

LIVRE BLANC DE LA MÉDIATION



SOMMAIRE

Avant-propos	P 4
Préface de Jacques Faget	P 7
Préambule	P 9
Chapitre I	
Statut et représentation du médiateur	
Introduction	P 13
Constats actuels	P 15
Première préoccupation : la compétence des médiateurs	P 15
Deuxième préoccupation : les critères d'établissement des listes de médiateurs près les cours d'appel	P 15
Troisième préoccupation : les obligations juridiques pesant sur le médiateur et l'assurance professionnelle	P 17
• les responsabilités	
• l'assurance professionnelle	
Quatrième préoccupation : la médiation devient une activité pleine et entière pour de nombreux médiateurs	P 19
Pourquoi un statut ?	P 20
Un statut et une représentation	P 22
• définition	
• principes	
Un statut	P 23
Une représentation professionnelle	P 24
Synthèse	P 27

Chapitre 2

Éthique et déontologie

Introduction	P 29
• L'éthique de la médiation	P 30
• La déontologie du médiateur	P 31
Constats actuels	P 32
• Institutionnalisation de la médiation	P 32
• Une pluralité de Codes de déontologie	P 32
Les propositions de MÉDIATION 21	P 34
• le comité national d'éthique et de déontologie de la médiation.	P 34
• le Code unique de déontologie	P 34
Synthèse	P 37

Chapitre 3

La formation et l'agrément du médiateur

Introduction	P 39
Constats actuels	P 41
Les propositions de MÉDIATION 21	P 43
Formation	P 43
• Parcours de formation.	P 44
• Evaluation des équivalences	P 47
Reconnaissance des formations et des médiateurs.	P 48
• Accréditation des organismes de formation	P 48
• Agrément du médiateur	P 49
• Certification du médiateur par un organisme indépendant.	P 51
Conclusions et synthèse	P 52
Le collectif MÉDIATION 21	P 54

AVANT-PROPOS

Les propositions inscrites dans ce Livre Blanc sont nées de la nécessité et de l'espoir d'impulser, notamment à l'attention des pouvoirs publics, une réflexion de fond sur la médiation et les médiateurs. Suivant l'objectif imparti à un Livre Blanc, ce texte n'a aucunement la prétention d'être exhaustif. Il s'agit d'un socle commun de propositions portées par le collectif MÉDIATION 21. Il fixe un cadre général de ce que nous considérons tous comme un progrès pour la médiation en France mais dont nous savons aussi qu'il comporte encore des éléments à travailler sur lesquels nous resterons investis et vigilants.

Notre objectif commun est bien de respecter la singularité des entités composant le collectif MÉDIATION 21, de conserver la diversité de l'expérience française au niveau local, la liberté et la souplesse qui font la richesse de la médiation. Issue de la société civile, la médiation doit conserver ses valeurs éminemment sociétales, comme le principe de la diversité d'origine des médiateurs.

Il est fermement rappelé ici qu'il n'est pas question, pour le collectif MÉDIATION 21, de créer une nouvelle profession réglementée de médiateur. Il s'agit essentiellement d'offrir aux médiateurs un statut en mettant, enfin, en harmonie, le droit et la pratique, par la prise en compte d'un métier qui s'exerce déjà de fait, en France, et ce, afin d'apporter toute sécurité aux personnes en médiation, aux prescripteurs et aux médiateurs.

En ce qui concerne la création d'un Conseil National de la Médiation (CNM), il est essentiel que cette entité respecte les valeurs cardinales de ce processus amiable, son indépendance et sa diversité. Son objectif principal est de contrôler la qualité des formations dispensées en matière de médiation, avec une reconnaissance de facto du Diplôme d'État de Médiateur Familial (DEMF). Le collectif MÉDIATION 21 reconnaît, en effet, que la médiation familiale est une spécificité et non une spécialisation. Le CNM veillera également à ne pas créer d'incompatibilité avec les médiateurs issus des professions réglementées quelles qu'elles soient, le collectif MÉDIATION 21 souhaitant, plus précisément, relever la spécificité des médiateurs issus de la profession d'avocat.

Ce Livre Blanc n'est qu'un premier pas vers une reconnaissance des compétences du tiers de confiance qu'est le médiateur. Dans une société en demande d'humanité, notre souci commun est d'y répondre grâce à un service professionnel de médiation.



PRÉFACE

La médiation est, parmi les autres modes amiables de résolution des conflits, le plus récent et le plus novateur. Elle s'est développée en France dans les années 80 (médiations de quartiers, scolaires, pénales, familiales) grâce à la conviction et à l'activisme d'un noyau de pionniers, de toutes origines sociales et professionnelles, considérant que la meilleure façon de dénouer les conflits passait par l'instauration ou la restauration de communications verbales interpersonnelles et par la responsabilisation des acteurs dans la résolution de leur propre conflit. Son introduction progressive dans tous les domaines de la vie sociale, économique et institutionnelle, témoigne de sa pertinence.

Toutefois, cet essor s'accompagne de difficultés. Le marché de la médiation suscite bien des convoitises... S'y côtoient aujourd'hui, de façon désordonnée, les partisans résolus d'une approche non violente et réflexive de la résolution des conflits avec de nouveaux convertis appâtés par l'ouverture de perspectives lucratives ; des médiateurs professionnels solidement formés avec des médiateurs occasionnels peu ou pas formés qui confondent trop souvent la médiation avec la négociation ou la conciliation. Si bien que les exigences de qualité offertes aux personnes et les garanties qui leur sont dues dans un processus nécessitant un engagement personnel profond de la part des médiateurs, ne sont pas satisfaites.

L'état des lieux de la médiation fait apparaître actuellement un ensemble anarchique du fait de l'éclatement des organismes de médiation, de la trop grande étanchéité des champs de pratique, de la disparité des niveaux de formation et des cultures en présence. Les replâtrages juridiques approximatifs de ces dernières années ne sont malheureusement pas à la hauteur des enjeux d'une pratique pourtant promise à un bel avenir.

