CODEOME

ÉTHIQUE
ET DÉONTOLOGIE

MÉDIATEUR PROFESSIONNEL

ÉDITION 2026

Commentée par
Jean-Louis Lascoux

Charte d'éthique et de déontologie
des chercheurs en médiation
professionnelle



CHAMBRE PROFESSIONNELLE DE LA MEDIATION ET DE LA NEGOCIATION

MÉDIATEURS ÉDITEURS

Code d’éthique et de déontologie des médiateurs professionnels

La charte d’éthique et de déontologie des chercheurs du Centre de Recherche en Entente Interpersonnelle et Sociale et en Ingénierie Systémique Relationnelle – CREISIR est intégrée en fin d’ouvrage.

© 2026, Médiateurs Éditeurs, Cité numérique, Bègles

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorise, aux termes des paragraphes 2 et 3 de l'article L. 122-5, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective », et d'autre part, sous réserve de mentionner les noms de l'auteur et de la source, que les « analyses et les courtes citations justifiées par le caractère critique, polémique, pédagogique, scientifique ou d'information ». Toute autre représentation ou reproduction intégrale ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite (article L. 122-4). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Médiateurs Éditeurs, 2026
Cité Numérique – 33130 Bègles
www.boutique.epmn.fr
ISBN : 978-2-917459-23-2
EAN : 9782917459232
Dépôt légal : 2026

Cet ouvrage présente l'état d'une recherche ayant abouti à l'élaboration du Code d'éthique et de déontologie des Médiateurs Professionnels – le CODÉOME.

Le Code engage les Médiateurs Professionnels titulaires du Certificat d'Aptitude à la Profession de Médiateur, seuls habilités par l'EPMN et la CPMN à conduire le processus structuré de la médiation professionnelle et à l'usage du titre de « médiateur professionnel » défini dans le présent texte.

La diffusion de ce travail a pour but d'informer les chercheurs en médiation et l'ensemble de la communauté de la médiation intervenant sur les relations dégradées, des impératifs de posture à adopter dans une démarche de cohérence pour la reconnaissance sociétale de la profession de Médiateur.

Table des matières

Introduction **7**

En guise de conseil de lecture de cette publication 9

Code d'éthique et de déontologie des médiateurs professionnels - CODÉOME **10**

Préambule 11

Préséance du Code d'éthique et de déontologie des médiateurs 13

Applications 14

Définitions 15

4.1. Chambre professionnelle 15

4.2. Médiateur professionnel 15

4.3. Médiation professionnelle 16

4.4. Éthique 17

4.5. Déontologie 17

4.6. Comité de Supervision de la Médiation professionnelle 17

Éthique 18

5.1. Les valeurs de la médiation professionnelle 18

5.2. Positionnement du médiateur 18

5.3. Face à la discrimination sous toutes ses formes 19

5.4. Face à des ententes contraires à l'éthique de la médiation 19

Déontologie 19

6.1. Statut du médiateur 19

6.2. Incompatibilités et cas nécessitant une consultation du Comité de supervision 19

6.3. Relations entre médiateurs professionnels et acteurs de la médiation 21

6.4. Obligation de respect des clients et accueil 22

6.5. Obligation de moyens et d'assurance 23

6.6. Obligation de formation permanente et perfectionnement 23

6.7. Publicité et information du public 23

6.8. Rémunération du médiateur 24

6.9. Résultat d'intervention 25
6.10. Devenir de l'accord de médiation et clause de médiation 25
6.11. Relations avec les professions connexes 26
6.12. Rapport de médiation, avis et préconisation 27
6.13. Devoir d'information 27
6.13.3. Le cas des tiers absents 29
6.14. Devoir d'indépendance 29
6.15. Devoir d'impartialité 30
6.16. Devoir de neutralité 30
6.17. Adhésion au processus et libre consentement 31
6.18. Suspension et interruption de la médiation 32
6.19. Confidentialité et confidence 32
6.20. Différend avec un médiateur et transparence 34
Comité de Supervision de la Médiation 34
7.10. Composition du CSM 34
7.20. Domaine de Compétence 35
7.30. Saisine du CSM 35
7.40. Nature des décisions du CSM 35
Les fondamentaux de la posture du médiateur professionnel 37
Éthique et déontologie 38
L'indépendance des médiateurs (professionnels) démystifiée 38
Introduction pour un débat sur la médiation comparée 39
C'est quoi l'éthique ? 43
Indépendance, Impartialité et neutralité 45
Qu'est-ce que l'indépendance d'un médiateur ? 46
L'indépendance n'est pas un statut, mais une posture 48
Pour une différence entre droit et déontologie 48
L'indépendance n'est pas l'impartialité 51
Pour une différence entre autorité et intérêts et enjeux 51
L'indépendance n'est pas la neutralité 53
Pour une différence entre subordination et décision 53

Comment entretenir la distanciation en médiation ? 55
Pour conclure 57
Petit lexique supplémentaire 58
Charte d'éthique et de déontologie des chercheurs du Centre de Recherche en Entente Interpersonnelle et Sociale et en Ingénierie Systémique Relationnelle® – CREISIR 63
Préambule 64
Charte du CREISIR 65
Cadre général 65
1. Engagement d'indépendance, d'impartialité, de neutralité et de confidentialité 65
2. Responsabilité personnelle et collective des chercheurs 66
3. Formation continue 66
4. Qualité des travaux de recherche 67
5. Communication et transmission des résultats de recherche 67
Un médiateur, une mission, un résultat 67
Liens externes 70

Introduction

En lançant, en 2001, l'initiative d'un code professionnel pour les médiateurs professionnels, d'une façon quasi-simultanée à la publication de mon ouvrage « Pratique de la Médiation Professionnelle » aux éditions ESF, incité par la création de la chambre syndicale, j'ai dirigé des travaux sur plusieurs années.

Une équipe s'est constituée avec les membres fondateurs de la Chambre Professionnelle de la médiation et de la Négociation - CPMN.

Dans le monde, cette recherche collective a constitué une démarche novatrice en vue d'affirmer la profession de médiateur, associée au premier diplôme de ce domaine, le Certificat d'Aptitude à la Profession de Médiateur – le CAP'M, délivré en fin de cursus de formation par l'École Professionnelle de la Médiation et de la Négociation - EPMN.

Historiquement, le syndicat professionnel a été créé le 8 décembre 2001, avec la raison sociale « Union Nationale des Médiateurs » (UnaM). En octobre 2007, j'ai proposé le changement de nom, afin de faire un écho significatif entre l'école (EPMN) et l'organisation syndicale (CPMN). La première organisation professionnelle de médiateurs est ainsi devenue la CPMN. Elle a été dotée d'un réseau, ViaMediation.

Pendant quatre années, depuis 2002, l'outil de travail collectif a été un forum sur internet, appuyé sur un système de gestion de contenu.

Les échanges ont suivi les observations et expériences de chacun.e sur une période de quatre années. Il en a résulté le Code d'éthique et de déontologie des médiateurs. J'ai proposé un acronyme, le CODÉOME. Le texte a été adopté par les médiateurs professionnels en Assemblée Générale à Lyon, le 24 juin 2006.

L'Assemblée Générale du 20 octobre 2007 a entériné la première mise à jour. Une actualisation a été faite par le Conseil d'Administration de la CPMN le 1er février 2013.

Pour mener ce travail, j'ai procédé à l'analyse d'un grand nombre de codes professionnels. J'ai identifié les thématiques et structuré le travail afin de

mieux classer les sujets et propositions des contributeurs de l'organisation syndicale. Il en a résulté :

- **Un préambule.** Son objet est de situer le code dans le contexte culturel et historique de son élaboration, d'en énoncer les objectifs, l'état d'esprit de son adoption et de son potentiel d'évolution, avec une conception non-autoritaire.
- **La préséance du CODÉOME.** Elle vise à soutenir l'indépendance des médiateurs professionnels.
- **L'application.** Il s'agit d'identifier qui peut être médiateur professionnel, au sens fondateur. Même si des organisations et des personnes n'ayant pas la formation rigoureuse dispensée par l'EPMN se revendiquent hâtivement « médiateurs professionnels », elles ne parviennent pas à s'approprier la technicité, la rigueur des processus, notamment le « processus structuré » dont l'expression a été retenue par la Commission Européenne, la méthodologie des dispositifs ni la qualité des postures.
- **Les définitions.** Les mots clés principaux ont été identifiés et précisés.

Les deux parties fondatrices, l'éthique et la déontologie, ont été mises à la suite du texte. L'éthique pour la vie et l'implication en société et la déontologie dans le cadre strictement professionnel :

- **L'éthique.** La posture d'altérité dont le médiateur professionnel vise à témoigner dans la vie sociale l'engage sur le terrain de l'éthique, c'est-à-dire du questionnement des enjeux de la vie en société. La justification sociétale de la profession de médiateur s'est affinée. D'abord, ce fut l'affirmation du « droit à la médiation » qui a suivi la proposition de la « médiation obligatoire », adoptée dans de nombreux textes officiels, et la perspective de « l'entente sociale » identifiée en 2018.
- **La déontologie.** L'affirmation de la qualité des interventions des Médiateurs professionnels implique la prise en compte de la totalité de l'environnement relationnel de la profession : relations entre professionnels, relations avec les clients, avec les professions connexes et la publicité.

Enfin, une instance de régulation a été mise en place, avec un souci de respecter des rapports non-autoritaires :

- **Le Comité de Supervision de la Médiation.** Le CSM est l'instance de régulation et de recours visant à faire évoluer les conceptions, pratiques et à garantir la qualité des prestations des médiateurs professionnels.

Ainsi, le CODÉOME, même s'il a été partiellement imité, copié (notamment par l'Institut de Médiation et d'Arbitrage du Québec – IMAQ - et parfois de manières moins flagrantes par d'autres structures), reste le tout premier référentiel et l'outil le plus élaboré en matière d'éthique et de déontologie pour la profession de médiateur, définie en 2017 comme « profession du 21ème siècle » lors du symposium de la « décennie du droit à la médiation 2015-2025 », à Lille.

En 2018, la mise en place du Centre de Recherche en Entente Interpersonnelle et Sociale et en Ingénierie Systémique Relationnelle – CREISIR, apparaît une évolution logique. La recherche s'engage sur de nouveaux axes tout aussi exigeants. Ce centre a pour mission de suivre l'ensemble des recherches consacrées à cet environnement de réflexion. Le travail réalisé antérieurement fournit une instrumentation permettant de guider les travaux des chercheurs. Toutefois, le CODÉOME ne s'applique pas aux chercheurs eux-mêmes, puisque leurs missions les tiennent dans une posture d'observateurs et de collecteurs d'information, sans possibilité d'intervention.

J'ai fait le choix de ne pas reprendre ici l'analyse des publications de nombreux auteurs sur le sujet. Les écarts sont importants. La confusion entre éthique et déontologie est courante. Les notions posturales sont si mêlées que la discussion en est rendue pénible. Le choix que je fais est celui d'accompagner le CODÉOME d'une compilation actualisée de textes sur les fondamentaux, dont certains ont été partiellement publiés sur l'Officiel de la Médiation.

En guise de conseil de lecture de cette publication

À suivre de manière linéaire, la lecture de cet ouvrage peut être fastidieuse. Vous pouvez choisir de passer par le lexique ou de lire les sujets thématiques dans la partie de discussion sur les fondamentaux.

Code d'éthique et de déontologie des médiateurs professionnels

« CODÉOME »

Préambule

1.1. Ce code d'éthique et de déontologie résulte de quatre années de pratique et de réflexion des médiateurs professionnels. Avant son adoption, il a été mis pendant un an sur l'Internet, en discussion publique.

1.2. Il présente notamment les devoirs que les médiateurs professionnels ont convenu de respecter envers leurs clients, le public, l'environnement et les autres professionnels, acteurs de la médiation et professions connexes exerçant dans la prévention et le règlement des différends. Il constitue un fondement de la qualité de leurs prestations et un cadre de référence en matière d'Éthique et de Déontologie.

1.3. Il définit des règles comportementales qu'un professionnel de cette discipline peut appliquer avec l'aisance d'une personne cohérente avec les principes de la médiation professionnelle.

1.4. Ce code est un guide pour les médiateurs professionnels – lesquels ne sauraient se dispenser d'une réflexion personnelle. Promoteur du principe de responsabilité et d'autodiscipline, il est évolutif. Il permet de définir les activités d'un médiateur professionnel, intervenant en facilitateur de négociation, en matière de prévention des contentieux, dans un contexte hors procédure judiciaire ou en cours de procédure judiciaire ; il clarifie les interventions pédagogiques des médiateurs professionnels pour dispenser l'esprit du professionnalisme en médiation et dans l'accompagnement à la prise de décision dont l'objectif est de trouver une issue avec un client ou un accord le plus satisfaisant possible entre des parties confrontées à une difficulté ou à un différend.

