

Comment en est-on arrivé là ?

Les conflits sont inhérents à toute organisation humaine. Les mutations du secteur de la santé et des solidarités fournissent un terrain propice à leur accroissement.

Cette période de transition génère des tensions, des incompréhensions, des mécontentements dans un secteur où les valeurs d'humanité sont au fondement de l'engagement individuel et collectif.

Les politiques de gestion des ressources humaines mises en place pour faire face aux exigences de l'environnement viennent parfois percuter les représentations et les réalités diverses, un véritable « choc des cultures ».



Proposer la médiation conventionnelle

La médiation conventionnelle est un processus structuré reposant sur la responsabilité et l'autonomie des participants qui, volontairement, avec l'aide d'un tiers formé, neutre, impartial, indépendant, sans pouvoir décisionnel ou consultatif, favorise l'établissement ou le rétablissement des liens, du dialogue, la prévention et/ou le règlement de conflits.

Dans un cadre neutre et dans la plus stricte confidentialité, le médiateur aide les personnes en présence à faire émerger des solutions mutuellement satisfaisantes.

Les principes de la médiation conventionnelle

Le médiateur agit dans le cadre de la loi et le respect des personnes. Il doit maintenir sa position de tiers et vérifier en permanence que les conditions éthiques et déontologiques sont respectées. Le médiateur est neutre, indépendant et impartial. Il a suivi une formation initiale de médiateur qualifié. Il est garant du processus, des règles et des modalités de la médiation. Il n'a pas d'obligation de résultat.

Le consentement des personnes

Le médiateur veille à ce que le consentement des personnes soit libre et éclairé. Il rappelle que la médiation peut être interrompue à tout moment sans justification par les participants ou par lui-même s'il considère que les conditions de la médiation ne sont plus réunies.

La confidentialité

Sauf atteinte à l'ordre public qui met fin à la médiation, ce qui s'échange dans le cadre de la médiation reste dans cet espace et ne peut en aucun cas être utilisé, même à l'occasion d'une procédure judiciaire, par exemple dans l'hypothèse où un accord n'a pu être trouvé en médiation.

**Un déclic total.
Jamais je n'aurais pu dire tout ça
dans un autre contexte.**



La médiation a un caractère confidentiel qui s'impose à toute personne y participant. Les personnes signent un engagement de confidentialité sur les informations et/ou tous les documents échangés à l'occasion de la médiation.

Le signataire de la convention de médiation reconnaît le principe de confidentialité et s'engage à ne pas chercher à obtenir du médiateur et/ou des personnes en médiation des informations sur le déroulement et le contenu des échanges.

Fin de la médiation

La médiation peut se terminer par un accord écrit ou non écrit entre les personnes. Ce protocole est la transcription des points d'accord que les personnes ont décidé de faire apparaître.

Les documents écrits sont signés par les seules personnes concernées. Ils sont leur stricte propriété. Elles ont la possibilité de les faire homologuer par le juge.

**Quand les personnes
concernées
trouvent la solution,
c'est plus efficace**



Des médiateurs expérimentés

Les médiateurs sont proposés par l'URIOPSS Ile-de-France en fonction de votre demande et de vos besoins. Leur présentation personnalisée est à votre disposition.

Contact et conseils

Sabine ESNAULT

Conseillère Technique Ressources Humaines
& Vie Associative

URIOPSS Ile-de-France
Centre de médiation conventionnelle
Maison des Associations de Solidarité
16 rue des Terres au Curé – 75013 PARIS

Ligne directe : **01 44 93 27 12**

s.esnault@uriopss-idf.fr

<https://www.centremediation-uriopss.net/>



**La médiation conventionnelle :
un impact positif sur le climat social
de votre organisation.**

**Son coût est pris en charge
par votre employeur**



en partenariat avec