Il devenait donc urgent de remédier à ce désordre. C'est à cette tâche que s'est attelé le collectif Médiation 21 rassemblant la grande majorité des organes français de médiation représentatifs de tous les domaines de pratique. Après l'organisation, dans le cadre de l'Assemblée Nationale, des États Généraux de la Médiation, ce collectif, à force de travail, d'écoute et de réflexion est parvenu à parler d'une seule voix pour présenter dans ce Livre Blanc une même définition de la médiation et un statut du médiateur, la nécessaire adoption d'un code unique de déontologie du médiateur ainsi que des exigences partagées de formation et de compétence. Pour faire tenir ensemble tous les fils de cette pratique dans une même pelote conceptuelle, Médiation 21 propose judicieusement la création d'un conseil national de la médiation et d'un comité national d'éthique et de déontologie de la médiation.

Les modes amiables de résolution des conflits devenant le moteur d'une contractualisation irréversible des rapports sociaux, il est maintenant d'utilité publique de donner ces lettres de noblesse et une reconnaissance pleine et entière, à un métier encore méconnu et pourtant résolument contemporain. C'est le grand mérite du collectif Médiation 21 que de proposer un socle et un sens partagé à cette modernité. J'espère, pour la paix sociale et, plus généralement, pour le futur de la médiation en France, que sa tentative sera couronnée de succès.

Jacques Faget

PRÉAMBULE

dans la cité, la famille, l'entreprise, ou toute organisation, les incompréhensions peuvent créer des crispations, des conflits, une rupture du dialogue, voire des rapports de force. Soutenir les personnes et les organisations pour qu'elles parviennent à trouver par elles-mêmes une voie d'apaisement, tel est le projet de la médiation. En effet, la médiation porte en elle une vision humaniste des relations entre les femmes et les hommes et répond aux besoins fondamentaux de reconnaissance et d'apaisement qu'ont les personnes impliquées dans des situations conflictuelles.

En France, la médiation a pris son essor au sein de la société civile à la fin des années 80.

Des pionniers issus de nombreux champs : le travail social, la psychologie, le droit, l'entreprise, la santé... ont développé la médiation pour permettre aux personnes concernées de traverser leurs différends par le dialogue.

Aujourd'hui, les médiateurs s'accordent pour définir la médiation comme « *un processus structuré, volontaire et coopératif de prévention et de résolution amiable des différends qui repose sur la responsabilité et l'autonomie des participants. Initiée par les intéressés eux-mêmes, leurs conseils, les représentants d'une organisation ou un magistrat, la médiation fait intervenir un médiateur*

dûment formé, tiers indépendant, neutre et impartial. Facilitateur de communication, sans pouvoir de décision, ni rôle d'expertise technique ou de conseil, le médiateur favorise le dialogue et la relation, notamment par des entretiens et rencontres confidentiels ».

La médiation répond ainsi aux besoins inhérents à l'évolution de notre société, en restaurant du lien dans un monde où la communication est de plus en plus complexe et en s'appuyant sur la responsabilité des personnes qui peuvent retrouver la maîtrise de leur situation. La médiation est un facteur d'apaisement des rapports sociaux et mérite d'être mieux connue du plus grand nombre de nos concitoyens. Pour ce faire, les médiateurs doivent être en mesure de donner toutes garanties quant à la qualité de leur intervention et disposer des moyens de promouvoir leur action.

De plus, la médiation apporte une véritable valeur ajoutée à l'institution judiciaire dans le respect des normes européennes et des principes constitutionnels. Dans ce cadre, il est primordial d'envisager la médiation non comme un moyen de désengorger les tribunaux, mais bien comme une pratique indépendante, complémentaire et coordonnée avec cette même justice. Une clarification des rôles et places de chacun est alors essentielle pour maintenir la sécurité juridique et celle des échanges, dans le respect des principes constitutionnels de notre République : égalité, liberté et accès à la justice.

Fondée sur un cadre et une posture spécifique et sur des principes éthiques faisant référence aux Droits Humains, la médiation est portée par des professionnels, dûment formés : les médiateurs.

Or, les médiateurs n'ont à ce jour aucun statut reconnu et les textes épars qui se rapportent à la médiation manquent de clarté et ne sont pas à la hauteur des enjeux.

C'est pourquoi, un nombre important de centres, de médiateurs personnes physiques, et la plupart des organisations qui les fédèrent ou les rassemblent ont décidé d'œuvrer ensemble. En 2016, elles ont créé, lors d'un forum ouvert, le collectif « Médiation 21 ». Celui-ci a travaillé, via un comité de pilotage composé de représentants de ces organisations afin d'organiser les « États Généraux de la Médiation », le 15 juin 2018, à l'Assemblée nationale.

En amont de cette manifestation, des groupes de travail ont été constitués sur les six thématiques suivantes relatives aux attendus d'une médiation de qualité :

- Éthique et déontologie
- Formation
- Spécialité / spécialisation du médiateur
- Statut
- Communication
- Modalités de désignation.

Ces groupes de travail ont élaboré des questionnaires sur ces différents thèmes et ont invité la communauté des médiateurs, des prescripteurs et des décideurs à y répondre. 1 500 contributions ont été synthétisées, puis débattues lors de États Généraux de la médiation, en présence de personnalités du monde universitaire, judiciaire, politique ainsi que de l'univers de l'entreprise et des médias. Les 300 participants ont alors été invités à voter sur ces projets de recommandations.

Le présent Livre Blanc rédigé par le Collectif « MÉDIATION 21 » met en lumière les recommandations recueillies au cours des États Généraux de la Médiation.



STATUT ET REPRÉSENTATION DU MÉDIATEUR

Introduction

La médiation s'est développée en France de façon spontanée, sans organisation préalable d'une profession, ce qui a favorisé la constitution progressive d'un modèle français, reléguant au second plan une représentation professionnelle unique.

Le recours à la médiation tant conventionnelle que judiciaire, n'a cessé de croître ces trente dernières années, ainsi que son inscription progressive dans les textes de loi légitimant, *de facto*, son bien-fondé.

