

La médiation – c'est quoi ?

C'est surtout une façon différente d'aborder les conflits. Une attitude qui suppose que toutes les personnes ont des besoins qui doivent être satisfaits afin qu'elles puissent percevoir leur vie comme positive et significative. Les sentiments positifs sont associés à l'état de satisfaction des besoins, et les sentiments négatifs à l'état de non-satisfaction. Cette idée est inspirée par [Marshall Rosenberg](#), le fondateur de la Communication Nonviolente, qui a déclaré, entre autres : « En fait, toute communication est soit l'expression d'un besoin, soit d'une demande. » Je peux faire un effort pour l'entendre dans la conversation, pour écouter différemment - et je suis en plein milieu de la médiation.

La médiation est un processus qui déniche doucement les besoins. L'opinion selon laquelle il n'y a pas assez de temps, d'argent, de justice... pour trouver une solution réalisable découle de l'expérience d'approches trop simplistes pour résoudre les problèmes, comme dans l'exemple désormais bien connu de deux personnes se battant pour une orange. Eh bien, si vous le coupez, vous devez vous contenter de la moitié... ? Dans la médiation, vous demandez : A quel fin aimeriez-vous utiliser l'orange ? Dans l'exemple ci-dessus, il pourrait s'avérer que l'un veut faire du jus, l'autre a besoin de la peau pour faire un gâteau - et soudain des solutions complètement nouvelles s'ouvrent. C'est ainsi que fonctionne idéalement la médiation.

La particularité de la méthode est la combinaison d'une approche très structurée, qui fixe des limites aux parties en conflit, et d'une compréhension impartiale de toutes les parties, qui leur permet de se répandre sur leur histoire. La condition essentielle est le volontariat et la volonté des parties de changer quelque chose afin de trouver une solution et d'assumer ainsi la responsabilité de leur comportement.

Jusqu'à quel niveau d'escalade de conflit une médiation peut-elle fonctionner ?

Selon le [modèle de l'escalade des conflits de Friedrich Glasl](#), c'est aux niveaux inférieurs du conflit que l'on peut voir le plus de potentiel - ici, il s'agit toujours de la question en jeu, mais les parties en conflit ne se parlent plus, ils créent les faits accomplis. Dans les situations de forte escalade, on peut négocier une sorte de séparation spatiale, temporelle..., une limitation des dommages - par exemple dans les divorces où les parents doivent continuer à voir leurs enfants ou dans le cas de collègues qui continuent à travailler ensemble. Veillez sur la mise en œuvre la solution - c'est là que vous devez mettre un accord par écrit ou même le rendre exécutoire devant un tribunal.

Quel est le plus grand obstacle à l'initiation d'une médiation ?

La volonté de tous de faire de la médiation fait souvent défaut - généralement, la partie qui souffre se manifeste, à convaincre l'autre partie ne réussit pas toujours. Dans certains cas, la médiation est "prescrite" - par exemple par l'employeur, car les conflits sont associés à des coûts élevés. Ou bien on commence par une médiation en navette - en parlant d'abord aux parties individuellement.

En savoir plus :

La page sur [Wikipedia « médiation »](#), en fait, n'est pas mal...