1.5. Toute personne souhaitant être reconnue comme médiateur professionnel doit se conformer au présent code et ne peut s'en prévaloir qu'en étant adhérent de la Chambre.

1.6. La médiation professionnelle offre un espace de créativité ; toute dérogation au présent code doit faire l'objet d'un accord préalable par les parties exprimant la volonté de ne pas s'y conformer en connaissance des implications de leur renonciation et sous réserve de l'avis du « Comité de Supervision de la Médiation ».

1.7. La Chambre professionnelle de la médiation et de la négociation enjoint les médiateurs professionnels à respecter les principes éthiques et

déontologiques qui se dégagent du présent code et à les faire évoluer dans l'intérêt d'une amélioration constante de la qualité des prestations des médiateurs, selon les contextes et les réalités des personnes et organisations ayant recours à leurs services.

1.8. Toute situation qui n'aurait pas été envisagée par le présent code ou le règlement intérieur, doit faire l'objet d'une interrogation auprès du « Comité de Supervision de la Médiation » (voir article 7).

1.9. Le médiateur professionnel doit rendre ce code accessible à ses clients et toutes les parties d'un conflit qu'il accompagne. Le public pourra ainsi s'assurer que le médiateur exerce son activité conformément aux engagements de la profession.

Préséance du Code d'éthique et de déontologie des médiateurs

2.1. Ce code s'applique à tous les médiateurs professionnels.

2.2. Les médiateurs professionnels exerçant une autre profession en principal, doivent distinguer leurs activités, notamment en souscrivant l'assurance spécifique négociée par la Chambre professionnelle de la médiation et de la négociation.

2.3. En cas de conflit entre le présent code et tout autre code de déontologie liant les médiateurs, de par leurs activités en médiation ou autre activité professionnelle, le présent document a préséance en vertu de l'adhésion à la Chambre professionnelle de la médiation et de la négociation, notamment sur le "devoir de conseil" de certaines professions.

2.4. Les professions réglementées doivent avoir conscience que l'activité de médiation professionnelle ne peut être sans risque menée ès qualités et seront attentives à l'information dispensée aux parties lors de leur adhésion au processus de médiation – voir article 6.17.5, et aux actions promotionnelles qu'elles pourraient effectuer – voir article 6.7.2.

Applications

3.1. Un médiateur professionnel a témoigné de son aptitude et de ses qualités auprès de la Chambre professionnelle. Il a suivi une formation de médiateur spécifique et est titulaire du CAP'M®. Toutefois, la délivrance du Certificat d'Aptitude à la Profession de Médiateur, CAP'M® n'implique pas l'adhésion à la Chambre professionnelle de la médiation et de la négociation.

3.2. Les titulaires du CAP'M® ne peuvent prétendre agir dans le cadre du présent code et bénéficier du présent code sans être adhérent de la Chambre professionnelle.

3.3. Aucune personne morale ne peut se prévaloir du code d'éthique et de déontologie de la Chambre professionnelle pour prétendre agir en tant que médiateur professionnel.

Définitions

4.1. Chambre professionnelle

4.1.1. L'expression « Chambre professionnelle » est utilisée ici pour désigner la Chambre Professionnelle de la Médiation et de la Négociation, en tant que Chambre professionnelle réunissant les médiateurs professionnels, soit des tiers attentifs à la qualité et à la performance de leurs prestations.

4.2. Médiateur professionnel

4.2.1. Dans ce code, le terme de « médiateur » entend « Médiateur professionnel généraliste », compétent dans tous les domaines où il convient d'établir, d'améliorer ou de restaurer la qualité relationnelle. Il s'agit d'une personne physique répondant aux exigences d'aptitudes, de capacités et de compétences définies par la Chambre professionnelle de la médiation et de la négociation. Un médiateur professionnel est un généraliste formé aux techniques transversales de la médiation professionnelle pour conduire des entretiens et animer des réunions de facilitation de prise de décision, notamment dans des situations de type conflictuel. Il adhère sans réserve aux statuts de la Chambre, à ses règlements et au présent Code d'Éthique et de Déontologie.

4.2.2. Un médiateur professionnel, désireux de promouvoir l'éthique et la déontologie des médiateurs, est titulaire d'une carte professionnelle, personnalisée, émise par la Chambre professionnelle, valable douze mois, renouvelable chaque année.

4.2.3. Le médiateur professionnel est un expert dont le seul parti pris est celui de la médiation professionnelle. Il est indépendant, impartial, neutre et garant d'un processus confidentiel.

4.2.4. Le médiateur professionnel intervient, notamment dans le cadre des différends relevant traditionnellement du « droit civil », et autres champs impliquant les personnes et les organisations, avec l'assentiment des parties, en pacificateur relationnel et autant que faire se peut pour le transfert de savoir-être et de savoir-faire.

4.2.5. Dans les différends, le médiateur professionnel s'assure du libre consentement des parties et de leur capacité à prendre des décisions.

4.2.6. L'action du médiateur professionnel contribue à établir, rétablir et promouvoir la qualité relationnelle entre des personnes. Elle consiste notamment dans :

- une animation d'un échange qui semble devenu délicat, difficile, voire inimaginable entre des parties ;
- une pacification et une régulation des échanges ;
- une contribution créative aux hypothèses de solution énoncées par les parties ;
- des apports pédagogiques pour permettre aux parties de gagner en autonomie et en responsabilité ;
- le cas échéant, des propositions aux parties de s'informer plus avant sur des aspects techniques ou juridiques relatifs à l'affaire exposée.

4.2.7. Le médiateur professionnel lorsqu'il agit est seulement médiateur professionnel. S'il peut apporter son concours en termes de contributions créatives (propositions, soumissions d'idées, apport de solution(s) possibles…), il ne doit ni ne peut, quand bien même il serait par son statut professionnel en mesure de, voire supposé, le faire, donner de conseil, et, ce faisant, se substituer à un spécialiste de toute profession.

4.3. Médiation professionnelle

4.3.1. La médiation professionnelle est une discipline de la qualité relationnelle et d'aide à la décision. Elle est un processus d'accompagnement non-autoritaire visant la responsabilisation et l'autonomie des personnes, qu'il s'agisse ou non d'une situation de nature conflictuelle, dans le cadre ou en dehors d'une action judiciaire.

4.3.2. Un entretien de médiation peut à lui seul suffire pour permettre à une personne de se positionner de manière à ce qu'elle puisse prendre une décision la plus satisfaisante possible pour conduire à bien un projet impliquant ou non d'autres personnes.

4.3.3. Dans le cadre d'un différend, la médiation consiste à permettre à des parties de trouver un accord négocié de manière contributive, c'est-à-dire un accord qui puisse être pérenne, respectueux des personnes et de leurs intérêts ;

4.3.4. Dans le cadre d'un différend, la médiation consiste à favoriser sa résolution et à anticiper au mieux les conséquences du choix qui peut être fait par chaque client.

4.4. Éthique

4.4.1. Elle fait référence aux comportements qu'un médiateur adopte dans le respect des principes de la médiation pour diriger sa conduite en société.

4.4.2. Elle se traduit par le respect de soi et des autres, en termes de dignité et de liberté des personnes.

4.5. Déontologie

4.5.1. Elle fait prévaloir l'autorité de compétence et constitue l'ensemble des principes directeurs de la conduite des médiateurs dans l'exercice de leurs activités professionnelles vis-à-vis :

- de leurs clients
- de leurs prospects
- des prescripteurs
- des professions connexes
- de leurs confrères

4.6. Comité de Supervision de la Médiation professionnelle

4.6.1. Le Comité de Supervision de la Médiation est le référent et le garant des Valeurs d'Éthique et de Déontologie de la Profession. Il fait évoluer les règles en conformité avec le développement de l'exercice du métier. Il sanctionne les manquements au Code. Ses règles de fonctionnement sont décrites au chapitre 7.

Éthique

5.1. Les valeurs de la médiation professionnelle

5.1.1. Un médiateur doit être exemplaire. Il se donne comme objectif de se comporter dans sa vie personnelle et la vie sociale en cohérence avec les valeurs de respect des personnes et de l'environnement qui sont les valeurs de la médiation professionnelle.

5.1.2. Il utilise son savoir-faire en matière relationnelle dans le cadre strict de l'accompagnement, permettant à des personnes de prendre des décisions dans leur intérêt propre et sous leur libre consentement.

5.1.3. Ses trois éléments de posture et son engagement garantissent :

- L'indépendance vis-à-vis des influences extérieures (détaillée en 6.14)
- L'impartialité vis-à-vis des parties au conflit (détaillée en 6.15)
- La neutralité vis-à-vis de la solution trouvée par les protagonistes (détaillée en 6.16)
- Et la confidentialité (détaillée en 6.19)

5.1.4 Pas d'indifférence au nom de l'impartialité

5.1.4.1. Face à une situation où une personne est en danger, un médiateur professionnel a le devoir éthique d'agir pour que tout soit fait dans l'intérêt du respect de la vie et des personnes.

5.1.4.2. Un médiateur ne saurait au nom de l'impartialité, de la distanciation ou de la neutralité se comporter avec indifférence ou traiter avec désinvolture les difficultés qui lui sont exposées.

5.1.5 Le médiateur s'interdit toute manipulation, c'est-à-dire tout artifice technique lui permettant de tirer des avantages autres que la rémunération convenue.

5.2. Positionnement du médiateur

5.2.1. Les médiateurs professionnels sont susceptibles d'agir pour permettre la progression dans les organisations du respect des personnes, notamment relativement :

- aux droits de l'Homme, sans distinction d'âge, de sexe, d'origine, de culture, de croyance
- au respect de l'environnement, sans distinction d'intérêt quel qu'il soit.

5.3. Face à la discrimination sous toutes ses formes

5.3.1. Un médiateur professionnel respecte le principe de non-discrimination.

5.4. Face à des ententes contraires à l'éthique de la médiation

5.4.1. Le médiateur professionnel est porteur d'un message pacificateur et respectueux. À ce titre, il est attentif à ne pas apporter son concours à l'élaboration de stratégies au détriment d'une tierce partie.

5.4.2. Dans le cas où l'intervention du médiateur professionnel consiste dans une mission complexe dans ce domaine, il doit avant toute action s'en référer au Comité de Supervision de la Médiation et se faire accompagner d'un ou plusieurs médiateurs, agréé(s) par la Chambre professionnelle, pour que cette action soit conduite dans le respect de l'éthique de la médiation et du présent code.

Déontologie

6.1. Statut du médiateur

6.1.1. Un médiateur peut être :

- salarié d'une organisation, entreprise, association, ONG, syndicat, structure d'État, lui garantissant l'exercice de son activité dans le respect du présent code ;
- indépendant ;
- exercer parallèlement une autre profession, sous réserve des incompatibilités ci-dessous ;
- en portage salarial.

6.2. Incompatibilités et cas nécessitant une consultation du Comité de supervision

6.2.1. Le médiateur professionnel s’abstient de contribuer sous quelque forme que ce soit à des actions contraires à l’éthique et à la déontologie de la médiation.

6.2.2. Le médiateur professionnel s'interdit de mêler son appartenance à la Chambre Professionnelle avec toute appartenance religieuse ou politique.

6.2.3. Le médiateur professionnel ne saurait revendiquer son appartenance à la Chambre professionnelle de la médiation et de la négociation, pour participer à la vie d'une organisation, visant notamment à apporter son soutien à un candidat dans des élections.

6.2.4. Le médiateur professionnel ne peut avoir d’activité parallèle affichée sur tout document l’associant à la Chambre professionnelle de type ésotérique ou relevant de ce qui est couramment nommé "sciences occultes" ; ou collaborer ou apporter son concours à des activités de charlatanisme.

6.2.5. Dans l’exercice de son activité de médiation, le médiateur professionnel doit faire en sorte d'éviter absolument toute interférence avec ses autres activités professionnelles. Il se conforme notamment à la définition de l’article 4.2.7.

6.2.6. Le médiateur professionnel ne peut conduire une médiation où il rencontrerait un conflit d’intérêt ; notamment en étant un familier, un conseil de l'une des parties ou si un de ses associés, dans le cadre de l'exercice d'une autre activité, réglementée ou non, aurait eu à représenter l’une des parties ou à agir contre l'une d’elles.

6.2.7. Dans le cas où le médiateur conduit une médiation et que celle-ci n’aboutit pas, le médiateur ne peut agir en tant que juge, arbitre ou conseil dans l’affaire.

6.2.7.1. Si l’une des parties refuse la médiation, et qu’en conséquence la médiation n’a pas lieu, le professionnel ayant proposé d’intervenir en médiateur reste libre pour toute autre intervention.

6.2.8. Un médiateur professionnel peut, après approbation du comité de supervision, agir au nom de la Chambre professionnelle de la médiation et de la négociation auprès d'ONG ou d’organisation politique, dès lors qu'il s'agit de faciliter l'intervention dans des situations conflictuelles.