Le développement de la médiation met en exergue deux constats :

- la pratique de la médiation s'est développée sans qu'un cadre légal unifié n'en régitte l'exercice pour le médiateur ;
- les différents textes relatifs à la médiation et aux médiateurs ne permettent pas, en l'état, d'identifier les médiateurs compétents¹.

¹ A noter que le Diplôme d'État de Médiateur Familial instauré par décret atteste des compétences de spécialisation professionnelle du médiateur familial.

La médiation est un processus structuré, volontaire et

C'est pourquoi Médiation 21 souhaite la création d'un statut pour le médiateur par la promulgation d'un texte de référence qui définira le médiateur et régira ses droits et obligations ainsi que les conditions d'exercice de son activité.

La profession de médiateur doit se définir par une activité structurée, régulière, rémunérée, reconnue et régie par ce texte de référence.

Ce statut permettra alors la création d'une profession structurée autour d'organes représentatifs, garants de la « professionnalité »² des médiateurs.

² Néologisme visant un ensemble de qualités, compétences, capacités, habiletés et savoirs du médiateur qui, in fine, permet une reconnaissance par un groupe professionnel et par le grand public.

Constats actuels

Première préoccupation

La compétence des médiateurs

Travailler quotidiennement avec des personnes en conflit a pu conduire certains professionnels à prétendre à une pratique « naturelle » de médiateur et à s'affirmer comme tel. Or, cela ne garantit pas leur efficacité et risque de discréditer la médiation. En effet, devenir et être médiateur exige une formation appropriée, indispensable quelle que soit l'origine professionnelle de chacun, pour acquérir la singularité de cette compétence.

Deuxième préoccupation

Les critères d'établissement des listes de médiateurs près les cours d'appel

Nous nous en tiendrons au recrutement judiciaire du médiateur régi par le décret n°2017-1457 du 9 octobre 2017 relatif à la liste des médiateurs auprès de la cour d'appel et la dépêche du 8 février 2018³.

Les magistrats en charge de l'établissement de ces listes de médiateurs ont eu à vérifier des centaines de candidatures sans aucune autre garantie que celles du décret du 22 juillet 1996⁴ sur les qualités du médiateur

³ Dépêche du 08 février 2018 du Ministère de la Justice présentant certaines dispositions du décret n° 2017-1457 du 9 octobre 2017 relatif à la liste des médiateurs auprès de la cour d'appel.

⁴ Décret n° 96-652 du 22 juillet 1996 relatif à la conciliation et à la médiation judiciaires, en application de la loi n° 95-125 du 8 février 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative.

relevant de critères minima de probité, formation ou expérience adaptée à la pratique de la médiation, sans autre condition⁵.

La récente jurisprudence de la Cour de Cassation⁶, par plusieurs arrêts rendus à moins d'un an de la parution du décret du 9 octobre 2017 et de la dépêche de 8 février 2018⁷, souligne les difficultés à garantir la qualification et la qualité du médiateur, ce qui confirme la nécessité d'une évolution du texte.

⁵ Article 131-5 du CPC.

⁶ La décision de refus d'inscription sur la liste des médiateurs en matière civile et commerciale et sociale doit être motivée (civil 2ème 18 octobre 2018 n° 18-60118). L'assemblée générale des magistrats qui décide de ne pas inscrire un candidat sur la liste des médiateurs auprès de la cour d'appel n'est pas tenue d'entendre celui-ci (civil 2ème 18 octobre 2018 n° 18-60119). Censure de la décision de l'assemblée des magistrats retenant que le candidat n'avait aucune expérience professionnelle alors qu'il exerçait manifestement et réellement l'activité de médiateur depuis plusieurs années (Civil 1ère 6 juillet 1988 n° 87-19421 en matière d'inscription sur la liste des experts). Sauf erreur manifeste d'appréciation, l'absence d'expérience déterminée et de formation à la médiation ne peut pas être remise en question devant la Haute juridiction (cf. civil 2ème 18 octobre 2018 n° 18-60125). L'imprécision du dossier et l'insuffisance d'éléments d'appréciation sur l'expérience ne sont pas non plus contrôlées (Civil 2ème 18 octobre 2018 n° 18-60126). L'inscription d'un candidat ne peut être refusée en raison de l'éloignement géographique (Civil 2ème 18 octobre 2018 n° 18-60128). Ce critère n'est pas prévu par le décret du 9 octobre 2017. Plusieurs arrêts du même jour non publiés se sont prononcés dans le même sens (n° 18-60124 et n° 18-60127). La Haute juridiction vient ainsi confirmer sa jurisprudence posée dans un premier arrêt publié, rendu le 27 septembre 2018 (n° 18-60132).

⁷ Dépêche du 8 février 2018 et ses annexes. Le décret n° 2017-1457 du 9 octobre 2017 relatif à la liste des médiateurs auprès de la cour d'appel a été publié le 11 octobre 2017 au Journal officiel de la République française. Il a été pris en application de l'article 8 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle modifiant la loi n° 95-125 du 8 février 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative, notamment son article 22-1A, aux termes duquel chaque cour d'appel établit, pour l'information des juges, une liste des médiateurs.

des participants. Initiée par les intéressés eux-mêmes,

Troisième préoccupation

Les obligations juridiques pesant sur le médiateur et l'assurance professionnelle

Les responsabilités :

Bien qu'aucune obligation de résultat ne soit dictée par la pratique ou les textes, l'un des moyens classiques d'évaluation des médiateurs et, *in fine*, de la médiation, consiste à déterminer la qualité de cette dernière et du médiateur en charge de la mission, au nombre d'accords aboutis.

Or, les médiateurs rappellent qu'ils sont tenus par une obligation de moyens dans la mesure où le bénéfice de la médiation ne repose pas sur la seule concrétisation de l'accord.

Est préoccupante également la responsabilité conférée au médiateur intervenant en médiation judiciaire, d'établir un constat d'accord, risquant de le propulser dans la responsabilité de rédacteur d'acte sous seing-privé⁸, sans aucune couverture professionnelle. Ce risque existe aussi en médiation conventionnelle.

