NATHALIE FAVRE*
BRUNO MUNARI**

La co-médiation[1] ; un outil au service des médiants[2]

« Tout seul on va plus vite, ensemble on va plus loin. »
Proverbe africain

Introduction

Depuis plus de 20 ans, la maison genevoise des médiations (mgem) pratique la co-médiation dans le champ familial, pénal mineurs, professionnel, et social.

Dans le déroulement du processus, chaque médiation commence par des entretiens individuels préalables et s'effectue avec un-e seul-e médiateur-trice. Nous recherchons ainsi dès la mise en route du processus de médiation, à trouver un équilibre des genres (un médiant avec une médiatrice et vice-versa).

La recherche d'un tel équilibre sera également privilégiée dans les entretiens communs de médiation avec un couple de médiateurs homme-femme assurant le déroulement du processus. Cela permet d'offrir des clés de compréhension propre à l'identité des genres.

Dans ce sens, notre équipe est ainsi composée de 3 médiatrices et 3 médiateurs.

Afin de développer la force de nos binômes, une question régulière se pose ; Comment pratiquer la co-médiation de façon la plus efficiente possible ?

---

* Médiatrice familiale et pénale assermentée

** Médiateur familial et pénal assermenté

1 Nous abordons ici le thème de la co-médiation dans un contexte familial, pénal, voisinage et entreprise.

2 Nous employons ici le terme de « médiant » pour désigner la personne engagée dans un processus de médiation. C'est ainsi que nous lui donnons un rôle pro actif dans la médiation.

Cette question est naturellement suivie par d'autres telles que par exemple : Quels sont les intérêts et les limites de la co-médiation ? Comment fonctionner harmonieusement et efficacement ensemble ?

I. Exposé

En réponse à ces questions, nous avons mené quelques pistes de réflexion avec les professionnels de notre équipe.

La co-médiation permet d'assurer une écoute plus significative à deux, nous partons du principe que quatre oreilles écoutent mieux que deux.

Cela suppose ici la capacité à cheminer côte à côte en étant ensemble dans la co-création, le partage et la conscience que nous occupons de manière alternée des terrains parfois convergents et d'autres fois divergents. Ici, être complémentaire nécessite de savoir lâcher prise pour prendre une direction peut-être différente que celle envisagée initialement afin de mettre au profit du couple de médiants, nos différentes perceptions.

Il s'agit alors de savoir jouer de nos dissemblances en cultivant la complémentarité des différences. C'est ce que nous relevons par exemple avec mon collègue lors d'un débriefing ; « répartissons nous les rôles autrement ; je te propose de traiter les aspects plus émotionnels de leur relation qui empêchent les prises de décision, pendant que je me charge des points plus pragmatiques pour la mise en œuvre de leurs choix ».

Co-médier, cela suppose ainsi d'avoir la capacité d'apprendre l'un de l'autre et l'un pour l'autre. C'est établir un travail de collaboration comme il est rarement donné de le faire au cours d'une vie professionnelle. C'est toute l'importance de créer des liens intra professionnels où il s'agit de partager un même référentiel de base en ce qui concerne la posture de médiation choisie (pas de solution à donner, impartialité, création d'un lien de confiance, confidentialité, expertise de résilience reconnue aux médiants, non-jugement, écoute empathique, et autres).

A la maison genevoise des médiations, nous mettons aussi l'accent sur l'importance de développer pour chacun une certaine capacité à grandir ensemble. C'est-à-dire, avoir les compétences d'acquérir une écoute et une ouverture suffisante à soi et à l'autre pour développer un lien de partenariat qui soit authentique. C'est ainsi se donner les moyens de se reconnaître dans nos différences, nos divergences et nos désaccords afin de pouvoir construire des accords. A commencer par le fait d'« être d'accord de ne pas être d'accord » !

Pour assurer ce terreau, la mgem privilégie tous les liens informels participant à une meilleure cohésion ; intervisions réflexives et organisationnelles, supervision d'équipe,

repas en commun, week-ends de retraite, apéros, et autres moments informels. En effet, il s'agit là de se connaître souvent au-delà de l'aspect professionnel afin de mieux composer avec le monde émotionnel de l'autre. Nous sommes alors non seulement dans la rencontre mais dans la reconnaissance de l'autre permettant ainsi le développement d'une relation de confiance, essentielle pour renforcer une co-médiation.