6.2.9. Situé en dehors des débats politiques éventuels, le médiateur est attentif à ce que son intervention facilite la résolution d'un conflit ou d'une intervention strictement humanitaire.

6.2.10. Un second médiateur, délégué par le bureau de la Chambre professionnelle, sera chargé d'accompagner l'intervention. Dans le cas d'une démarche contraire à l'éthique et à la déontologie des médiateurs, ce médiateur pourra, après avis du comité de supervision, mettre un terme à cette intervention.

6.3. Relations entre médiateurs professionnels et acteurs de la médiation

6.3.1. Les médiateurs professionnels ont le devoir de se comporter entre eux de manière confraternelle et notamment de ne pas porter atteinte à la réputation d'un autre médiateur, pas plus que de toute autre personne.

6.3.2. Les médiateurs professionnels témoignent de respect envers tous les acteurs de la médiation, quel que soit leur statut, leur formation et leur domaine d'exercice, qu'ils soient ou non membres de la Chambre professionnelle.

6.3.3. Un médiateur professionnel ayant un différend avec un tiers revendiquant l'exercice de l'activité de médiateur sans être membre de la Chambre professionnelle doit, faute d'entente amiable, avant toute action procédurale, soumettre le cas au CA de la Chambre professionnelle qui décidera avec lui des suites à donner, en recourant en premier lieu à une médiation.

6.3.4. Dans le cas où un médiateur professionnel ne peut poursuivre une médiation, il a le devoir de faire appel à un autre médiateur ou, en dernier recours, au Comité de Supervision de la Médiation qui décide des suites à donner à l'affaire en suspens.

6.3.5. Un médiateur professionnel se comporte de manière solidaire envers un autre médiateur qui serait dans une incapacité temporaire.

6.3.6. Le médiateur professionnel peut, selon ses disponibilités, apporter son soutien pédagogique à tout médiateur en formation. Ce soutien confraternel aux médiateurs stagiaires peut lui être demandé directement pour des raisons de proximité géographique ou de recherche de

spécialisation par tout confrère, et notamment par le délégué de la Chambre professionnelle de sa région.

6.3.7. Le médiateur professionnel ne doit pas autoriser que soit rendue en son nom une prestation qui ne respecterait pas les dispositions du présent code.

6.3.8. Si une proposition de service d'un médiateur professionnel entre en concurrence avec celle d'un autre médiateur, les parties choisissent le médiateur qui les accompagnera ; celui qui est écarté ne peut continuer à intervenir auprès de l'une ou l'autre des parties, dès lors que les parties entrent en médiation.

6.3.9. Un médiateur professionnel fait appel à un autre médiateur professionnel en agissant de manière confraternelle. Il ne fait pas appel à un autre médiateur en lui proposant un contrat de sous-traitance. La rémunération de la prestation facturée revient, hors frais réels engagés et frais de gestion justifiés, au médiateur réalisant effectivement la prestation.

6.3.10. Un médiateur professionnel ne saurait entreprendre une médiation entre des parties qui auraient déjà engagé un processus auprès d'un autre médiateur sans obtenir l'accord préalable de ce dernier, à moins que les parties se soient dégagées de leurs obligations financières envers ce confrère.

6.4. Obligation de respect des clients et accueil

6.4.1. Le médiateur professionnel se comporte de manière respectueuse envers les personnes. Il ne porte pas de jugement sur la nature des différends et la manière de les vivre.

6.4.2. Le médiateur professionnel est attentif aux états de faiblesse des personnes qui peuvent recourir à ses services. Conscient et respectueux du climat de confiance qu'il instaure dans des contextes vécus péniblement par certains clients, il est vigilant à ne pas créer de relations de dépendance à son accompagnement.

6.4.3. S'il ne se sent pas apte ou compétent en raison de considérations morales, de circonstances personnelles ou pour toute autre raison, le médiateur professionnel oriente les personnes vers un autre médiateur, sans qu'il ait à s'en justifier.

6.5. Obligation de moyens et d’assurance

6.5.1. L'obligation de moyens d'un médiateur professionnel se définit au travers de son indépendance, de son impartialité, de sa neutralité et, concrètement, de sa maîtrise des savoir-faire et savoir-être de médiateur, laquelle est matérialisée par son adhésion à la Chambre professionnelle et au présent code.

6.5.2. Le médiateur professionnel engage pleinement sa responsabilité dans ses interventions. Il doit, pour exercer son activité de médiateur, pouvoir attester d'une assurance responsabilité civile professionnelle couvrant spécifiquement et sans ambiguïté ses activités en médiation – voir article 2.2.

6.5.2.1. L’assurance spécifique du médiateur, exerçant dans le respect du présent code, est exclusive de toute responsabilité civile professionnelle au titre des activités habituelles du professionnel ayant conduit la médiation.

6.6. Obligation de formation permanente et perfectionnement

6.6.1. Le médiateur professionnel se tient informé de l’actualité de la médiation et des progrès en matière d’anticipation et de résolution des différends.

6.6.2. Le médiateur professionnel participe à des actions d'échanges de pratique et de synthèse ou à des formations de perfectionnement au moins une fois par an.

6.6.3. Le médiateur professionnel recherche à parfaire sa maîtrise des aptitudes et des capacités qui définissent les compétences indispensables pour agir en médiateur professionnel.

6.7. Publicité et information du public

6.7.1. Le médiateur peut faire publicité de toute prestation de médiation ou tendant à développer la médiation, et notamment de l’insertion de clauses de médiation dans les contrats.

6.7.2. Dans le cas particulier de l’exercice parallèle d’une profession réglementée, le médiateur est attentif à ne pas créer de confusion avec ses autres activités, notamment pour les professions dont la publicité et le démarchage sont strictement réglementés.

6.7.3. Le médiateur est légitime à proposer ses services aux parties d'un différend. Pour cela, il peut proposer ses services via une partie ou aux deux simultanément, par voie directe ou indirecte.

6.7.4. Le médiateur doit indiquer sur les documents d'information ou publicitaires, son nom, ses coordonnées et son appartenance à la Chambre.

6.7.5. Le médiateur ne peut pas utiliser le symbole graphique de la Chambre professionnelle de la médiation et de la négociation, ni engager la Chambre professionnelle sans l'autorisation du Président ou du Secrétaire Général.

6.7.6. Tout moyen utilisé par un médiateur pour communiquer doit respecter une présentation et un contenu en conformité avec le présent code.

6.7.7. Il est particulièrement attentif à ne pas être comparatif à tout autre médiateur professionnel et ne pas créer de confusion avec toute appartenance idéologique ou spiritualiste, quel que soit le procédé.

6.7.8. Dans tous les cas, le médiateur veille à avoir une communication ne promettant pas les résultats attendus par les parties. Il met en évidence ses moyens.

6.7.9. Le médiateur accepte de respecter les recommandations qui pourront lui être faites par le Secrétaire Général. En cas de contestation, il doit présenter au Président sa motivation par écrit.

6.8. Rémunération du médiateur

6.8.1. Le médiateur est libre de ses tarifications.

6.8.2. Avant de lancer une prestation, le médiateur indique clairement et par écrit aux parties ses modalités financières.

6.8.3. La rémunération du médiateur peut être assurée soit selon des modalités prévues par un contrat de prestation de médiation, soit selon des règles de répartition de ses honoraires acceptées par les parties.

6.8.4. Expert en matière de médiation, le médiateur peut se faire inscrire sur une liste de médiateurs auprès des tribunaux, et se faire rémunérer en tant que tel, selon les modalités convenues avec les magistrats, pour autant

que sa pratique professionnelle dans ce contexte respecte les dispositions du présent code.

6.8.5. S'il agit dans le cadre d'un contrat passé avec une organisation qui prend à sa charge les coûts de la médiation, le médiateur doit l'indiquer à l'autre partie, sans laisser supposer qu'il s'agit d'une prestation gratuite.

6.8.6. Dans le cas où un médiateur fait appel au service d'un autre médiateur, il le fait dans les conditions prévues à l'article 6.3.9.

6.9. Résultat d'intervention

6.9.1. Le résultat d'une intervention du médiateur peut consister dans un constat de blocage, d'un progrès ou de la résolution de tout ou partie d'un différend.

6.9.2. L'implication, l'autodétermination, le libre-arbitre, la volonté de ses clients, qu'il s'agisse d'une intervention en situation conflictuelle ou pédagogique, étant des éléments déterminants dans le résultat de ses interventions, le médiateur, agissant dans le respect du présent code, ne saurait être tenu à une obligation de résultat.

6.10. Devenir de l'accord de médiation et clause de médiation

6.10.1. À l'issue de la médiation, le médiateur note éventuellement à la demande des parties les accords intervenus, le cas échéant les points d'accord sur les désaccords. Cet écrit est rédigé sur papier libre et ne constitue qu'une aide pour l'élaboration d'un accord de médiation écrit.

6.10.2. Le médiateur fait réfléchir les parties sur les conséquences de leur choix, sans que cet accompagnement dans la réflexion ait pour finalité de leur faire adopter une solution que le médiateur lui-même aurait pu proposer dans le cadre de l'accompagnement créatif.

6.10.3. En aucun cas, le médiateur ne saurait apposer sa signature sur un document engageant les parties entre elles.

6.10.4. Le médiateur informe les parties qu'elles peuvent présenter leur accord à un conseil juridique, avisé en matière de médiation, lequel pourra lui donner la forme nécessaire soit à son enregistrement soit à son homologation. Il pourra se montrer attentif à ce que le conseil réponde aux critères généraux de l'article 6.11.2.

6.10.4.1. Dans le cas où le conseil estime que l'accord passé par les parties ne peut faire l'objet d'une mise en conformité selon les dispositions des parties, pour des motifs autres que l'ordre public et les bonnes mœurs, les parties sont en droit de demander l'insertion d'une clause dégageant la responsabilité du conseil, attestant de l'information dispensée, et prévoyant leur retour devant le médiateur en cas de difficulté pour respecter leur accord.

6.10.5. Le médiateur informe les parties qu'elles peuvent avoir intérêt à anticiper d'éventuelles difficultés dans l'application de l'accord, notamment dans les cas de changement de situation ou de localisation.

6.10.6. Le médiateur indique aux parties qu'elles peuvent insérer une clause de médiation dans leur accord de sorte qu'au lieu d'engager une procédure judiciaire, elles pourront maintenir l'esprit de médiation en revenant devant un médiateur pour négocier des aménagements.

6.10.7. Le médiateur peut, à la demande des parties, effectuer un suivi de l'accord, dans le respect de l'autodétermination des personnes, notamment dans le cadre d'accord intermédiaire lorsque les parties ont besoin de procéder à une résolution de leur différend étape par étape.

6.11. Relations avec les professions connexes

6.11.1. Le médiateur a un devoir d'information sur la médiation envers les professions intervenant dans le domaine de la qualité relationnelle, de la prévention et de la résolution des différends et des conflits.

6.11.2. Il peut recommander, s'il en identifie un éventuel besoin, le recours aux professions qualifiées, juridiques et autres, indiquant si nécessaire des professionnels témoignant d'une disposition favorable à la médiation, pour permettre aux parties de mieux identifier les enjeux, leurs intérêts et les solutions possibles, sans animer ou réanimer un état d'esprit conflictuel.

6.11.3. Dans ce cas comme dans tout autre, le médiateur tient confidentielles les informations qui lui sont communiquées et laisse à la charge des parties le soin de s'informer et de formaliser tout accord qui pourrait intervenir.

6.11.4. Dans le cas de difficulté avec un tiers accompagnant l'une des parties, au cours d'un entretien de médiation, le médiateur s'en réfère aux dispositions de l'article 6.18.2.

6.11.5. Le médiateur doit être attentif à ce que les partenariats qu'il établit ou les contrats qu'il passe pour exercer son activité ne mettent pas en cause son indépendance professionnelle.

6.12. Rapport de médiation, avis et préconisation

6.12.1. Le médiateur peut rédiger un "rapport de médiation", dans le respect des règles de confidentialité.

6.12.2. Lorsqu'il rend un avis, dans une situation où les parties n'ont pas trouvé d'accord ou préalablement à une médiation, pour en déterminer le processus (modalités pratiques, personnes impliquées, positionnement à un instant "t"...), cet avis ne saurait revêtir un caractère de conseil ou de recommandation.

6.12.3. Le médiateur peut préconiser des processus de médiation respectueux du code d'éthique et de déontologie auquel il doit systématiquement faire référence.

6.13. Devoir d'information

6.13.1. Envers les prescripteurs

6.13.1.1. Le médiateur peut organiser des interventions d'information relatives à la médiation et notamment sur la nécessité d'insérer des clauses de médiation dans les contrats.

6.13.1.2. Il peut également organiser, au titre de la formation continue, des actions pédagogiques dont l'objectif est de favoriser une meilleure connaissance du processus et des pratiques de la médiation.

6.13.1.3. Les relations économiques liées à ses interventions doivent être claires sur son impartialité et sa neutralité lors des actions de médiation qu'il pourra ensuite conduire.