⁸ Le texte traitant de la médiation en ligne, actuelle «petite loi» n°216 du 23 janvier 2019 (loi de programmation et de réforme de la justice (2018/2022) adopté au parlement), érige en son article 4-5 que : « Les personnes physiques ou morales mentionnées aux articles 4-1, 4-2 et 4-4 ne peuvent réaliser des actes d'assistance ou de représentation que dans les conditions prévues à l'article 4 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques. Elles ne peuvent donner des consultations juridiques ou rédiger des actes sous seing privé qu'à la condition de respecter les obligations résultant de l'article 54 de la même loi. »

leurs conseils, les représentants d'une organisation ou



La rédaction du nouvel art. 131-12 CPC⁹ loin de clôturer les questionnements sur la nature juridique de l'accord de médiation, amplifie les analyses divergentes et surtout ne résout en rien l'aspect spécifique de l'accord ainsi « établi par le médiateur de justice »¹⁰.

Le médiateur ne dispose d'aucune protection en la matière. Un statut permettrait de régler ces questions de responsabilité.

L'assurance professionnelle :

Le médiateur doit pouvoir bénéficier d'une assurance professionnelle au même titre que d'autres professionnels quand précisément cette dernière est l'une des conditions *sine qua non* du recrutement du médiateur de justice.

A ce jour, le médiateur peut être potentiellement protégé par une :

- assurance responsabilité civile classique
- assurance responsabilité civile de son autre activité professionnelle
- assurance responsabilité civile de son employeur ou de son association

Ses assurances sont-elles suffisantes et appropriées ? Certaines compagnies d'assurances sont réticentes, voire refusent de proposer des contrats adaptés à ce nouveau métier.

Il est donc indispensable de donner un statut au médiateur afin de résoudre cette difficulté.

⁹ « A tout moment, les parties, ou la plus diligente d'entre elles, peuvent soumettre à l'homologation du juge le constat d'accord établi par le médiateur de justice. Le juge statue sur la requête qui lui est présentée sans débat, à moins qu'il n'estime nécessaire d'entendre les parties à l'audience. L'homologation relève de la matière gracieuse. Les dispositions des deux alinéas précédents s'appliquent à l'accord issu d'une médiation conventionnelle intervenue alors qu'une instance judiciaire est en cours. »

¹⁰ Cf. article : Village de la Justice : L'accord de médiation : quelle est donc sa vraie nature ? mardi 6 novembre 2018.

un magistrat, la médiation fait intervenir un médiateur

Quatrième préoccupation

La médiation devient une activité pleine et entière pour de nombreux médiateurs

La médiation peut être une activité principale exercée à titre professionnel, ou bien, pour les professions réglementées du droit, une mission ou une activité accessoire¹¹. En effet, les médiateurs n'exercent pas tous une activité principale donnant accès à un titre et/ou n'appartiennent pas nécessairement à une profession réglementée¹².

Or, il existe encore une distinction entre les professionnels qui pratiquent la médiation : ceux issus des professions réglementées du droit sont traités différemment des non juristes. En effet, les médiateurs issus de la profession d'avocats, huissiers, notaires, experts, administrateurs judiciaires n'ont pas à justifier de leur impartialité, de la confidentialité et de leur probité à l'occasion d'une prestation de serment, qui est, en revanche, rendue obligatoire pour ceux exerçant dans d'autres champs y compris réglementés, par exemple psychologue, médecin, vétérinaire, architecte...

Là encore, un statut permettra d'homogénéiser¹³ les qualités attendues du médiateur ainsi que les principes et règles qui s'imposent à lui, quel que soit son champ professionnel d'origine.

¹¹ En tant que membres d'une profession réglementée, les avocats, médecins, huissiers de justice, notaires notamment, ne peuvent exercer la médiation à titre principal.

¹² On dénombrerait environ 4 500 professionnels de la médiation.

¹³ Ce futur statut tiendra compte des professions qui ont l'obligation d'exercer leur activité réglementée à titre principal.

dûment formé, tiers indépendant, neutre et impartial.

Pourquoi un statut ?

Le collectif MÉDIATION 21 soucieux de la qualité de la pratique de la médiation affirme le besoin de reconnaître la spécificité de la médiation parmi les MARD¹⁴, et l'impérieuse nécessité de créer un statut juridique pour le médiateur.

Au-delà des quatre préoccupations développées dans les constats ci-dessus, plusieurs éléments décisifs justifient la création dudit statut :

- La médiation participe à la résolution des conflits en tant que facteur de cohésion et de paix sociale ;
- Dans un souci de clarification, les missions n'étant pas identiques, une définition de la médiation la différenciant de la conciliation, est indispensable ;
- Parmi les quatre MARD cités dans le Code de procédure civile, seul le praticien de la médiation est exclu de tout statut, contrairement à l'arbitre¹⁵, au conciliateur¹⁶ ou à l'avocat¹⁷ (pour la procédure participative) ;
- Le recours croissant à la médiation fait peser sur le médiateur une responsabilité qu'il convient de garantir.

¹⁴ Mode Amiable de Résolution des Différends.

¹⁵ Décret n° 2011-48 du 13 janvier 2011 portant réforme de l'arbitrage.

¹⁶ Décret N° 96-652 du 22 juillet 1996 relatif à la conciliation et à la médiation judiciaires, en application de la Loi n° 95-125 du 8 février 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative.

¹⁷ Textes propres à la profession – RIN 2016.

Quatre objectifs sont donc visés :

- Mettre en harmonie une pratique déjà installée et une reconnaissance juridique ;
- Assurer une sécurité aux personnes, aux prescripteurs de la médiation et aux médiateurs ;
- Asseoir la légitimité du médiateur ;
- Assurer la visibilité de la médiation.

Le statut juridique serait la transposition légale, la codification de valeurs et principes fruits d'une longue construction doctrinale et prétorienne. Il poserait qu'agir en médiateur nécessite la tenue d'une posture spécifique excluant toute prise de position, y compris juridique, dans le seul esprit de facilitation de la relation et de la résolution consensuelle des différends.

