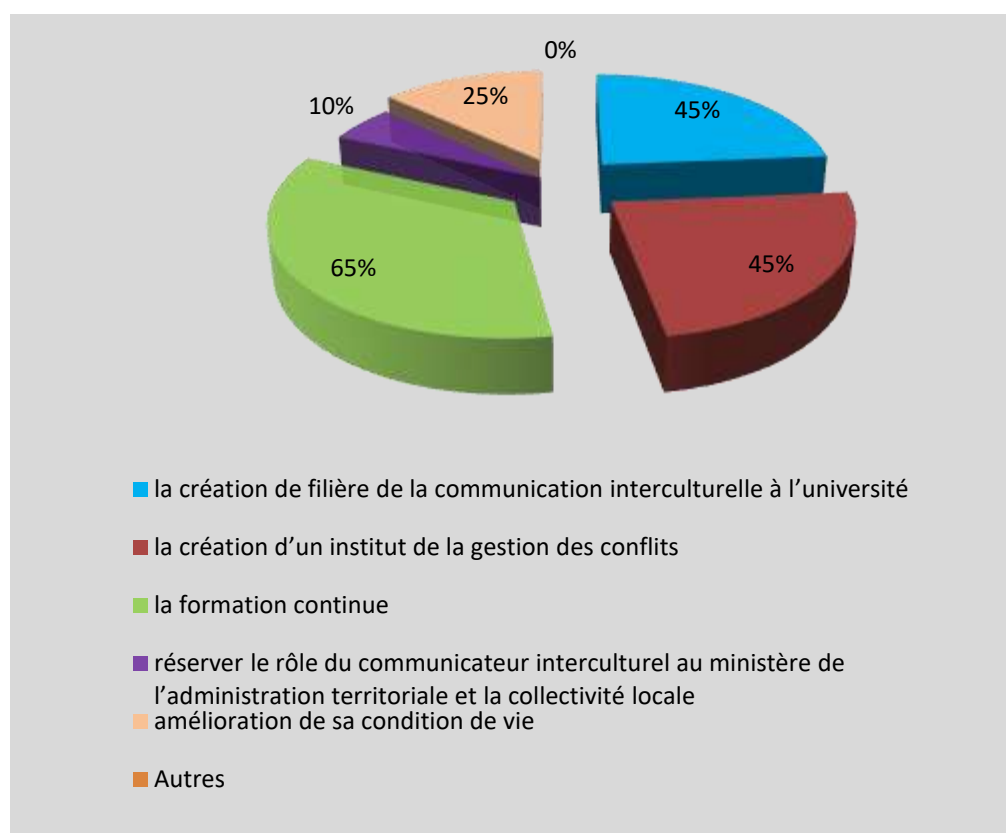


Figure 6: Stratégies d'amélioration du rôle du communicateur interculturel dans la prévention et la gestion des conflits ethniques.

Source : Nos enquêtes, Octobre 2023

Les participants à la recherche ont identifié les moyens pour améliorer le rôle du communicateur interculturel dans la prévention et gestion des conflits ethniques. Dans cette logique, 65% d'entre eux sont convaincu que la formation continue est un moyen indispensable pour cette cause. Par contre, 45% d'informateurs ont suggéré la création de la filière de la communication interculturelle ainsi que la création d'un institut de la gestion des conflits comme stratégies de nature à renforcer le rôle du communicateur interculturel. Au bas du classement, les opinions de seulement 25% de nos informateurs ont souligné qu'améliorer les conditions de vie du communicateur interculturel présente un avantage dans le renforcement de son rôle pendant que 10% estiment que réserver le rôle du communicateur au ministère de l'administration territoriale et la collectivité locale serait la meilleure option.



### 3.6. Conclusion

Cette partie présente la synthèse des résultats et les suggestions.

#### 3.6.1. La synthèse de l'étude

Pour la synthèse de l'étude, nous présentons les résultats que nous jugeons essentiels pour notre travail.

Suite à l'analyse et à l'interprétation des données, les résultats de l'étude indiquent que la communication interculturelle affronte des défis dans la prévention et la gestion des conflits ethniques au Mali. La grande partie de nos informateurs affirment que l'accès non équitable aux fonctions publiques ainsi que l'ethnocentrisme constituent les causes majeures des conflits. Les groupes rebelles ont été identifiés comme les acteurs les plus influents dans les conflits ethniques. Les résultats des analyses de la figure 3 montrent que le pouvoir politique constitue la plus grande motivation des acteurs autour des conflits ethniques. En ce qui concerne les défis liés à la fonction du communicateur interculturel dans la prévention et la gestion des conflits ethniques, la grande partie des répondants confirment la non-existence du rôle de communicateur interculturel comme le défi la plus dominante.