6.13.2. Envers les parties

6.13.2.1. Le médiateur a un devoir d'information auprès des parties relatif à la médiation qui conditionne la qualité du processus, notamment en respectant l'article 1.9.

6.13.2.2. Avant le début de la médiation, le médiateur doit s'assurer que les parties ont bien compris le processus et qu'elles y adhèrent :

6.13.2.3. Un médiateur se renseigne sur ce qui a déterminé le choix ou la venue des parties en médiation ;

6.13.2.4. Il s'assure auprès des parties qu'elles sont bien d'accord sur le fait qu'elles sont les seules concernées par le différend ; si ça n'est pas le cas, il demande aux parties d'inviter les autres intéressées et, en cas de refus de ces dernières, il peut aider les parties présentes à trouver un accord entre elles en tenant compte du tiers absent ;

6.13.2.5. Il s'assure que les personnes présentes ont pleins pouvoirs de décision quant au choix de la solution au différend ;

6.13.2.6. Il rappelle l'objectif de la médiation - qui est de trouver un accord le plus satisfaisant possible pour les parties ;

6.13.2.7. Il clarifie les règles de fonctionnement, qui conditionnent les modalités pratiques de la médiation : lieu, calendrier prévisionnel en concertation avec les parties, modalités financières (répartition ou non) ;

6.13.2.8. Il fait émerger les règles de communication - qui s'appliquent aux attitudes et comportements des parties au cours du processus ;

6.13.2.9. Il indique le rôle du médiateur dans la régulation de la communication et la conduite du processus ;

6.13.2.10. Il définit également son rôle dans le cadre d'un accompagnement pédagogique et créatif ;

6.13.2.11. Il énonce le principe de confidentialité de toute proposition d'arrangement et des documents internes à la médiation et la distinction entre « confidence » et « confidentialité » ; voir article 6.19

6.13.2.12. Dans le cas où le médiateur interrompt une médiation pour conduire un entretien privé, il s'assure de l'accord des parties et énonce les limites de la confidentialité relativement aux informations qui pourraient être divulguées.

6.13.2.13. Il rappelle aux parties qu'il dépend d'elles de se rapprocher de tout conseil expérimenté (spécialistes, experts, juristes...) pour disposer des informations nécessaires à leurs échanges et négociations ;

6.13.2.14. Il peut, si nécessaire, recommander aux parties de choisir un conseil juridique plus enclin aux accords passés dans le cadre d'un processus de médiation ;

6.13.2.15. Il indique aux parties qu'elles ont toute liberté pour mettre un terme à la médiation.

6.13.2.16. En cas de présence de tiers extérieur(s), le médiateur donne l'information du respect des dispositions de confidentialité prévues à l'article 6.19.11.

6.13.2.17. S'il intervient dans le cadre d'un contrat, voir article 6.8.5.

6.13.3. Le cas des tiers absents

Le médiateur peut recevoir, à sa demande ou à celle des parties, et dans tous les cas avec le plein accord de celles-ci, des tiers concernés par les enjeux de la médiation - tels les représentants syndicaux d'une entreprise dans le contexte professionnel ; les enfants ou/et les grands parents ou /et des proches (nouveaux conjoints...) dans le contexte d'une séparation, afin de permettre d'établir ou de rétablir une communication visant la pérennité de l'accord qui pourra être passé entre les parties directement concernées.

6.14. Devoir d'indépendance

6.14.1. Le médiateur est indépendant de toute autorité, qu'elle soit étatique, culturelle, économique, idéologique, cultuelle, judiciaire ;

6.14.2. Un médiateur, soucieux de son indépendance culturelle, ne recherche pas l'aval des pouvoirs publics, lesquels peuvent être impliqués dans des conflits – ou considérés comme tels.

6.14.3. Le médiateur ne saurait recevoir de directive de qui que ce soit.

6.14.4. Si le médiateur est "nommé" par une autorité ou que la médiation est "ordonnée", dans tous les cas, il doit s'assurer que les parties

accueillent son intervention dans l'objectif de leur permettre de trouver la solution la plus satisfaisante possible.

6.15. Devoir d’impartialité

6.15.1. Accueil de plusieurs parties

6.15.1.1. Le médiateur est particulièrement attentif aux phénomènes naturels de sympathie qui peuvent se créer dans les interactions humaines.

6.15.1.2. Il est attentif à ne pas faire intervenir ses propres valeurs, ses croyances, ses connaissances, ses certitudes ou ses expériences dans les échanges avec les parties.

6.15.1.3. Le cas échéant, il doit demander l'assistance d'un autre médiateur, voire demander à ce qu'un de ses confrères se substitue à lui.

6.15.1.4. Le médiateur adopte ce comportement à chaque fois qu'il estime que ses valeurs lui font rencontrer des limites dans la conduite du processus. En aucune façon, il ne fait supporter ses propres limites d'accueil ou d'acceptation aux personnes en médiation.

6.15.1.5. Le médiateur ne prend pas de mesure pour arrêter la médiation sans en référer au Comité de Supervision de la Médiation qui, seul, peut être habilité à mettre un terme à un processus de médiation.

6.15.2. Accompagnement d’une partie

6.15.2.1. Dans le cas du refus de l'une des parties à participer à la médiation, le médiateur peut accompagner l'autre ou les autres parties pour les aider à faire émerger une solution la plus satisfaisante possible.

6.16. Devoir de neutralité

6.16.1. La neutralité s'entend quant à la solution qui est adoptée par les parties, qu'il s'agisse d'une solution temporaire ou déclarée comme définitive.

6.16.2. Le médiateur n'influence pas les parties pour leur faire adopter une solution, quand bien même cette solution serait celle qui pourrait lui paraître la plus raisonnable ou la plus équitable.

6.16.3. Le médiateur peut donner un avis sur une situation. Dans ce cas, il peut rédiger un "rapport de médiation" dans lequel il prend soin de ne citer aucune personne. Son rapport ne saurait être orienté préalablement vers un type de problématique ou exclure des points qui pourraient interférer dans la situation qu'il a été amené à écouter, voir articles 6.9.1., 6.12.1. et 6.12.2.

6.17. Adhésion au processus et libre consentement

6.17.1. Le médiateur permet aux parties d'identifier leurs intérêts de s'impliquer dans le processus de la médiation. Il s'assure de leur capacité de décider et apporte la garantie de leur libre consentement quant à l'accord de médiation.

6.17.2. Dans le cas d'une médiation ordonnée par un juge, le médiateur s'assure que les parties acceptent la médiation, non par stratégie, ou par crainte de déplaire au magistrat, mais par recherche d'une solution la plus satisfaisante possible.

6.17.3. Le médiateur met en œuvre ses qualités pacificatrices pour permettre aux parties de réfléchir à leurs éventuels positionnements stratégiques.

6.17.4. Le médiateur fait signer un accord d'adhésion au processus de médiation, lequel est confidentiel, ne devant en aucune manière être considéré comme un contrat dont l'objectif serait d'aboutir à un résultat d'accord amiable.

6.17.5. Les professions réglementées

6.17.5.1. Les avocats, notaires, experts comptables, et tout médiateur exerçant par ailleurs une profession réglementée, agissant sans équivoque exclusivement en qualité de médiateur seront attentifs à informer les parties du fait qu'ils sont déchargés de leurs devoirs de leur statut professionnel réglementé.

6.17.5.2. Cette information doit être matérialisée pour accord par un document spécifique signé par les parties. Ce document mentionne, outre l'assurance RCP en tant que médiateur, de préférence exclusivement pour les médiateurs celle du contrat groupe souscrite par la chambre professionnelle, qu'en cas de contestation relative à la prestation du

médiateur, les parties s'engagent à faire appel au Comité de Supervision de la Médiation (article 7).

6.18. Suspension et interruption de la médiation

6.18.1. Chaque partie peut interrompre librement sa participation à la médiation, sans avoir à justifier sa motivation.

6.18.2. Le médiateur peut, s'il constate que la présence de tiers (conseils ou autres) fait obstacle à la progression de la médiation, demander que la médiation se poursuive avec les parties concernées seulement. En cas de refus de l'une des parties, le médiateur peut s'en référer aux conditions de suspensions ou d'interruption.

6.18.3. Si les médiateurs décident de mettre un terme à la médiation, le motif de leur décision reste strictement confidentiel.

6.18.4. Dans le cas d'une décision de poursuite de la médiation, un médiateur est sollicité par le Président de la Chambre professionnelle pour poursuivre la médiation, sans que le médiateur ayant demandé l'interruption puisse prétendre à aucune rétribution ni être informé sur les suites de la médiation.

6.19. Confidentialité et confidence

6.19.1. Le médiateur est tenu à la plus stricte confidentialité.

6.19.2. Le médiateur est tenu au secret professionnel, notamment concernant :

- les documents qui peuvent lui être présentés et dont il ne conservera en archive ni original ni copie sous quelle forme que ce soit ; il les restitue sur simple demande et au plus tard à la clôture de l'affaire en cours ;
- les propos qui peuvent être tenus dans le cadre d'entretien préalable à une médiation ou au cours d'un processus de médiation ;
- le nom des personnes ayant eu recours à ses services, associé à la nature du différend.

6.19.3. Le médiateur informe les parties qu'il n'a pas le rôle d'un confesseur et que la confidentialité s'entend au sein du processus, dans le cadre strict

de la médiation, vis-à-vis de tout interlocuteur extérieur, non vis-à-vis des parties impliquées dans la médiation.

6.19.4. Néanmoins, le médiateur saura distinguer ce qui relève des propos qui peuvent lui être tenus en entretien privé (le « jardin secret ») et qui sont hors sujet concernant le règlement du différend, des propos qui pourraient lui être tenus, sous couvert d'une confidence, et qui pourraient aider à la résolution du différend.

6.19.5. Le médiateur ne peut pas apporter son témoignage, face à une autorité quelle qu'elle soit, sur le déroulement ou le contenu de la médiation, des entretiens individuels et des négociations qu'il a accompagnés, sauf accord explicite de chacune des parties.

6.19.6. Dans tous les cas, en aucune manière le médiateur ne saurait rapporter les propos qui auraient été tenus devant lui comme des choses ou des événements certains.

6.19.7. S'il est heurté par des « faits » rapportés ou que la solution choisie par les parties va à l'encontre de ses propres valeurs et que de ce fait le médiateur ne se sent pas en mesure de poursuivre la médiation, il doit faire appel au Comité de Supervision de la Médiation seul habilité à décider des suites à donner au processus en cours.

6.19.8. Si le médiateur est amené à écouter des propos dont la réalité pourrait constituer une menace pour la vie ou l'intégrité d'autrui, notamment concernant des enfants ou des personnes en position de faiblesse, il en informe le Comité de Supervision de la Médiation, avec lequel, en toute urgence et prudence, avant toute autre disposition, il convient d'un entretien avec les intéressés.

6.19.9. Dans le cadre de communication sur la médiation, s'il utilise des exemples, il sera attentif à ne pas permettre l'identification des parties.

6.19.10. Si le médiateur est amené à demander le concours d'un autre médiateur, ce dernier est à son tour tenu par le secret professionnel.

6.19.11. Toute personne assistant à la médiation, à la demande ou avec l'accord des parties, doit s'engager à cette stricte confidentialité et à ne pouvoir agir en juge ou arbitre dans l'affaire à laquelle elle a assisté en médiation.

6.19.12. Le médiateur demande aux parties de s'engager à respecter la plus stricte confidentialité de la médiation.

6.19.13. Le médiateur informe les parties que le choix de la médiation les engage à la stricte confidentialité sur les échanges verbaux et qu'en aucun cas elles ne sauraient faire référence à la médiation pour présenter un argument relatif à leur affaire devant une instance quelle qu'elle soit.

6.19.14. Les documents propres à la médiation (tels l'accord préalable, les propositions d'entente et tout autre document) sont frappés de la plus stricte confidentialité.

6.19.15. Les documents émanant des parties ne sauraient être concernés par cette confidentialité, dès lors qu'ils constituent des éléments de dossier dans l'affaire.

6.19.16. Les parties doivent envisager la nature éventuelle de la communication qui sera faite sur leur accord.

6.20. Différend avec un médiateur et transparence

6.20.1. Dans tous les cas de conflits avec un médiateur, le bureau de la Chambre professionnelle doit en être informé pour qu'une intervention préalable à toute action de recours puisse être mise en place.

6.20.2. S'il est mis en cause dans son activité professionnelle par des clients ou des confrères, le médiateur devra répondre devant le Comité de Supervision de la Médiation dans un délai d'un mois. À défaut de se présenter et de pouvoir être entendu dans ce délai, conformément aux statuts et règlement intérieur, il pourra être considéré comme démissionnaire de la Chambre professionnelle ou en être exclu.