Enfin, cette reconnaissance présentera les avantages suivants :

- Ancrer le réflexe de l'amiable dans notre culture ;
- Donner aux citoyens des garanties de bonnes pratiques ;
- Sécuriser le médiateur dans son exercice professionnel.

ni rôle d'expertise technique ou de conseil, le médiateur

Un statut et une représentation

Ce statut nécessite en amont d'adopter une nouvelle définition de la médiation et de réitérer les principes propres à cette dernière.

Définition :

La médiation est un processus structuré, volontaire et coopératif de prévention et de résolution amiable des différends qui repose sur la responsabilité et l'autonomie des participants. Initiée par les intéressés eux-mêmes, leurs conseils, les représentants d'une organisation ou un magistrat, la médiation fait intervenir un médiateur dûment formé, tiers indépendant, neutre et impartial. Facilitateur de communication, sans pouvoir de décision, ni rôle d'expertise technique ou de conseil, le médiateur favorise le dialogue et la relation, notamment par des rencontres et entretiens confidentiels.

Principes :

- Libre engagement des personnes dans la médiation
- Intervention du médiateur dûment formé, tiers indépendant, neutre et impartial ;
- Posture spécifique et déontologie propre au médiateur ;
- Confidentialité sur les contenus développés lors du processus de médiation ;
- Solutions recherchées activement par les personnes elles-mêmes et librement acceptées.

favorise le dialogue et la relation, notamment par des

UN STATUT

Donner un statut au médiateur c'est :

- asseoir sa fonction, en inscrivant dans le Code de Procédure Civile, les critères tenant aux qualités professionnelles requises du médiateur,
- reconnaître une profession,
- définir un référentiel commun de formation,
- délimiter le périmètre de sa responsabilité,
- assurer sa représentation,
- déterminer les critères de recrutement des médiateurs sur le fondement d'un dispositif légal et/ou réglementaire sécurisant pour chacun,
- apporter une meilleure lisibilité à la médiation et aux MARD.

Le statut du médiateur reposera sur quatre axes principaux¹⁸ :

1 - Définition du médiateur comme étant celui qui pratique la médiation aux conditions fixées conformément au futur texte de référence,

¹⁸ Ces éléments sont ici cités. Ils sont détaillés et justifiés dans les chapitres suivants qui portent respectivement sur la formation, d'une part, et la déontologie et l'éthique du médiateur, d'autre part.

entretiens et rencontres confidentiels. La médiation est un



2- Organisation de la profession autour d'un Conseil National de la Médiation et d'un Comité National d'Éthique et de Déontologie, organes nationaux de représentation, de régulation et de réflexion,

3- Accès et exercice de la profession : formation initiale, formation continue, analyse des pratiques professionnelles,

4- Cadre de l'exercice de la profession : la profession repose sur la liberté d'entreprendre, dès lors que le médiateur répond personnellement aux conditions d'accès à la profession :

- exercice individuel ou collectif, salarié, libéral ;
- sous quelque forme que ce soit : indépendant ; association ou société ;
- assurance responsabilité professionnelle obligatoire du médiateur ;
- rémunération : en médiation conventionnelle, la rémunération du médiateur est libre. En médiation judiciaire et administrative¹⁹, la rémunération du médiateur est fixée par le juge. Un système de financement solidaire de la médiation qui existe déjà dans certains cas, pourrait être déployé.

UNE REPRÉSENTATION PROFESSIONNELLE

Comme toute profession dotée d'un statut, la représentation des médiateurs serait assurée par deux organes nationaux ayant un rôle de contrôle et de régulation des pratiques et disposant, également, d'un pouvoir de sanction.

¹⁹ En médiation pénale, la rémunération est couverte par des frais de justice.

Le Conseil National de la Médiation (CNM)²⁰ préféré par Médiation 21 à la création d'un ordre professionnel, aura en charge :

- la définition d'un référentiel de formation et des équivalences ;
- l'accréditation des organismes de formation à la médiation ;
- le contrôle des formations, à l'exception des formations qui font l'objet d'un contrôle et d'un suivi par l'État dans le cadre de leur accréditation ;
- les conditions d'agrément des médiateurs au niveau national ;
- le contrôle des conditions d'exercice de la profession,
- l'observation des pratiques ;
- la collecte et l'exploitation de statistiques.

La possible sanction du médiateur sera soumise au Comité National d'Éthique et de Déontologie de la Médiation²¹ qui délivrera un avis au Conseil National de la Médiation.

Créer le Conseil National de la Médiation offrira des garanties aux citoyens tout en développant des exigences de qualité et d'intégrité de la profession de médiateur. En effet, il appartiendra à ce Conseil de défendre les intérêts de la profession, intérêts qui concernent tant les médiateurs que les citoyens.

Le CNM sera également chargé d'assurer l'évaluation quantitative de la médiation par la collecte de statistiques et d'analyser de manière transverse les pratiques de médiation.

²⁰ Le CNM, organisme pluripartite, sera composé d'une majorité de médiateurs confirmés représentant les différentes organisations de médiation.

²¹ cf. Chapitre 2 – III. Les propositions de Médiation 21, pages 38 à 40..



responsabilité et l'autonomie des participants. Initiée par

SYNTHÈSE

**La création d'un organe représentatif,
le Conseil National de la Médiation,
permettra :**

- ✓ Une régulation de la profession ;
- ✓ Un interlocuteur unique pour les Pouvoirs Publics ;
- ✓ La définition d'un référentiel de formation et des conditions d'accréditation des organismes de formation ;
- ✓ Une procédure d'agrément national ;
- ✓ Une promotion de la médiation ;
- ✓ Une collecte de statistiques et d'analyse des pratiques de la médiation.

les intéressés eux-mêmes, leurs conseils, les représentants



d'une organisation ou un magistrat, la médiation fait

ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE

Introduction

L'éthique²² repose sur la croyance qu'un certain nombre de valeurs détermine la manière d'agir des individus et leur permette d'ajuster les décisions à prendre dans une situation. Il s'agit donc d'un questionnement, se référant à des principes humanistes qui inspirent et orientent nos actions, au cas par cas. Ainsi, en respectant une éthique, le professionnel se réfère à un ensemble de valeurs collectives qu'il fait siennes et qui oriente sa pratique.