La figure (5) nous laisse percevoir le dialogue interethnique comme la voie privilégiée pour la prévention des conflits ethniques. Tous les communicateurs traditionnels (100%, soit 10/10) et 80% des autorités en charge de la prévention et la gestion des conflits, suggèrent le dialogue interethnique comme la meilleure option pour la prévention et la gestion des conflits ethniques.

Pour améliorer le rôle du communicateur interculturel, la majorité de nos répondants ont désigné la formation continue comme un moyen indispensable pour cette cause.

### 3.2. Suggestions

A partir des résultats de cette étude nous avons formulé les suggestions suivantes :

#### À l'endroit des autorités maliennes

- les autorités maliennes devraient s'efforcer de promouvoir l'inclusion politique, économique et sociale de toutes les communautés ethniques ;
- les autorités maliennes doivent encourager le dialogue intercommunautaire à travers l'organisation de forums de discussion, de tables rondes ou de conférences visant à gérer les différends et à renforcer les relations entre les communautés ethniques ;
- les autorités maliennes peuvent investir dans la formation et le renforcement des capacités des acteurs impliqués dans la gestion des conflits pour renforcer les compétences en médiation, en gestion de conflits et en dialogue interculturel.

#### À l'endroit des communicateurs traditionnels

- Les communicateurs traditionnels peuvent utiliser leurs compétences en communication et leur connaissance des normes culturelles pour favoriser la compréhension mutuelle et la gestion pacifique des conflits ;
- les communicateurs traditionnels peuvent également raconter des histoires et des légendes qui mettent l'accent sur la coexistence pacifique et la valorisation de la diversité culturelle ;
- les communicateurs traditionnels peuvent faciliter la communication entre les groupes ethniques en organisant des rencontres, des événements culturels pour qu'ils puissent échanger leurs perspectives et gérer les malentendus.

Cette section a permis une mise en évidence des conclusions tirées des résultats de l'étude. L'étude a énoncé des suggestions pertinentes suivant les résultats. Nous espérons que les suggestions et les informations obtenues dans le cadre de cette recherche seront prises en considération par les autorités et les communicateurs traditionnels. Les résultats permettront aux décideurs maliens de trouver des solutions aux conflits ethniques.

### Bibliographie

- Ahmat, A.(2023) . *Différences linguistiques et culturelles au Sud-est du Tchad :enjeux et défis*, Université de Buea.
- Alice,B.(2021).*Acculturation,multiculturalite,interculturalite*,Belgique,nouveau souffle n° 10. <https://fr.m.wikipedia.org>.
- Centred'étudesstratégiquesdel'Afrique.(2019).<https://africacenter.org/fr/spotlight/reduire-la-violence-entre-agriculteurs-et-eleveurs-au-mali>,consulté en ligne le10/11/2023.
- <https://www.toupie.org/Dictionnaire/Interculturalite.htm>. 08/11/2023.
- Gareth, E.(2006).*Prévenir les conflits : un guide pratique* , revue politique .
- Gue-Ming, Ch.&William, J.(1998). *Foundations of intercultural communication*, California, Sage publication.

- Lyammouri,R.(2020).*Conflits intercommunautaires, groupes armés et un processus multi-acteurs de consolidation de la paix : cas du Cercle de Niono1 au Mali*, ResearchPaper - N° 01/22.
- Mbonabuyeya,J.B.(1998).*Ethnicité et conflit ethnique*, mémoire de Licence, Université de Genève.
- Meier, O. (2021).*Henri Tajfel et l'identité sociale*, rse magazine, <https://www.rse-magazine.com,10/11/2023>.
- Sangaré,B.(2021)<https://www.jeuneafrique.com/1251222/politique/esclavage-au-mali-dans-certains-villages-on-est-au-bord-de-laguerrecivile/09/11/2023>.
- Simbar,F .(2008). *Processus de résolution d'un conflit ethnico-politique. Le cas du Burundi*, Vienne, Octobre 2008.