Comité de Supervision de la Médiation

7.10. Composition du CSM

7.10.1. Le Comité de Supervision de la Médiation est composé du Président, du Secrétaire Général et de deux membres du Conseil d'Administration de la Chambre professionnelle sollicités par le Président. Si l'un ou l'autre des membres du Comité est impliqué dans la médiation ou en relation personnelle avec l'une ou l'autre des parties, il a l'obligation de

se retirer pour céder sa place à un autre membre du Conseil d'Administration.

7.20. Domaine de Compétence

7.20.1. Le Comité de Supervision de la Médiation est le garant de l'éthique et de la déontologie de la Profession. Il peut être saisi pour des questions d'ordre général (application ou évolution du CODÉOME lié à l'exercice du métier) ou pour des questions relevant d'affaires particulières.

7.20.2. Il est de sa compétence de statuer sur :

- Les situations non prévues dans le code (art 1.8)
- Les demandes de dérogation non identifiées dans le code (art 1.6)
- Les situations identifiées dans le code et réclamant une décision :
- Les situations jugées complexes (art 5.4.2)
- Les interruptions de médiation (art 6.15.1.5 ; 6.3.4)
- Les contestations relatives à la prestation du médiateur (art 6.17.5.2 ; 6.20.2)
- Les demandes relatives aux faits ou propos qui mettent en cause les valeurs de la médiation ou peuvent constituer des menaces (art 6.19.7 et 6.19.8)
- Sanctionner pour les infractions au Code (art 6.20.2)

7.30. Saisine du CSM

7.30.1. Le Comité de supervision de la médiation peut se saisir lui-même. Il peut être saisi par lettre ou mail par :

- Le Conseil d'Administration
- Un médiateur pour une affaire le concernant ou concernant un autre médiateur
- Un client, ou un partenaire ayant un litige avec un médiateur.

Il garantit une totale confidentialité à ceux qui le saisissent, mais ne donnera pas suite à des « plaintes » ou « alertes » anonymes

7.40. Nature des décisions du CSM

7.40.1. Le Comité de Supervision de la Médiation décide avec ses propres règles en conformité aux valeurs d'éthique et de déontologie dont il est le garant.

La décision prise est communiquée au Conseil d'Administration pour information.

7.40.2. Les délibérations du Comité de Supervision de la Médiation sont strictement confidentielles et ne sauraient faire l'objet d'une utilisation quelconque, quelle que soit la procédure.

Les fondamentaux de la posture du médiateur professionnel

Éthique et déontologie

L'indépendance des médiateurs (professionnels) démystifiée

Les différentes écoles de médiation n'ont pas la même manière d'aborder le rôle et la posture des médiateurs. Combien de fois ai-je entendu : « La médiation est un mi-chemin entre la morale et la loi. » et dans la même idée : « La médiation est une justice douce » ou encore : « La médiation vise une solution raisonnable ». L'intervention du médiateur apparait ainsi tenue dans le carcan d'un référentiel d'autorité : le droit, la morale, la norme. Il n'est donc pas étonnant que la notion d'indépendance soit aussi mal intégrée dans les définitions officielles. Les auteurs sont nombreux à n'envisager la médiation que comme un moyen économique permettant de suppléer à l'intervention d'un juge, soit un tiers dont l'intervention consiste à priver les citoyens de leur liberté de décision et à les placer sous une tutelle.

L'axe de recherche que j'ai maintenu m'a conduit à définir les mots de la « médiation professionnelle » afin de positionner la nouvelle profession relativement à toute forme d'autorité. Au cœur de cette réflexion, j'ai placé la liberté de décision. L'objectif principal a été de définir et de garantir la notion d'indépendance. L'aboutissement a été l'identification du positionnement sociétal des « médiateurs professionnels », notamment au regard du « contrat social », lequel est l'expression de la reconnaissance d'une forme de souveraineté, avec une mystique « nul n'est censé ignorer la loi ».

La réflexion engagée m'a permis d'identifier un point fondateur d'une approche fondée sur l'exercice du libre arbitre. Ce point fixe initie chaque relation en dehors de tout pacte : il s'agit de l'entente, en tant qu'elle est à l'amorce de toute relation, sans nécessairement qu'elle soit suivie d'un projet, et qu'elle permet d'entretenir une relation pour la relation elle-même. Le travail que j'ai réalisé a permis d'instrumenter le médiateur professionnel pour qu'il sache aider des personnes à générer ou redéployer de l'entente.

En définissant les éléments constitutifs de l'entente – en soi, avec les autres et dans la vie sociale – et de sa dégradation jusqu'à la mésentente et au conflit, le rôle sociétal de la profession de médiateur s'est précisé. J'ai

observé que les médiateurs professionnels sont les promoteurs de « l'entente sociale ». Celle-ci s'inscrit par-delà toute forme de contrat. Dès lors que l'entente est instaurée, entretenue ou restaurée, toute forme de contrat peut tomber en désuétude, au bénéfice d'une nouvelle entente.

L'entente est donc plus fondatrice que tout contrat. C'est ainsi sur les fondamentaux de l'entente que se justifie la pratique non-autoritaire de la profession de médiateur.

Les professions juridiques, fondées sur le référentiel du contrat social, n'ont pas le même souci d'indépendance. Ces professions interagissent dans le cadre d'une allégeance à une souveraineté. Par contre, la profession de médiateur se doit d'avoir l'exigence d'une indépendance méthodologique relativement aux approches d'autorité : de la morale, du droit et de la norme (psycho-sociale).

Ce n'est pas simple pour tous les acteurs de la médiation de se retrouver dans des nuances parfois perçues comme subtiles. Mais le principe d'un vocabulaire est que chaque mot a sa propre définition. Pourtant, les uns et les autres mélangent impartialité, indépendance et neutralité, au point de considérer qu'il y aurait redite à utiliser ces trois termes pour identifier la posture du médiateur. Ils confondent tout aussi bien confidence, confession et confidentialité. Ils pratiquent la médiation à la manière de consultants bons-enfants, ou de justiciers ou d'arbitres prometteurs d'équité plus que promoteurs d'altérité. Ils mêlent sympathie et empathie. Ils ignorent les intérêts d'une distanciation altérocentrée. Autrement dit, ils pratiquent la médiation en amateurs et se hissent en s'attribuant un professionnalisme qu'ils ont bien du mal à assumer dans les missions qui leur sont aveuglément confiées. Et comme ils réussissent malgré leur limite de compétence à 75%, ils parviennent à détourner l'attention des clients en dénonçant les personnes impliquées dans le conflit.

À défaut de pouvoir intervenir sur les pratiques de tous, voici de quoi inviter les acteurs de la médiation à enrichir leurs réflexions. Les clients de la médiation, qui souhaitent exercer leur libre arbitre, doivent savoir se tourner vers les seuls professionnels : les membres de la CPMN.

Introduction pour un débat sur la médiation comparée

C’est là que commence un travail de « médiation comparée et clarification sémantique ». Le mot médiation est utilisé dans tous les environnements. À toutes les sauces se plaignent certains. C’est vrai et c’est logique. La médiation est associée à la circulation d’information. Elle est liée à la communication. Elle définit une posture « entre », mais pas nécessairement au milieu. Le médiateur intervient, selon sa spécialité, entre les choses, les idées et les personnes. C’est un créateur de liens. Son rôle est de faciliter les mises en relations. De ce fait, les types de médiation sont nombreux. Les novices s’y perdent et certains spécialistes ont des difficultés à s’y retrouver, souvent parce qu’ils revendiquent la fonction sans en avoir les compétences. Dans le domaine des relations humaines, on peut identifier plusieurs courants d’influence qui se concurrencent sur le marché encore caché de la gestion et de la résolution des conflits.

Déjà, rien que là, il apparaît une formule distinctive : « gérer un conflit » ou « résoudre un conflit ». Dans un langage générique, on pourra dire « régler des différends ». Mais entre « gérer » et « résoudre », on comprend qu’il existe deux conceptions de la relation aux conflits. Ces situations relationnelles peuvent, pour les uns, faire l’objet d’une (certaine) spéculation, et, pour les autres, être conduites à un terme et éventuellement orientées « projet relationnel ».

De la même manière, considérer que la médiation dans le champ des relations humaines dégradées, est un mode alternatif au système judiciaire, dénote une façon d’envisager la situation relationnelle. Dès lors que l’on considère un conflit comme un projet relationnel, il ne s’agit plus d’aborder les choses sous l’angle d’une problématique contractuelle, mais de rechercher une méthode de conduite de projet… Les compétences du tiers ne sont plus du tout de même type.

La médiation professionnelle est une nouvelle approche que j’ai initiée et qui est dispensée exclusivement depuis 1999 par l’EPMN. Certes, quelques imitateurs cherchent à s’en inspirer, mais ils confondent tout, mettant de la PNL, de l’AT et même des délires comportementaux du style de la série américaine « Le mentalisme ». C’est du n’importe quoi, parce que forts de leur ignorance chargée de l’ambition de faire quelque chose de leur existence, ils optent pour la facilité.

Pour structurer la médiation professionnelle, j'ai puisé dans la logique géométrique. Je me suis inscrit parmi les rationalistes, ceux qui ont pensé tel Diderot, que dans la vie nous sommes en formation continue. Et j'ai embarqué la quête irrépressible de liberté de La Boétie et de bien d'autres philosophes, empreints de laïcité, qui ont participé, par leurs réflexions sur la citoyenneté et leurs contributions sur la vie en société.

Pour moi, ce qui a été monté peut être démonté, il faut trouver le bon cheminement, comme avec un casse-tête, pas forcément le chemin inverse. Le savoir subtil et intuitif ne vaut en responsabilité que quand les mots l'ont formalisé et qu'il est devenu un savoir utilisé en conscience.

Le principe est que ce que je sais, je peux le dire, le reproduire et le transmettre, sinon c'est un savoir hypothétique qui ne saurait être transmis dans le cadre d'une formation rigoureuse.

Le champ d'application de cette technicité va de la qualité des relations à leur détérioration. Il dépasse la recherche d'accord et s'étend jusqu'à la conduite de projet et peut permettre d'accompagner la création ou le rétablissement des conditions de l'entente. C'est une ingénierie qui permet de travailler sur les processus d'aide à la décision. Elle inclut l'accompagnement au changement, parce que résoudre un conflit implique un changement.

Il apparaît que les compétences en pédagogie sont nécessaires, parce qu'il s'agit d'amener à intégrer. Les chemins de l'acquisition et de l'assimilation ne sont pas sans heurts, en raison des croyances, des certitudes et des convictions des personnes en formation.

Les représentations sont inévitablement bousculées. Et ce n'est pas avec des fantaisies mal adaptées de la rhétorique que l'on peut faire de la rigueur.

L'incompétence se nourrit de tout cela, mais c'est de la transmission d'un savoir-faire dont il s'agit ici. Alors, il convient d'examiner les piliers de cette démarche que j'ai identifiés et ordonnés autour des trois axes de la modélisation Systémique des Interactions en Communication – SIC.

Dans la suite, nous allons examiner des concepts essentiels tels que la distanciation.

Nous cheminerons sur l'indépendance au travers de l'idée de la loi, puis ce sera au tour de l'indépendance au travers de l'idée des valeurs, et enfin l'indépendance au travers des choix et des décisions.

Dans un premier temps, je vous propose de revenir un instant sur l'éthique, puisqu'elle permet d'aborder un aspect essentiel : celui de la justification sociétale de la profession de médiateur.

C’est quoi l’éthique ?

L’éthique, en tout cas, ce n’est pas la morale. Nous pouvons également nous poser la question de savoir ce qu’est une idéologie ou une croyance ? En tout cas, ce n’est pas de la philosophie.

Lorsque l’on transforme les hypothèses en dogmes, on sort de l’éthique autant que de la philosophie et on entre dans la morale et l’idéologie.

Dans le même ordre d’idées, il y a autant de différences entre :

- le dressage ou le conditionnement et l’éducation ou l’instruction qu’entre la philosophie et une religion par exemple, qu’entre l’éthique et la morale ;
- un système arbitraire et un système de promotion de la libre décision ;
- la notion de contrat social et celle d’entente sociale.

Je propose donc une lecture de la chose : la philosophie est à l’éthique ce que la morale est aux idéologies et aux religions.

Autrement dit, l’éthique est à la morale ce que la philosophie est aux croyances et aux idéologies.

Hé bien là où l’éthique cherche à inclure, à anticiper, permet de questionner, là où la philosophie doute, réfléchit, la morale, les croyances et idéologies interprètent, affirment, excluent…

Un exemple thématique ? Allons-y avec du lourd : L’origine du monde … Non, pas le délicieux tableau de Courbet, le questionnement en lui-même. Voyons cela…

Les religions apportent des réponses, des affirmations, des certitudes, en retirent des règles, des dogmes ; la philosophie reprend jusqu’à la question : le monde aurait-il réellement une origine. Et si le monde n’avait pas de moment zéro ? Pas de début, pas de commencement, pas de big-bang…

La philosophie supporte une question sans réponse, comme l’évidence de notre vie dont on n’aura jamais connu le début du film ni nous ne connaîtrons la fin. La religion ne supporte pas l’absence de réponse : ses fidèles cherchent à imposer leurs conceptions.

