

Association Le Père Aussi

LA MEDIATION FAMILIALE - REUNION DU 11/12/2001

Intervenant : M. LAVALLE Gérald

INTRODUCTION

L'actualité nous transmet chaque jour son lot de conflits en France comme dans le monde.

Disputes, polémiques plus ou moins fortes, violences intellectuelles ou physiques, conflits en tous genres nous conduisent vers des voies sans issue. Cette même actualité parle peu de résolution des conflits. Résoudre un conflit est moins médiatique, cela demande de la patience, des compétences et de la volonté de la part de toutes les parties intégrantes du conflit. Si nous sommes peu habitués à la négociation entre professionnels pour les parties en conflit, la médiation est moins dans la façon de voir les choses dans notre pays et donc moins connue du grand public.

La médiation n'est pas qu'une technique de résolution des conflits, elle résonne dans une conception actuelle des relations sociales et se trouve être souvent la possibilité de retrouver la communication perdue. Lorsque la souffrance, provoquée par l'échec, l'incompréhension et le manque de dialogue, ne peut plus s'exprimer que sous une forme consensuelle, elle revêt l'aspect d'un combat violent ne laissant que blessures et lésions qui ne se referment que très difficilement. Pour enrayer la source du conflit, n'y aurait-il que la voie du procès ? Incontournable dans certains cas. Certains pensent que notre paysage judiciaire en pleine transformation pourrait s'accompagner de moyens différents abordables par tous, pour sortir de situations conflictuelles issues de notre manière de vivre en société. Ces procédures non judiciaires ont vu le jour dans les années 1970 dans le cadre de bouleversements intervenus dans notre pays. La liberté individuelle et sociale est apparue comme " sa liberté individuelle et sociale ". Il a été analysé que nous ne vivons plus avec les autres mais bien et bien pour soi même en dépit d'une considération générale. Ces années marquées par des revendications de toutes sortes ont amené des conflits liés à des remises en question de nos valeurs sociales, économiques et familiales dans des domaines aussi variés que surprenants. Notre manière de voir les choses avec les autres s'est mué en manière de voir les autres par rapport à soi. Il s'est alors produit un effet de retour sur son " soi-bien-être " comme nous l'appellerons, laissant développer son " soi-social ", " soi-familial ", " soi-financier " et " soi-oisif " faisant naître des conflits jusqu'ici impensables. Les professionnels de la psychologie ont vite compris l'importance du phénomène et ont tenté par des balbutiements de médiation de résoudre des situations inextricables nées de ces années où tout était remis en question au nom du " soi ". L'être de la communication vers soi s'est alors installée au détriment de la communication vers les autres. Les incompréhensions mutuelles se sont mises à être débattues sur les places judiciaires sous le nom de son " droit ".

La médiation sert à régler un conflit né ou à naître, elle est soit judiciaire soit privée et conventionnelle.

LE MEDIATEUR

Le médiateur est un spécialiste dans l'art du litige existant entre les parties. Il assure en outre de manière permanente l'actualisation des connaissances utiles à la médiation dans les domaines techniques, économiques, juridiques, fiscaux et comptables de façon à maintenir sa compétence et à garantir aux utilisateurs la garantie des travaux pour lesquels il est commis. Le médiateur est soit une personne physique soit une personne morale.

Association Le Père Aussi

ETHIQUE PROFESSIONNELLE

Devoir du médiateur : - Le médiateur peut refuser une mission mais s'il l'accepte, il doit la remplir complètement et jusqu'à son terme. - Procéder à ces opérations dans l'honneur, la dignité et la correction. - Accomplir ses tâches en toute impartialité. - Conserver son indépendance en excluant toute pression ou influence. - Conclure en toute conscience et bonne foi. Respecter le secret professionnel.

POURQUOI LE TERME "MEDIATION " ET SES MODES DE RESOLUTION DES CONFLITS

Le mot " médiat(e) " dans son étymologie définit : Qui n'a rapport, qui ne touche à une chose que par une, qui est intermédiaire. D'où ensuite le terme " médiateur " qui veut dire : Personne qui effectue une médiation, autorité indépendante jouant le rôle d'intermédiaire entre les pouvoirs publics et les particuliers au sujet de leurs revendications. Le mot médiation en lui-même est clair : " entremise destinée à amener un accord, arbitrage. Procédure du droit international public ou du droit du travail qui propose une solution de conciliation aux parties en litige. Il est pratiquement sûr que ce mode alternatif de résolution des conflits amènera des craintes chez certains professionnels du droit ainsi que ceux qui pourraient en bénéficier. Le point de départ de la médiation n'a pas de base précise et légale. Et même celle-ci est contraire à la loi qui interdit au juge de déléguer sa fonction de conciliateur. La conciliation fait partie intégrante de la fonction et mission du juge qui ne peut remettre à un tiers son office. Pourtant la volonté de sortir de ce pouvoir absolu qui est considéré comme une difficulté juridique a été contournée par une solution sémantique qui grâce à la connaissance du développement de la médiation aux Etats-Unis ainsi qu'en différents pays européens a trouvé sa voie en France par quelques audacieux.