La déontologie²³ est un ensemble de règles écrites et impératives qui traite des devoirs et obligations à remplir par les membres d'une même profession organisée. Elle permet de rendre lisible les obligations et les limites de la mission dans laquelle le professionnel s'engage. La déontologie précise ainsi le cadre de l'exercice propre à une profession, tout en étant conforme aux règles légales impératives.

²² Du latin *ethica* « morale » et du grec *éthos* « coutume, habitude, usage ».

²³ Du grec *deon* « ce qu'il faut faire » et *logos* « discours ».

intervenir un médiateur dûment formé, tiers indépendant,

Éthique et déontologie, bien que distinctes, s'articulent et fondent l'agir du professionnel.

Les contributions recueillies lors des États Généraux de la Médiation (EGM) du 15 juin 2018 rappellent la conception de l'éthique et de la déontologie que le médiateur se doit de respecter.

L'ÉTHIQUE DE LA MÉDIATION

Au-delà des valeurs personnelles et d'une dimension morale individuelle et collective qu'elle revêt, l'éthique de la médiation embrasse une vision humaniste des potentialités humaines. La médiation porte, en effet, un projet d'émancipation²⁴ qui transcende la capacité des individus à exercer des choix, à « se parler » au lieu « d'être parlé ». Ainsi la médiation fait le pari de reconnaître la valeur des dispositifs d'engagement en lieu et place des dispositifs de contrainte. Il s'agit de penser à travers le prisme d'une éthique qui exprime des valeurs, une certaine vision du monde.

Sont communément retenues par les médiateurs et validées lors des États Généraux de la Médiation, comme valeurs éthiques de la médiation et du médiateur :

- la probité, l'intégrité ;
- l'humilité dans l'exercice de la fonction ;
- la loyauté envers les personnes et la liberté de l'engagement en médiation ;
- la tolérance envers les opinions d'autrui ;
- le respect des personnes et de leur capacité à agir ;
- la considération des différences et des cultures ;
- la disponibilité offerte aux personnes en médiation.

²⁴ *Empowerment.*

neutre et impartial. Facilitateur de communication, sans

LA DÉONTOLOGIE DU MÉDIATEUR

Les règles professionnelles et devoirs communs qui s'imposent à tous les médiateurs sont :

- la vérification du consentement libre et éclairé des personnes ;
- l'indépendance et l'absence de conflits d'intérêt ;
- la neutralité qui implique, notamment, l'absence de pouvoir de décision sur le fond ;
- l'impartialité à l'égard des personnes en médiation ;
- la garantie d'un cadre sécurisé d'écoute et de dialogue ;
- la confidentialité des échanges.

Ces règles déontologiques permettent de faire :

- Primer la communication dans les relations humaines sur la rationalité juridique, ainsi que l'autonomie et la responsabilité des personnes sur l'hétéronomie²⁵ dans laquelle les lois et les institutions les placent généralement ;
- Prévaloir en médiation, l'engagement plutôt que la contrainte et l'autodétermination des personnes, c'est-à-dire leur capacité à décider par elles-mêmes et, conjointement, de leur présent et de leur avenir.

Considérant qu'il s'agit là de règles impératives, les règles déontologiques s'appliquent à toutes les personnes qui se réclament de la profession de médiateur.

Éthique et déontologie sont donc liées. En effet, la déontologie n'a de sens que si elle prend en compte les dimensions humanistes, collectives et sociétales de l'éthique, dans le cadre des règles acceptées par les personnes en médiation et par le médiateur.

²⁵ Hétéronomie : vient du grec heteros (autre) et nomos (norme, règle). C'est le fait de ne pas être autonome, d'être influencé par des facteurs extérieurs ou par le milieu environnant. C'est l'état d'un groupe ou d'une personne qui se soumet à des règles ou à des lois.

pouvoir de décision, ni rôle d'expertise technique ou de

Constats actuels

INSTITUTIONNALISATION DE LA MÉDIATION

Une trop grande institutionnalisation de la médiation peut maltraiter ces principes éthiques et déontologiques, allant parfois jusqu'à remettre en cause l'indépendance du médiateur, la liberté de choix des personnes de s'engager dans une médiation, voire même, le principe de confidentialité.

UNE PLURALITÉ DE CODES DE DÉONTOLOGIE

Il existe une pluralité de Codes répondant à la diversité des champs de la médiation et des organisations de médiation.

Les principaux Codes cités lors des États Généraux de la Médiation sont les suivants :

- Code de la médiation familiale de l'APMF – Association Pour la Médiation Familiale (1990)
- Code de conduite européen pour les médiateurs (2004)
- Code du RME - Réseau des Médiateurs en Entreprise (2007)
- Code national de déontologie des médiateurs (2009)
- Charte des médiateurs des centres de gestion²⁶ (2018).

²⁶ Il s'agit là d'un nouveau Code publié, en matière de médiation dans la fonction publique territoriale, à la faveur de la loi du 18 novembre 2016, du décret n°2018-101 du 16 février 2018 et de l'arrêté du 2 mars 2018 qui organisent la mise en œuvre et fixent les territoires expérimentaux d'une médiation préalable obligatoire.

conseil, le médiateur favorise le dialogue et la relation,

L'analyse comparative des deux principaux Codes cités par les participants aux EGM (le Code national de déontologie des médiateurs et le Code de la médiation familiale de l'APMF), met en évidence les thèmes suivants :

- définition de la médiation ;
- qualités et postures du médiateur ;
- processus, modalités, cadre de la médiation ;
- responsabilité, engagement, sanction.

Il existe donc de très grandes similitudes entre les deux principaux Codes étudiés, constituant un véritable tronc commun qui devrait permettre d'élaborer un CODE UNIQUE DE DÉONTOLOGIE DE LA MÉDIATION, se rapportant à tous les domaines et spécialités de la médiation et à tous les médiateurs exerçant sur le territoire français.