A ce stade, nous avons été rendu attentifs à une première étape à ne pas manquer. Celle, si judicieusement suggérée par notre superviseur, JEAN DOMINIQUE MICHEL : « prendre le temps de se demander : comment vas-tu aujourd'hui ? ». C'est ainsi se connecter d'abord l'un à l'autre afin d'ouvrir un espace vers un échange authentique qui donnera ensuite le ton de la médiation. L'étape suivante sera d'accueillir l'état de chacun et d'accepter ce qui se passe afin de permettre ensuite un engagement mutuel dans la médiation.

Lorsque les médiants arrivent, nous les accueillons ensemble. Une boisson est toujours proposée. Commence alors la danse de la co-médiation ; qui commence et qui prend le leadership ?, quels sont les axes à privilégier ? Lâcher prise, tout en s'engageant dans le processus de médiation en étant prêt-e à accueillir l'inattendu.

A l'exemple de cet instant où mon collègue regarde les médiants en leur proposant une autre séance de médiation pour « voir ce qui peut encore être aménageable dans leur processus de garde alternée ». Je lui lance des appels du regard et je finis par dire : « je pense pour ma part que la médiation n'a plus lieu d'être ». Il s'agit alors de nommer nos différentes perceptions en offrant un choix supplémentaire aux médiants ; la poursuite de la médiation avec un objectif fixé ou l'arrêt du processus pour privilégier une autre approche.

Cette situation relève la reconnaissance indispensable que le fait d'être d'accord de parler de ses désaccords, engage plutôt une richesse réflexive qu'un conflit. Ainsi, cela donne d'autres ouvertures que les oppositions mises en apparences lors de la crise relationnelle.

Pour que la co médiation fonctionne correctement, toute compétition ou rivalité doit être bannie entre co médiateurs ; donner une place à l'autre, tendre vers une certaine égalité, nécessitent plus qu'une entente cordiale, au minima des affinités, mieux une connivence et une complicité en quelque sorte un fonctionnement proche du couple, comme le soulève HÉLÈNE ABELSON GEBHARDT[3]. L'auteure parle même de « couplicité » au service des personnes développée au détriment d'un « faire valoir ».

Enfin, il faut également soulever le fait que la co-médiation représente un coût plus élevé que si nous étions seul-e. Ce surcoût est résorbé d'une part par les subventions que reçoit l'association et d'autre part par l'engagement des médiateurs-trices dans la pratique de

[3] Revue Tiers ; la revue de la médiation familiale ; aux risques du changement ; mai 2017.

cet exercice. En effet, le tarif horaire perçu par les membres de l'équipe est inférieur à la moyenne générale. C'est un choix auquel nous avons souscrit, tant cette pratique nous paraît efficiente dans la gestion d'une écoute souvent complexe.

Conclusion

Pour renforcer la co-médiation, la pratique reste essentielle. Elle demande à être régulièrement expérimentée. Il est très important également de pouvoir identifier les regards ou la posture du collègue afin de mieux les interpréter. Cela facilite ainsi les réajustements et l'alternance des points de vue si nécessaire.

Nous avons pu également observer le fait d'écouter ensemble, nous remarquons alors que nous n'entendons pas toujours la même chose, nous ne relevons pas les mêmes éléments par ordre d'importance, ce qui en dit long sur les filtres personnels de chacun, les résonances différentes ainsi que les interprétations et les malentendus possibles.

Pour conclure, nous souhaitons relever l'importance du rythme dans la co-médiation. Ceci pour deux raisons qui nous paraissent essentielles. En premier lieu, nous pouvons à tour de rôle adopter une posture « méta »[4] lorsque le relais est assuré par le-la collègue. Il devient alors possible de s'observer soi même, d'observer chacun individuellement et de s'observer collectivement. L'égo individuel est mis de côté dans le but d'atteindre l'objectif commun : l'émergence d'une solution co-construite entre les parties, ce qui relève, entre autre, de la logique de médiation.

Cela permet également, lorsqu'un des deux médiateurs est envahi par des émotions qui affectent sa qualité d'écoute, son empathie, voire même qui met à mal sa posture de non-jugement, d'avoir un relais assuré par le-la collègue qui prendra alors soin de recadrer la médiation vers un sens commun.

Article « La co-médiation ; un outil au service des médiants »,
paru dans l'« Arbitrage, médiation et autres modes
pour résoudre les conflits autrement » (Ordre des Avocats de Genève)

[4] Il s'agit ici de regarder au-delà des faits.