

Le réflexe médiation

un mode amiable de
règlement des différends

Introduction

La médiation permet de trouver des solutions négociées à tous types de conflit, avec l'aide d'un tiers neutre



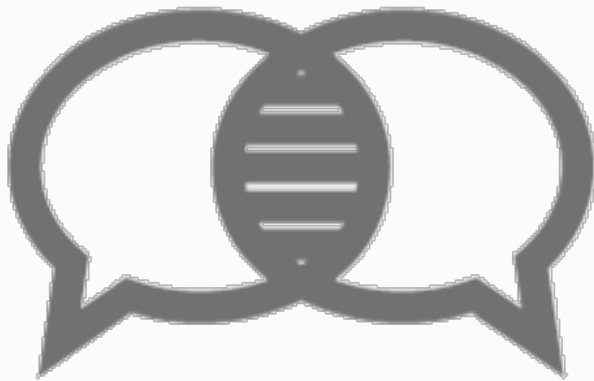
Les avantages de la médiation

- une aide précieuse à la négociation des contrats (*deal médiation*)
- un mode de prévention et de management des différends (y compris internes à l'entreprise cf. RSE)
- une assistance à la gestion des projets
- une alternative au règlement juridictionnel des conflits



La médiation est donc un outil (i) efficace et pleinement opérationnel, (ii) au cœur de la gestion des risques , (iii) créateur de valeur (gagnant/gagnant)

La médiation : définition.

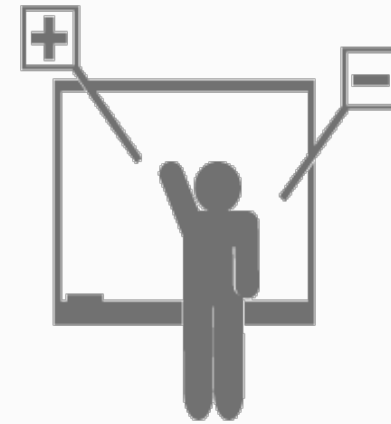


Un processus structuré et encadré

- entre deux ou plusieurs parties
- pouvant être mis en œuvre **à tout moment**
- avec l'aide d'un tiers : **le médiateur**
- à travers l'organisation **d'échanges confidentiels**
- pour trouver une **solution négociée** au différend
- dans le respect de leurs **intérêts bien compris**

Le médiateur : qui est-il ?

Un tiers **impartial, disponible**, formé à la négociation et au processus de médiation, choisi par les parties, proposé par un centre de médiation si elles le souhaitent ou désigné par un juge



Quelle est sa mission ?

Accompagner et faciliter le dialogue entre les parties pour les aider à résoudre par elles-mêmes, de manière adaptée et optimale, leur désaccord

Qui le rémunère ?

Il est rémunéré par les parties, le plus souvent à parts égales

Important :

A la différence d'un juge ou d'un arbitre, le médiateur ne tranche pas
Les parties restent maîtres de la solution

Pourquoi choisir la médiation ?

La médiation : un management optimisé des différends

Peu onéreuse, rapide et créative

Elle fait gagner de l'argent, du temps et préserve les bonnes relations avec des taux de succès élevés (supérieurs à 70%)

Elle est au cœur de la prévention et de la gestion des risques en supprimant l'aléa judiciaire

Elle favorise le travail en équipe, l'écoute, l'observation et les approches transversales

Elle apaise les relations

Elle préserve la confidentialité des affaires

La solution finale est maîtrisée par les parties

Comment développer la médiation ?



Des **juristes formés et sensibilisés** au processus

- une formation à la négociation raisonnée et à la médiation
- des clauses de recours à la médiation dans les contrats
- un espace collaboratif dédié



La promotion et le développement du **“réflexe médiation”**

- auprès des opérationnels
- avec l'appui de la Direction générale
- au moyen d'une présentation : “le réflexe médiation”
- en intégrant la négociation raisonnée dans les processus de formation

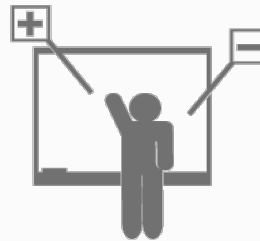
Le cas de l'orangerie

Illustration :
Cas pratique



1

Deux frères revendiquent la propriété d'une orangerie. La solution habituelle laisse entrevoir un partage en deux de l'orangerie. Avant de solliciter l'intervention d'un juge pour régler leur différend, les deux frères recourent à une médiation et se font aider d'un tiers médiateur.



2

Le médiateur invite les deux frères à exprimer leurs positions et leurs besoins. Il ressort de l'échange que l'un souhaite exploiter le jus des oranges et que l'autre a besoin du zeste pour un arôme culinaire.



3

Grâce au processus du dialogue et d'échange mis en œuvre par le médiateur, les deux frères se sont rapidement mis d'accord pour une propriété commune de l'orangerie permettant à chacun de profiter de 100% des ressources utiles pour lui.

A l'issue de la médiation, ils aboutissent à une solution créative qui résulte d'une négociation raisonnée, acceptable et profitable pour les deux parties.