Le Code unique de déontologie qui sera élaboré, régira le mode d'exercice de la profession de médiateur en vue du respect par tous, des principes et règles édictés.

notamment par des entretiens et rencontres confidentiels.

Les propositions de MÉDIATION 21

LE COMITÉ NATIONAL D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DE LA MÉDIATION

La mise en place d'un Comité National d'Éthique et de Déontologie de la médiation, composé de médiateurs confirmés et reconnus et de personnalités qualifiées tels que, universitaires, magistrats, personnalités issues du monde des MARD²⁷.

Le rôle de ce comité national d'éthique et de déontologie sera de :

- Rédiger et actualiser le Code unique de déontologie de la médiation ;
- Apporter ses réflexions et son éclairage sur la déontologie et l'éthique au Conseil National de la Médiation²⁸ ;
- Devenir l'organe régulateur en cas de manquement des médiateurs et des organisations aux obligations dudit Code, en délivrant un avis éclairé au Conseil National de la Médiation.

²⁷ La médiation s'inscrivant dans un mouvement plus large des Modes Amiables de Résolution des Différends, il est essentiel pour ledit comité de penser la médiation dans un continuum.

²⁸ Cf. la partie relative au statut et à la représentation du médiateur.

La médiation est un processus structuré, volontaire et

LE CODE UNIQUE DE DÉONTOLOGIE

L'élaboration d'un Code unique de déontologie, commun à l'ensemble des médiateurs, auquel ces derniers devraient obligatoirement adhérer quels que soient leurs formations, spécialités ou domaines d'activité.

Ce Code devrait :

- prendre en considération les dimensions éthiques tant personnelles que sociétales ;
- faire référence aux règles de formation, d'accès et d'exercice de la profession de médiateur ;
- déterminer des principes directeurs concernant le cadre dans lequel se déroulera le processus ;
- énoncer les engagements, les responsabilités et les sanctions applicables en cas de manquement, du médiateur ou des organisations de médiateurs, aux obligations contenues dans ce Code ;
- concerner tous les champs de la médiation, chaque organisation pouvant ajouter des dispositions complémentaires liées à sa spécificité ;
- être signé par chaque structure de médiation et chaque médiateur ;
- apporter des garanties de qualité aux personnes accueillies en médiation.

différends qui repose sur la responsabilité et l'autonomie

SYNTHÈSE

- ✓ Création d'un Comité National d'Éthique et de Déontologie de la médiation.
- ✓ Élaboration d'un Code unique de déontologie de la médiation.

des participants. Initiée par les intéressés eux-mêmes,



leurs conseils, les représentants d'une organisation ou

LA FORMATION ET L'AGRÈMENT DU MÉDIATEUR

Introduction

Animé par l'ambition de garantir la qualité de la médiation, le Collectif MÉDIATION 21 considère qu'il est possible et désormais indispensable de tracer les contours d'un socle commun et fédérateur pour la formation de base et la formation continue des médiateurs. Il s'agit alors d'adopter un référentiel commun pour toutes les formations à la médiation.

Pour MÉDIATION 21, il est nécessaire de répondre aux enjeux suivants :

- déterminer un niveau de compétences requis pour l'exercice à titre professionnel de la médiation par tout médiateur ;
- assurer et garantir un socle commun de connaissances et de compétences ;
- valoriser l'exercice professionnel de la médiation ;
- garantir aux personnes la qualité de la médiation et la pertinence du recours à ce processus dans ses différents champs d'application ;

un magistrat, la médiation fait intervenir un médiateur

- assurer, tant pour les médiateurs que pour les personnes accueillies en médiation, les conditions optimales de la mise en œuvre de la médiation.

L'accréditation s'entend comme la reconnaissance d'une instance, d'un centre ou organisme de formation habilités à former à la médiation et reconnus comme tels. Autrement dit, elle concerne les centres de formation qui seraient identifiés par l'ensemble des médiateurs, via le Conseil National de la Médiation (CNM), pour former les médiateurs.

L'agrément est une autorisation d'exercer que donnent les organisations de médiation habilitées par le CNM.

Nous souhaitons donc deux niveaux de reconnaissance de la qualification concernant :

1- La formation et les conditions permettant de garantir que les personnes formées maîtrisent les compétences nécessaires pour être médiateur à l'issue de leur formation : **l'accréditation**

2- L'exercice de la médiation et le titre de médiateur : **l'agrément**.

Le premier touche à l'organisme de formation (personne morale), le second aux individus (personne physique) souhaitant exercer la profession de médiateur.

dûment formé, tiers indépendant, neutre et impartial.

Constats actuels

La Loi française est encore inégalement précise quant à la formation, aux compétences et qualifications attendues des médiateurs.

L'article 131-5 du Code de procédure civile dispose, pour les médiateurs nommés par une juridiction : « La personne physique qui assure l'exécution de la mesure de médiation doit satisfaire aux conditions suivantes : (...) 3° Posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du litige ; 4° Justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation (...). »

L'article 1533 du Code de procédure civile dispose par ailleurs, pour les médiateurs conventionnels non nommés par une juridiction mais par les parties elles-mêmes : « Le médiateur et, le cas échéant, la personne mentionnée au second alinéa de l'article 1532, doit satisfaire aux conditions suivantes : (...) 2° Posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du différend ou justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation (...). »

Ces deux textes mentionnent que le médiateur doit se prévaloir d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation, sans préciser en quoi consiste cette formation ou cette expérience. Ils laissent donc la possibilité de se prévaloir de la qualité de médiateur à toute personne sans aucune expérience, ayant une formation minimale ou bien sans aucune formation ayant une expérience minimale, ces deux situations étant également insatisfaisantes.

Facilitateur de communication, sans pouvoir de décision,

Les formations à la médiation sont actuellement très diverses, tant par leur durée, leur contenu que leur intitulé. Or, la qualité du processus de médiation dépend très largement de la formation de base et de la formation continue suivies par le médiateur.