C’est la grande différence entre éthique et morale : le questionnement reste dans la démarche de la première tandis que les affirmations, des élucubrations sont utilisées par l’autre.

Cette instrumentation que je vous propose peut vous permettre d’élargir votre discernement. C’est ici par exemple que je vous montre de manière claire la différence entre le doute rationnel (tout ce qu’il y a de plus logique) et le doute émotionnel (fait de craintes, de peurs, d’inquiétudes…)

Conclusion ? Il pourrait bien être opportun de dissocier l’amalgame fait entre philosophie et idéologies…

Les formateurs qui prétendent conjuguer l’enseignement des religions comme des vérités possibles habillées de questionnements philosophiques seraient bien inspirés de puiser dans cet outil de réciprocité.

Indépendance, Impartialité et neutralité

Je propose d'examiner la notion que j'ai précisée en médiation professionnelle, la « distanciation ». Elle est constituée de trois éléments qui ne sont guère intégrés par tous les médiateurs et mon propos est ici d'inciter le microcosme de la médiation à se faire un même vocabulaire. Pour cela, je propose de conduire une indispensable réflexion sur ce sujet où, par facilité l'on embarque des postures morales à la place de celles de la rigueur.

Les trois piliers de la distanciation que j'ai retenus en m'appuyant sur la modélisation Systémique des Interactions en Communication – SIC sont :

- l'indépendance, pour ses liens avec les principes de rappel au règlement et à la loi ;
- l'impartialité, pour son rapport avec les protagonistes d'un différend ;
- la neutralité, pour son évocation de la solution adoptée par les parties.

Ces termes retenus ne le sont pas partout, même si pour un nombre croissant d'acteurs de la médiation les choses peuvent paraître évidentes. Au début du 21ème siècle, ces trois termes n'étaient pas considérés comme fondateurs.

À ce jour, le législateur français n'est pas encore arrivé à concevoir une profession en dehors de toute autorité. Les acteurs de la médiation eux-mêmes ne sont pas unanimes. C'est pour commencer à démêler cela que je publie cette réflexion, sachant qu'elle risque d'écorner quelques susceptibilités associées à des conceptions autoritaires.

Le modèle rhétorique d'observation comportementale que j'ai développé, l'Étude SIC, m'a permis de positionner dès 2002 les composantes de la distanciation. Grâce à lui, j'ai pu identifier les éléments de postures d'un médiateur professionnel et en dissocier la confidentialité, en la définissant plus justement comme une garantie.

L'impartialité n'est pas l'indépendance ni la neutralité et celle-ci n'est pas l'indépendance non plus. Peut-être par empressement, ils sont nombreux à ne pas retenir des définitions rigoureuses et à se satisfaire du flou des idées

reçues. Ceux-là parlent de « gestion des conflits » en lien avec la médiation, alors que le terme de « gestion » signifie bien a minima « maintenir en l'état », d'autres confondent indépendance, neutralité et impartialité. D'autres encore insistent sur leur posture moralisatrice, avec la bienveillance, qu'ils préfèrent à l'indépendance. Les rédacteurs de la directive européenne de 2008 eux-mêmes n'ont pas été plus rigoureux, en ne retenant que l'impartialité. Ils ont négligé la neutralité et l'indépendance au profit de la compétence et la diligence.

Quand j'ai commencé avec la médiation, on ne se posait pas toutes ces questions, parce qu'il n'était pas envisageable que l'activité de tiers dans le règlement amiable des conflits devienne une profession. En 1987, je me présentais aux dirigeants d'entreprise comme « consultant en médiation ». C'est en 1999 que j'ai imaginé qu'une profession pouvait se dégager de l'évolution de cette spécialité centrée sur l'amélioration des relations. J'ai alors lancé la première formation de « médiation professionnelle ». À ce moment-là, dans les autres centres de formation dont l'existence ne m'a été révélée que grâce à internet, il était question de manière très variable d'impartialité, de neutralité et de confidentialité ou bien d'indépendance, de neutralité et de confidentialité. Les choses n'étaient pas claires et rattachées à la représentation du « pacte social ». La confusion sémantique faisait loi. Voyons cela.

Qu'est-ce que l'indépendance d'un médiateur ?

La première confusion concernant l'indépendance est faite avec son usage relatif aux professions libérales, dites professions « indépendantes », parce que le professionnel est son propre employeur. « Installe-toi en indépendant », c'est-à-dire « sois ton propre employeur ». C'est plus une question de statut que de posture. Il convient donc de différencier ici le statut juridique de la posture déontologique.

La deuxième confusion dont l'indépendance est l'objet provient de l'assimilation avec l'impartialité. La subtilité nécessite de faire jouer son esprit de finesse, ce qui n'est pas forcément gagné. Il est exact que dès lors que l'on prend parti pour quelqu'un, on semble en relation de dépendance. Mais en fait ce n'est pas parce qu'on prend parti pour une personne que l'on se retrouve en relation de dépendance.

La troisième, c'est la confusion avec la neutralité. Là, ça paraît d'ailleurs simple, voire évident : être neutre nécessiterait d'être indépendant. C'est la confusion totale. La neutralité est cette posture que j'ai mise en regard de l'accord passé par les parties.

Avec ce genre d'approche confusionnelle, il suffirait d'un mot et on pourrait croire avoir tout dit. N'est-ce pas d'ailleurs un peu ce qui s'est passé pour la rédaction de la directive européenne où ne figurent ni l'indépendance ni la neutralité ?

L’indépendance n’est pas un statut, mais une posture

Pour une différence entre droit et déontologie

Revenons à la première confusion. Qu’est-ce que l’indépendance ? En termes de déontologie, il s’agit d’un principe. Le professionnel indépendant sur le plan déontologique fait son travail au regard des règles de son art, sans qu’une autorité tutélaire puisse venir lui demander de modifier son processus ou de l’orienter au nom d’intérêt ou d’enjeu de quelque nature que ce soit. Le professionnel exerçant en indépendant n’apporte pas son concours à une démarche parce qu’elle aurait été décidée antérieurement à son intervention. Le professionnel indépendant ne répond pas à des sollicitations d’allégeance.

On peut comprendre alors que l’intervention d’un médiateur professionnel ne saurait être encadrée par des impératifs règlementaires. Ce médiateur ne saurait être mis en situation de faire des rappels à la loi, à la morale, voire à l’ordre public. Ce n’est pas son affaire. Il y a le monde des juristes qui est fait pour cela, avec policiers, gendarmes, avocats, juges, huissiers, notaires, etc. Les procureurs sont assistés par des porte-paroles nommés “médiateurs du procureur de la république” (médiateurs pénaux). Ces « médiateurs » ont un lien de subordination avec le procureur de la république ; d’une autre façon, le « médiateur familial » exerce sous contrôle du juge aux affaires familiales. Ce médiateur-là s’en tient à la représentation officielle de son rôle : se substituer au juge pour “protéger” les intérêts de l’enfant et de l’époux le plus faible, niant au passage la capacité des parents eux-mêmes. Le système de médiation familiale entretient le système de la mise sous tutelle des personnes qui ont vécu un conflit, comme si le différend avait eu pour conséquence d’altérer leur capacité de décider.

La plupart des médiateurs exercent dans un rapport de subordination et exercent une autorité d’influence sur les personnes qu’ils reçoivent. Ils ne peuvent imaginer exercer en dehors d’un cadre, tant ils ont le sentiment d’insécurité pour eux-mêmes. Or, précisément, le métier de médiateur est un travail de funambule, pratiqué sur la corde raide tendue entre l’émotion et la raison. Seuls les « médiateurs professionnels » (CPMN) savent

conduire une discussion pour permettre aux parties de trouver des terrains d'entente sans exercer de censure. Les parties peuvent ainsi en venir à reprendre leur relation, l'aménager ou la rompre, selon les trois issues que j'ai identifiées pour conduire une médiation professionnelle. Sur le chemin de Descartes, ils aident les personnes à mieux ordonner leurs idées, à les structurer, pour trouver quelque chose de plus solide dans leur relation. À défaut de trouver cela, les médiateurs professionnels aident les parties à choisir comment rompre dans les conditions les moins insatisfaisantes possibles. Parfois, quel que soit le cas, ils accompagnent des accords intermédiaires, ce qui est inimaginable pour les professionnels du contentieux pour lesquels une médiation doit nécessairement se clore par un écrit qui scelle un accord affirmé comme définitif.

Ainsi, l'indépendance d'un médiateur professionnel n'a rien à voir avec qui paie sa prestation. Un médiateur professionnel peut être salarié d'une organisation. Dans le cadre de l'exercice de sa mission, il est indépendant de tout commanditaire, sinon il pourrait bien devenir une autre partie au conflit. Il n'est pas plus le porte-parole des uns que des autres. Il ne préconise pas l'application du règlement intérieur, celui-ci relevant du champ disciplinaire auquel le médiateur professionnel ne saurait se référer.

Le médiateur professionnel est indépendant quels que soient les acteurs en présence et les attentes organisationnelles affirmées. Sa technicité, avec les savoir-faire d'altérité, et son engagement éthique et déontologique, lui permettent d'intervenir auprès de confrères susceptibles d'être engagés dans des différends. Parce que contrairement aux autres tiers, le médiateur professionnel n'obéit pas. Il n'est pas l'instrument d'une rémission, pas plus que d'une recherche de docilité. S'il applique rigoureusement son processus de résolution des différends, il ne peut intervenir sur la façon de penser et de décider des protagonistes. Il est l'accompagnateur d'une réflexion en vue d'une définition d'un projet et d'une prise de décision.

À titre d'exemple : un médiateur qui demande à un de ses confrères de changer le contenu d'un document de médiation (rapport de mission) parce qu'il craint de perdre le client qu'il a par ailleurs en tant que consultant ne saurait être médiateur professionnel. Cette allégeance témoigne d'une absence totale d'indépendance. Si le médiateur exerce en étant tenu de faire un rappel au règlement intérieur d'une organisation, il n'est pas indépendant et ne saurait être « médiateur professionnel ».

C’est avec cette identification de l’indépendance que l’on retrouve les deux courants de la médiation :

- la médiation pour inciter les personnes à se conformer. Cette médiation, lorsqu’elle est pratiquée sournoisement, si elle correspond à un fantasme moralisateur, est contraire à la déontologie.
- et l’autre médiation, la médiation professionnelle. Elle se distingue par le recours à la raison et conduit sur les chemins de la réflexion. Elle n’est pas compromissoire ; elle permet d’impliquer les personnes fourvoyées dans un conflit dans la démarche de faire valoir le principe de sauvegarde de leur libre arbitre.

L’indépendance est exigeante parce qu’elle impose une discipline.

En indiquant, par ailleurs, que l’on peut être subjectif mais indépendant, on peut mieux cerner encore la signification de ce principe. Le principe d’indépendance implique que chacun est libre de ses idées. Le médiateur professionnel a son référentiel déontologique qui encadre les règles de son art.

En conséquence, un médiateur appartenant à une institution telle que la CPMN est tout à fait habilité à intervenir dans des conflits entre des médiateurs de la CPMN, tel que prévu dans le Code d’éthique et de déontologie, le CODÉOME. La CPMN n’est pas une autorité de tutelle, mais une organisation garantissant précisément l’indépendance, l’impartialité et la neutralité de ses membres.

L’indépendance n’est pas l’impartialité

Pour une différence entre autorité et intérêts et enjeux

Concernant la deuxième confusion, il me faut revenir sur l’impartialité. Celle-ci comporte clairement sa signification : ne pas prendre parti. Mais ce qui est évident lorsque c’est dit ne l’est pas pour tout le monde dans son coin. De quoi s’agit-il ? Il ne s’agit pas d’obéir à l’une des parties, mais de voir des intérêts communs avec soi ou en soi. La partialité implique d’avoir les mêmes intérêts ; c’est être de parti lié, ce qui peut être le cas sur le plan matériel, mais aussi plus intimement sur des questions de valeurs morales. Ainsi, donc, rien à voir avec le fait d’être soumis.

On peut être de parti pris tout en n’étant pas en lien de subordination, soit indépendant et non impartial. Et cette posture est contraire à celle que l’on peut concevoir d’un médiateur professionnel.

La distanciation qui s’impose à un médiateur professionnel exige de lui qu’il développe un processus et utilise des savoir-faire qui lui permettent d’exercer par-delà des échos d’intérêts et d’enjeux matériels ou moraux qui pourraient le lier à une partie en conflit. On verra même un peu plus loin que les techniques utilisées constituent une garantie supplémentaire dans sa distanciation, et par conséquent son impartialité.