LA NAISSANCE ET LES MODES DE RESOLUTION DES CONFLITS

La médiation est un mode de résolution complémentaire des conflits. Il y va d'un processus élaboré et complexe de plusieurs phases consécutives qui permettent de mieux comprendre l'aspect des conflits et donc de mieux appréhender l'action médiation dans le cadre des conflits qui sont pour la plupart déstructurés dans leur violence.

LES PHASES DE CONFLIT

- La discussion (manque de communication) - La domination (l'un prend l'ascendant sur l'autre) - La rupture (la fuite en avant ou arrière) - La prévention (l'anticipation à se protéger) - L'évitement (on correspond à coup de courriers ou par le biais d'avocats) La naissance du conflit se manifeste soit par une cession intrusive (agressions, abus, menaces, etc...) donc affective, soit s'instaure dans une situation récurrente (financière, sociale, etc...) qui a pour but de provoquer l'irritation de la personne. Celle-ci se trouve alors agressée dans sa chair et développe ses désirs d'humiliation et de triomphe de l'autre.

Dans la durée de ces passages cruels pour les antagonistes, il faut gérer le conflit entre ces personnes qui continuant à se voir par obligation ou par plaisir, entament le processus de dégradation des relations du lien social et amplifient le désir d'humilier l'autre en le rabaisant avec toute son intransigeance. Le conflit entraîne alors une dégradation de tous les liens qui avaient été tissés auparavant, ayant ainsi pour conséquences le dysfonctionnement des raisons. Il est à noter que la souffrance amène également le désir de soulagement des personnes.

Association Le Père Aussi

Plus le bouleversement de la vie dans ses habitudes est grand, plus le souhait de la ou les personnes à trouver des solutions (judiciaires ou amiables) est fort. La médiation comporte à ce stade deux étapes de réflexion : Apaiser, construire. Si les conflits réels apparaissent enfin avec pour enjeu la continuation de la relation future, il faut un règlement très rapide du ou des conflits. Pour cela les acteurs du conflit ont besoin d'une très grande confidentialité dans les échanges oraux pour que l'appréciation des enjeux en termes sociaux et financiers se trouvent compris et respectés par chacune des parties. A ce niveau d'avancement du conflit, le médiateur doit essayer de faire coïncider les réalités des personnes en présence.

LES REGLES DE FONCTIONNEMENT

- Les horaires - Un calendrier de travail et ses entretiens - La durée des entretiens - Leur coût En général il faut compter environ 5 à 6 entretiens pour une médiation. Le premier rendez-vous n'est pas obligatoirement individuel. Il peut être construit en présence des personnes qui sollicitent le médiateur. Il doit faire en sorte que les parties adoptent les mêmes règles et les suivent. Il doit présenter la médiation par système de métaphores pour permettre aux personnes d'avoir des repères et des points de discussion communs autres que les conflits. Pour cela il faut clarifier l'objectif(s) à atteindre : - Ce qu'il est - Ce qu'il n'est pas - Ce qu'il implique en conséquences et ses suites - Le ressenti des personnes, avant, pendant et après L'idéal est de faire en sorte que toutes les parties acceptent les règles de fonctionnement pour qu'enfin ils sortent gagnant ensemble du conflit.

DES REGLES DE COMMUNICATION

- Pas de jugement ou de prise de position de la part du médiateur. - Pas de prêt d'intention sur les aspects extérieurs et intérieurs des personnes qu'il reçoit. - Chacune des parties parle pour elle et elle seule, le " on " est à bannir. - Pas de solution imposée de la part du médiateur qui doit faire en sorte que seules les parties en présence prennent la solution " dirigée " comme la solution prise en commun.

UN CADRE

La médiation est un processus non juridique, donc pas de conseils, il doit impliquer la neutralité du médiateur.

UN PROCESSUS

- Fixation des étapes
- Exposé des faits
- Création du contexte
- Purger le problème de la communication
- Etude technique du conflit
- Rédaction du protocole d'accord (par un professionnel)

Association Le Père Aussi

CONCLUSION

Chaque personne est enchaînée à son mode de fonctionnement personnel et de ses perceptions de l'extérieur. Elle peut cacher ses faiblesses par son comportement vis à vis des autres. Il existe des personnes rationnelles, créatives, affectives, etc... Il faut savoir comprendre la relation entre le fonctionnement des personnes et leur comportement afin de commencer à médier.