Être impartial, c’est donc une posture relative aux enjeux et aux intérêts. C’est par exemple être intéressé par le résultat qui pourrait être dans l’accord des parties, autre que celui que les parties trouvent un accord satisfaisant pour toutes.

Prendre parti pour une personne ne signifie pas de lui faire allégeance, c’est être son allié dans une circonstance. Mais le médiateur qui opérerait comme cela ne serait-il pas démasqué par les parties ? Sa crédibilité serait immédiatement mise à mal et le processus ne pourrait pas se poursuivre, à moins d’avoir des protagonistes dont la capacité de réflexion les empêcherait de prendre des décisions. C’est encore faire fi du fait qu’en médiation professionnelle, les personnes ont le temps de réfléchir et que personne n’est pressé d’enfermer l’autre dans un accord qu’il ne pourra tenir.

Un médiateur qui obtient un mandat de vente d'une propriété auprès de l'une des parties alors que l'un des enjeux du différend porte précisément sur le montant de la vente du bien ne saurait être médiateur professionnel. Il transgresse là le principe d'impartialité.

Un médiateur qui ne parvient pas à maintenir sa posture de distanciation et constate qu'il ne peut rester impartial, ce qui le conduirait à mettre un terme à la médiation pour des raisons morales, ce médiateur doit arrêter sa mission et, sans commentaire, confier la situation conflictuelle à un de ses confrères. S'il poursuit sa mission et influence les parties, il transgresse le principe d'impartialité. Si, de surcroît, il conduit les protagonistes à s'en remettre à un tiers pour arbitrage, il transgresse le principe d'indépendance.

Ainsi, clairement, l'indépendance est associée au rapport à l'autorité et de servitude, tandis que l'impartialité est liée aux valeurs morales et matérielles. Ce n'est donc pas de la même posture dont il s'agit, et les deux contribuent à définir la distanciation. Mais ce n'est pas suffisant, parce qu'une autre confusion est faite.

L’indépendance n’est pas la neutralité

Pour une différence entre subordination et décision

Il reste maintenant le troisième point, celui portant sur la confusion entre indépendance et neutralité. Dans le premier module des formations à la profession de médiateur, nous insistons sur les éléments posturaux. Nous y revenons de manière plus approfondie lors du deuxième module de la formation CAP’M, puis nous invitons chacun à s’approprier le CODÉOME, qui devrait permettre à tous de s’imprégner de ces définitions. Et pourtant, un peu plus tard, parfois, chez certains, il en reste quelque chose qui ne ressemble plus à rien. Il reste la confusion.

L’indépendance porte sur la relation que le médiateur professionnel a avec une autorité. Pour certains rester «indépendant », c’est comme de rester « neutre ». L’amalgame est vite fait au point que la neutralité disparaît dans la définition posturale. Pourtant, l’indépendance pourrait être considérée en amont de l’action du médiateur professionnel, tandis que la neutralité serait en aval. La neutralité concerne l’autorité que le médiateur peut exercer sur les parties. Le médiateur professionnel est en posture d’influence potentielle. S’il joue de morale ou d’autres critères dont il serait porteur, il peut agir sur le choix de la solution. Il peut orienter la décision.

En réalité, le médiateur professionnel peut être indépendant de toute autorité, mais pas neutre sur la solution et agir pour qu’elle lui convienne.

La neutralité peut être déjà mise à mal quand le médiateur professionnel donne son avis sur la solution. Elle est entamée quand il juge de ce qui est le moins pire ou le mieux. Elle l’est aussi quand le tiers témoigne d’une position d’expert d’un domaine technique relatif au différend. C’est ainsi une erreur que de privilégier un expert du domaine technique d’un conflit, parce qu’il va agir plus en arbitrage qu’en médiation. Parce que le domaine technique d’un conflit est celui de la relation, le reste est souvent accessoire. Alors lorsque le tiers fournit la solution, il dérive et sombre dans l’incompétence de son rôle. Il ne fait plus médiateur professionnel, mais conciliateur ou conseil.

De même, un médiateur qui utilise une fonction d’arbitre, de juge ou de conseiller au prud’homme pour dire aux parties ce qui lui paraît bon, bien ou juste, transgresse la neutralité. En faisant cela, il influence les parties,

puisqu'il cherche à les conduire à faire un autre choix que le leur. Il transgresse lorsqu'il argumente que devant une juridiction la décision serait de la nature de celle qu'il préconise. Non seulement c'est préjuger, mais c'est surtout, en matière de médiation professionnelle, une transgression de la neutralité. Car la neutralité porte sur la solution que les parties d'un différend viennent à adopter. Il y va de leur engagement dans un projet qu'elles vont être seules à entretenir. Il convient que ce soit leur décision, leur choix, leur façon de concevoir et d'envisager les choses.

La neutralité n'est pas forcément facile à préserver pour celui qui prétend avoir une autorité de fonction ou de compétence. Celui-ci a tendance à vouloir dire ce qui lui paraît adapté comme procédé. Le médiateur qui donne son avis ou qui dit le droit d'une manière ou d'une autre n'est pas neutre. Si un avis extérieur est nécessaire, il convient de faire appel à des experts.

Avec l'indépendance, c'est le médiateur relativement à l'autorité qui pourrait s'exercer sur lui et avec la neutralité, c'est l'autorité que le médiateur pourrait exercer sur les parties. C'est ainsi, par manque de discernement et de finesse que nombre de médiateurs confondent tout.

Ces trois postures clarifiées, et l'indépendance en premier lieu, expliquent pourquoi les médiateurs ne sauraient attendre de l'État une identité réglementée. Les médiateurs ne peuvent être professionnels qu'au travers de la reconnaissance par leurs pairs. Et dans tous les cas, les médiateurs ne sauraient être diplômés d'État, ce qui constitue une mise sous tutelle culturelle, et encore moins enfermés dans une profession ordinale. Cette démarche de confort est le témoignage d'une absence de compétence qui cherche refuge.

Comment entretenir la distanciation en médiation ?

L'indépendance est l'un des trois piliers de la distanciation. Le terme est bien adapté pour définir la posture du médiateur professionnel relativement à toute forme d'autorité qu'on serait tenté d'exercer sur lui.

Mais c'est vrai que pour beaucoup de personnes, il est difficile de maintenir cette posture. L'habitude est telle que les plis sont là et une lecture du « discours de la servitude volontaire » de La Boétie n'est pas suffisante. Difficile quand on n'a pas fait le chemin d'un choix de responsabilité mais que l'on se positionne plutôt dans une relation de subordination. Il faut y revenir et réfléchir.

Tout commence par la conception que l'on a de l'humain, de ce qui motive son implication dans une organisation sociale, de la cause des différends, de leur manière d'être éventuellement résolus et par quel type de tiers. Tous ces éléments interfèrent pour donner à la médiation une teinte culturelle et professionnelle. Soit elle est un instrument au service d'une idéologie soit elle est une discipline associée à la philosophie.

C'est à ce prix d'une réflexion rigoureuse que l'on peut prétendre offrir à nos concitoyens un service exemplaire en médiation professionnelle.

Il convient notamment de cesser de véhiculer les erreurs suivantes :

- le fait d'appartenir à une organisation empêcherait un médiateur d'être indépendant vis-à-vis de personnes adhérant à cette organisation ;
- les médiations devraient être tenues dans le cadre du respect de l'ordre public et des bonnes mœurs ; ce qui implique une allégeance à un pouvoir et un rôle de juge lié à l'exercice de la médiation ;
- il devrait y avoir un diplôme d'Etat de médiation, ce qui aurait pour conséquence d'ouvrir le système de légitimation aux systèmes dictatoriaux, religieux, etc.
- le médiateur devrait être placé sous l'autorité de l'Etat, sinon ça serait encourager la désobéissance civile ; le médiateur ne doit avoir aucun rôle lié à du rappel à la loi ou à un règlement quel qu'il soit.

L'indépendance est liée à la distanciation. Pas d'indépendance sans distanciation et réciproquement. La distanciation est composite. Elle s'entretient par une réflexion sur les risques de servitude.

Lorsque le médiateur s'est approprié les trois fondamentaux de la distanciation, il est en posture de crédibilité vis-à-vis de chacune des parties. Une fois compris, il peut passer à l'appropriation du processus structuré, très rigoureux, de la médiation professionnelle. Le processus acquis, les techniques vont consolider sa méthodologie. Et son rôle va se décliner selon trois aspects :

- une aide à l'implication dans le processus de résolution du différend ; c'est-à-dire l'aide à choisir le moyen le plus opérationnel pour mettre un terme au différend ; c'est ainsi que commence l'entrée en médiation ;
- le soutien de l'effort des parties dans cette implication tout au long du processus ; c'est-à-dire qu'il se positionne en garant de la qualité relationnelle telle qu'elle a été clarifiée par les parties lors des entretiens individuels en vue des réunions résolutoires ;
- l'aide à une réflexion contributive sur les causes de la dégradation relationnelle et les possibilités de démêlage du différend, jusqu'à une contribution méthodologique pour l'identification de l'accord et du projet qui peut en résulter.

Les techniques qu'il doit s'approprier relèvent d'une maîtrise de la rhétorique passée au crible précis d'un modèle que j'ai conçu, le modèle Systémique des Interactions en Communication. Sa maîtrise fait la différence entre l'amateur et le professionnel en médiation. L'ensemble du processus et la façon du rôle du médiateur professionnel repose sur cette instrumentation subtile. C'est une discipline. Et cette discipline que j'ai initiée est exclusivement enseignée par des formateurs agréés par l'École Professionnelle de la Médiation et de la Négociation.

Pour conclure

Pour conclure, ce que j'ai défini depuis des années, c'est que :

- l'indépendance est relative à la relation avec toute forme d'autorité culturelle, cultuelle, hiérarchique ; elle interfère dès l'entrée en médiation, puisque la posture de dépendance implique un a priori de servitude ou d'allégeance à une souveraineté.
- l'impartialité est au regard des parties, de leurs croyances, de leurs convictions, de leurs expériences, des intérêts et des enjeux ; elle interfère en cours de médiation. L'indépendance n'est pas une garantie d'impartialité.
- la neutralité est en rapport avec la solution que les parties adoptent, et le projet qu'elles élaborent pour faire vivre leur accord lorsque celui-ci s'inscrit dans une relation durable. Cette posture interfère souvent en fin de médiation.

L'exemplarité des médiateurs est dans leur posture d'indépendance autant que dans leur recherche de raisonnements structurés visant à aider les autres à mieux conduire leur raison.

Ces trois éléments composent la posture de distanciation. Ils sont indissociables.

Comme je l'ai mis en évidence, le médiateur professionnel est un accompagnateur de projet. Les modèles autoritaires sont de plus en plus controversés. La posture des médiateurs professionnels a tout lieu d'inspirer ceux qui, par leur dynamique d'entreprise ou leur rôle dans la société, sont dans des rapports de guidance.

Ce travail de clarification ouvre ainsi des perspectives importantes en matière de gouvernance.

Petit lexique supplémentaire

Ce petit lexique peut bien être un rappel. Néanmoins, il fournit des repères bien utiles parfois.

Altérité : l'altérité est une posture associée à l'éthique et à la philosophie. Elle consiste à reconnaître l'autre en tant qu'il est différent de soi et que ses modes de fonctionnement lui sont propres. De même que la philosophie est un ensemble de questionnements sur le sens de la vie, que l'éthique est un ensemble de questionnement sur la manière de vivre en société, l'altérité dépasse l'acceptation de l'autre pour être dans l'accueil de sa différence.

Altérocentrage : posture que j'ai définie pour les formations à la médiation professionnelle et développée exclusivement à l'EPMN. Ensemble de savoir-faire visant à aider une personne à clarifier son positionnement en vue de prendre des décisions rationnelles pour développer un projet ; compétence permettant à un médiateur professionnel d'aider une personne à structurer sa pensée, dans une relation d'altérité. Être altérocentré, c'est aider à réfléchir. L'altérocentrage consiste à observer et écouter pour restituer ce qui est exprimé, de manière contextuelle, en établissant des liens de sens (causes-effets).

Confidence : propos tenu dans une relation de confiance et repose sur une quête de sympathie ; celui qui reçoit est un confident ; évoque une relation de sympathie.

Confidentialité : condition dans laquelle est reçue une information ; évoque une relation professionnelle.

Distanciation : posture du médiateur professionnel, acquise à l'EPMN et entretenue au sein de la CPMN, qui permet de garantir avec rigueur l'impartialité, l'indépendance et la neutralité.

Droit à la médiation : repose sur le « principe de sauvegarde du libre arbitre ». Il vise à permettre à des personnes exposées à un différend de recourir à un tiers pour les aider à trouver une issue amiable plutôt que d'exercer un « droit à la justice » avec le recours à des tiers dont la finalité implique la négation de la liberté de décision. Ce nouveau droit est fondé sur l'article 1er de la déclaration universelle des droits de l'homme « Tous

les êtres humains naissent libres… » et a pour objectif d'entretenir cette liberté.

Échec en médiation : conduire une médiation qui aboutit à laisser les parties reverser dans l'adversité, en se disant que c'est de leur faute ou de leur responsabilité, sans constater que ce sont les limites de compétences du tiers qui en sont la cause.

Empathie : disposition qui permet d'identifier et de restituer par mimétisme ou énonciation selon sa propre expérience, les états affectifs et émotionnels d'autrui.

Entente : le terme d'entente est souvent utilisé dans le contexte de la médiation, par préférence à accord et même à contrat. Par-delà tous les courants de pensée, cette notion apparaît primordiale, même s'il a fallu du temps pour que je l'identifie comme distinctive. La raison de la prépondérance de l'entente en médiation est simple : le principe de l'entente est dans l'établissement d'une relation. Lorsqu'une relation se fonde, c'est sur une entente. Le contrat vient dans la formalisation, lorsqu'il y a un potentiel de défiance. Le contrat social survient dans la même logique. Tant que l'entente persiste, le contrat n'est pas nécessaire et, le cas échéant, il peut être revu, aménagé, refondé, voire supprimé par la seule entente. Il en ressort que l'entente est antérieure et supérieure à tout contrat. Elle constitue la garantie de la discussion concernant tous les aspects d'une relation, ses formes juridiques (contextes relationnels interprétables selon les textes en vigueur et les tiers spécialisés en droit, contractualisation verbale ou écrite), ses aspects techniques (pratiques, temporels, matériels, financiers) et ses motivations (le champ émotionnel). Le médiateur professionnel est ainsi le garant du rétablissement de l'entente, tandis que le juriste intervient sur le contrat, sans que celui-ci soit une garantie, puisqu'il repose principalement sur une fiction ou sur un risque d'interprétation par un tiers arbitre. Dès lors que l'on sait entretenir une entente, la rétablir, voire l'établir, le contrat n'est plus le référentiel. Il est intéressant ici de constater que la mission du médiateur professionnel est essentielle dans les contextes relationnels et que sa mission est loin de la quête interprétative associée au juridique. C'est ainsi dans l'Ingénierie Systémique Relationnelle® que le médiateur professionnel puise ses savoir-faire. La spécialisation du médiateur professionnel ne saurait ainsi se développer au regard d'une particularité technique de contexte (famille,

voisinage, entreprise, économie, etc…), mais doit se centrer sur ce qui fait l'entente, ce qui la dégrade et la restaure.

Médiation : ce concept recouvre des pratiques diverses visant à faire circuler des informations grâce à l'assistance d'un tiers, le médiateur. Le terme de médiation est utilisé en droit de manière indifférente pour désigner l'intervention de tout tiers entre les protagonistes d'un conflit, qu'il soit arbitre, conciliateur, régulateur de marché ou conseil. D'une manière générale, le médiateur est un accompagnateur de décision. Il peut être limité dans ses interventions par une autorité tutélaire, dans ce cas, c'est un médiateur d'autorité. Les médiations d'autorité sont identifiables dans les différents courants de pensée : médiation confessionnelle (comme avec l'institut catholique), médiation juridique (comme avec la médiation judiciaire et de la consommation), médiation psycho-sociale (comme dans les pratiques de la médiation institutionnelle familiale).

Médiateur professionnel et Médiation professionnelle : La médiation professionnelle est une application de l'Ingénierie Systémique Relationnelle® qui consiste dans l'intervention d'un tiers, dans le cadre de la conduite d'un projet, au sein d'une relation pérenne ou dégradée, en vue d'entretenir, de rétablir ou de créer les conditions d'une entente.

La médiation professionnelle est pratiquée par les « médiateurs professionnels », formés à l'EPMN, et membres de la CPMN. Les médiateurs professionnels utilisent des processus structurés d'intervention pour la résolution des différends. Au regard du système judiciaire civil, qui in fine va de pair avec la privation de la liberté de décision, puisqu'un tiers se substitue aux parties en conflit, la médiation professionnelle est la seule pratique visant la libre décision assistée par un tiers.

La dénomination de « médiateur professionnel » vise à faire la différence avec les médiateurs dont le référentiel est celui du contrat, tandis que les médiateurs professionnels ont adopté le référentiel de l'entente. Le qualificatif « professionnel » ajouté au substantif insiste sur la permanence de l'entretien du choix postural dans l'ensemble des activités du « médiateur professionnel ».

Principe de sauvegarde du libre arbitre : ce principe est fondé sur l'article 1er de la déclaration universelle des droits de l'homme : « Tous les (...) humains naissent libres ... ». Il est mis en œuvre avec la médiation

professionnelle, grâce aux techniques d'aide à la décision et à la conduite des projets.

Charte d'éthique et de déontologie des chercheurs du Centre de Recherche en Entente Interpersonnelle et Sociale et en Ingénierie Systémique Relationnelle® – CREISIR

Préambule

Toute organisation humaine est liée au tissage relationnel. L'évolution et la diffusion des connaissances dans tous les domaines a conduit à des changements dans les rapports humains et notamment les relations interpersonnelles, les approches pédagogiques et les modes de gouvernance. Dans tous les pays, de nouveaux fondamentaux culturels apparaissent et s'inscrivent dans les échanges, les négociations, l'animation du dialogue social, l'instruction, l'éducation et la régulation des différends. Avec la mondialisation économique et les transferts technologiques, la Civilisation humaine peut être mieux observée que jamais.

Dans cette perspective, le Centre de Recherche en Entente Interpersonnelle et Sociale et en Ingénierie Systémique Relationnelle – CREISIR est créé pour accompagner des recherches rigoureuses dans toutes les situations de la vie sociétale. Ces recherches sont centrées sur ce qui fait la qualité relationnelle, la pérennise, permet de la rétablir, ce qui détériore les relations et peut être la cause de leur dégradation jusqu'au conflit.

La présente charte d'éthique et de déontologie a pour but d'exprimer la manière dont les chercheurs définissent leurs recherches jusqu'à leur communication.

Charte du CREISIR

Cadre général

Le CREISIR propose la présence de chercheurs dans des situations médiatisées ou non.

Les chercheurs du CREISIR conduisent leurs recherches avec l'accord des personnes impliquées dans les situations qu'ils observent. Ils doivent signaler au CREISIR toute relation de nature à porter atteinte à leurs engagements éthiques et déontologiques.

Le Comité d'Éthique et de Déontologie du CREISIR est en charge de l'évolution de la présente charte.

1. Engagement d'indépendance, d'impartialité, de neutralité et de confidentialité

Indépendance

Les chercheurs du CREISIR sont tenus à ne dépendre d'aucune autorité publique, politique, économique et culturelle. Ils ne peuvent se référer à aucune demande d'orientation de leur recherche extérieure à l'objectif du CREISIR.

Impartialité

Les chercheurs du CREISIR réalisent leurs recherches dans une posture de distanciation telle qu'ils doivent s'en tenir à ce qu'ils observent sans prendre le parti d'aucun protagoniste.

Neutralité

Les chercheurs du CREISIR n'apportent aucune solution ni ne font de suggestion. Ils ne s'immiscent pas dans les situations qu'ils observent. Ils ne répondent à aucune sollicitation de conseil.

Confidentialité

Les chercheurs du CREISIR ne communiquent aucune information pendant leur temps de recherche à toute personne extérieure au CREISIR ou qui pourrait être impliquée ou concernée par un aspect quelconque de la situation. Ils ne communiquent pas le contenu de leurs notes pendant le temps de leurs observations. Ils ne sauraient être appelés à témoigner sur quoi que ce soit.

Ils sont tenus à la plus stricte confidentialité jusqu'à la publication de leur recherche, dont le contenu doit respecter l'anonymat des personnes impliquées dès lors qu'elles le demandent.

Leurs résultats de recherche peuvent mentionner les tentatives d'influence, dans le respect des conditions de confidentialité. Ils indiquent les moments où ils identifient leurs propres difficultés de distanciation (indépendance, impartialité, neutralité).

2. Responsabilité personnelle et collective des chercheurs

Les chercheurs interviennent dans le cadre d'un accord passé avec le CREISIR. Ils ne sont pas habilités à pouvoir intervenir eux-mêmes dans les différends qu'ils sont amenés à connaître pendant le temps de leur recherche.

Ils soutiennent leurs confrères dans leurs recherches. Ils enrichissent les moyens d'observation et l'ensemble des travaux de leurs collègues pour faire évoluer les instrumentations qui pourraient être opérationnelles dans les situations observées.

Les chercheurs du CREISIR sont tenus à la plus grande rigueur dans l'usage et la citation de travaux qu'ils utilisent.

3. Formation continue

Le chercheur s'engage à actualiser ses connaissances et ses pratiques de recherche.

Le chercheur entretient ses acquis et la rigueur de ses approches en intervenant dans des cas de mise en application, notamment en tant que Médiateur Professionnel ou facilitateur de négociation.

Le chercheur CREISIR est un intervenant de l'École Professionnelle de la Médiation et de la Négociation – EPMN. Il transforme les résultats de ses recherches en actions pédagogiques.

Le chercheur accompagne les médiateurs professionnels et assiste les candidats à la profession, notamment en contribuant aux échanges distantiels avec les outils numériques mis à disposition.

4. Qualité des travaux de recherche

Dans le cadre de l'évaluation des travaux de recherche, les examinateurs doivent signaler tout conflit d'intérêt. Dans tous les cas, les moyens, modalités et conditions d'évaluation doivent être énoncés.

5. Communication et transmission des résultats de recherche

Le CREISIR peut fournir, sur leur demande, aux acteurs des organisations qui acceptent la présence de ses chercheurs, dans le cadre de missions d'observation, des retours sur les situations vécues.

Après leur validation, les résultats des recherches font l'objet de publications accessibles au public, de manière anonymisée dès lors que les personnes, en leurs noms ou au nom de leurs entités, en font la demande.

En concertation avec le CREISIR, les chercheurs interviennent dans le cadre de formations de l'EPMN, participent à des débats, des conférences, des séminaires, des manifestations, des émissions, en favorisant les interactions avec le public.

Nota : la première version de cette charte a été rédigée par Jean-Louis Lascoux. Elle est conçue pour évoluer afin d'intégrer les meilleures conditions de réalisation des travaux du CREISIR.

Un médiateur, une mission, un résultat

La médiation professionnelle est une profession à part et à part entière.

L'éthique et la déontologie en médiation professionnelle ont fait l'objet d'un travail de définition sur plusieurs années et d'une recherche sur trois décennies. La publication de cet ouvrage vient en apporter les ressources.

La profession de médiateur, engagée par le CODÉOME, a son identité sociétale sur ce qui fonde toute relation, par-delà le Contrat Social, celle des promoteurs de l'Entente Sociale. Elle a progressé et a bousculé les habitudes d'approches des relations et de la conception d'une « activité de médiation ». La nouvelle profession de médiateur s'est tracée un chemin « en dehors ». Elle s'est ancrée sur un repère fondateur de toute relation, pour « l'Entente Sociale » et le renforcement du libre-arbitre et de la libre-décision.

Pour cela, elle a été dissociée des « médiations d'autorité », dont le référentiel est celui de la conception du contrat social, encadrées par la morale, le droit et la psychosociologie. Elle n'est pas un moyen alternatif compensatoire d'un système d'autorité en déroute, coûteux et chronophage. Elle utilise des savoir-faire novateurs et opérationnels, ceux de l'Ingénierie Systémique Relationnelle®.

Initiée en 2001, avec le premier diplôme de Médiateur, le Certificat d'Aptitude à la Profession de Médiateur, la profession de médiateur a désormais trouvé sa place dans l'organisation sociale. Elle se répand grâce aux aboutissements des recherches sur le champ relationnel. Elle renforce l'aspiration humaine à rompre avec les systèmes de tutelle. Elle offre une alternative à la servitude plus ou moins volontaire.

L'engouement qu'inspire cette jeune profession est compréhensible. Sur son chemin, de multiples activités se développent.

Avec cette profession du 21ème siècle, le système judiciaire, institution qui place chacun qui y a recours sous la tutelle d'autres personnes, est repositionné, logiquement, avec les moyens alternatifs à la libre décision, garantie par la profession de médiateur.

Désormais, deux paradigmes se côtoient, l'ancien paradigme du contrat social, avec la gestion de l'adversité, par le monde du Droit, et le nouveau paradigme de l'entente sociale avec la promotion de l'altérité, par la proposition de la Médiation Professionnelle.

Liens externes

École Professionnelle de la Médiation et de la Négociation : http://www.epmn.fr

Chambre Professionnelle de la Médiation et de la Négociation : http://www.cpmn.info

Centre de Recherche en Entente Interpersonnelle et sociale et en Ingénierie Systémique Relationnelle® : http://www.creisir.fr

AlloMediateur : http://www.allomediateur.fr

Officiel de la Médiation : http://www.officieldelamediation.fr

ViaMediation : http://www.viamediation.fr