Il est également nécessaire de clarifier les termes pour désigner la qualité de la médiation ainsi que celle attachée au médiateur. La question des dénominations proposées est donc à la fois terminologique et structurelle :

- terminologique en raison de la polysémie de plusieurs termes (agréé, certifié, habilité...) utilisés dans les espaces de formation à la médiation parfois comme équivalents alors qu'ils comportent des distinctions ;
- structurelle parce qu'elle concerne à la fois la question de la qualité du médiateur et de la médiation et la définition du médiateur professionnel.

ni rôle d'expertise technique ou de conseil, le médiateur

Les propositions de MÉDIATION 21

FORMATION

Les diplômes, certifications et attestations existants sont nombreux : Diplôme d'État de Médiateur Familial (DEMF), Diplômes Universitaires (DU) et masters, Diplôme de Médiateur Social, certificats professionnels..., délivrés par de nombreux organismes de formation à la médiation.

Le CNM prendra en compte la spécificité des différents diplômes, certifications et attestations, existants et futurs. Si des éléments du référentiel devaient manquer au programme des organismes de formation y compris pour les organismes de formation accrédités par l'État, le CNM recommandera aux organismes de formation un complément de formation.

La médiation comporte une dimension humaine essentielle.

La formation des médiateurs doit donc faire une large part à l'acquisition de compétences relationnelles et à une formation pratique indispensable. La liste de compétences et connaissances que les médiateurs doivent acquérir en formation initiale est présentée dans le point 1.1 ci-dessous.

Des connaissances spécifiques seront exigées selon le champ dans lequel la médiation est exercée. Ainsi, à un socle de deux cents (200) heures de

favorise le dialogue et la relation, notamment par des

formation généraliste, s'adjoindront des options ou des spécialisations en lien avec le champ de la médiation pratiquée.

La garantie offerte par la formation doit être formalisée pour être lisible par tous, personnes accueillies en médiation, prescripteurs et pouvoirs publics, par la remise d'un diplôme, certificat ou attestation de formation attestant du caractère effectif de la formation suivie.

1 - Parcours de formation : le référentiel commun

1.1 Formation de base

La qualité de médiateur exige une formation de base d'une durée d'au moins deux cents (200) heures, quels que soient le domaine et les modalités d'exercice.

La formation professionnalisante comprend :

- un enseignement incluant l'acquisition de connaissances théoriques et des exercices pratiques. Le contenu pratique (jeux de rôle, mises en situation, etc...) représentera au moins 50 % du temps de la formation ;
- pendant cette période de formation ou au plus tard dans un délai de deux ans après la fin de celle-ci, le postulant devra mener avec un médiateur agréé, sous forme d'observation puis de co-médiation, au moins trois processus complets de médiation ;
- à cette fin, l'agrément du médiateur dont il sera question ci-après, impliquera l'acceptation de l'accueil de stagiaires ou de co-médiateurs pour faciliter la mise en pratique des connaissances et compétences acquises en formation.

La formation comprendra notamment les domaines de compétences suivants et des modalités d'évaluation visant à confirmer leurs acquisitions :

entretiens et rencontres confidentiels. La médiation est un

- philosophie et culture de la médiation ;
- création d'un espace tiers : le rôle du médiateur dans le processus de médiation ;
- posture du médiateur (« savoir-faire » et « savoir-être » du médiateur) ;
- compréhension des conflits interpersonnels et de la communication humaine ;
- compétences relationnelles (écoute active, empathie et bienveillance...) ;
- inscription des personnes dans un processus de changement ;
- éthique et Déontologie de la médiation ;
- contexte légal de la médiation parmi les MARD ;
- mises en situation et pratique de la médiation.

Un diplôme, certificat ou attestation de formation sera délivré par l'organisme de formation au postulant ayant satisfait à ces obligations et en accord avec les exigences réglementaires en matière de formation.

1.2 Les formations spécialisées ou approfondies

Les champs d'application de la médiation sont nombreux : généraliste, familial, social, administratif, institutionnel, intra ou inter-entreprises, pénal, médiation de la consommation...

Les contextes d'exercice sont également divers : conventionnel, judiciaire ou administratif, auprès d'un organisme, d'une institution, d'une entreprise ou organisation professionnelle.

Dans ces conditions, le médiateur doit se conformer aux référentiels existants dans son champ d'application ainsi qu'à celui établi par le CNM pour suivre des formations spécialisées adaptées afin de compléter son

processus structuré, volontaire et coopératif de prévention

parcours de formation de base et/ou donner lieu à une formation continue spécifique.

1.3 La formation continue

A compter de l'obtention du certificat ou du diplôme, le médiateur devra suivre au moins vingt (20) heures de formation continue par an.

Ces formations devront porter au moins pour la moitié sur le maintien de la posture du médiateur (« savoir-faire » et « savoir-être ») notamment par des exercices pratiques. Elles pourront aussi inclure une partie portant sur une actualisation ou un approfondissement des connaissances et/ou compétences en médiation.

1.4 L'analyse des pratiques professionnelles

A compter de l'obtention du certificat ou du diplôme, le médiateur devra suivre au moins dix (10) heures ou deux séances d'analyse des pratiques par an.

L'analyse des pratiques professionnelles est constituée de temps d'échanges qui permettent au médiateur d'interroger la façon dont il met en œuvre son cadre d'intervention, sa posture professionnelle et de vérifier l'adéquation de ses pratiques aux principes éthiques et déontologiques de la médiation (libre consentement des personnes, indépendance, neutralité, impartialité, confidentialité).

MÉDIATION 21 considère que le médiateur doit s'engager de manière régulière dans l'analyse de ses pratiques professionnelles. La régularité de ces séances conditionne une réflexion de qualité sur l'exercice de la médiation.

et de résolution amiable des différends qui repose sur la

L'analyse des pratiques professionnelles permet :

- une réflexion sur les pratiques, la posture, le cadre d'intervention et sur le sens que le professionnel leur confère ;
- une confrontation des pratiques professionnelles au sein d'un groupe de praticiens ;
- une analyse sur la distanciation nécessaire à partir des situations vécues lors des entretiens avec les personnes accueillies et les résonances personnelles ou professionnelles du médiateur ;
- une réflexion partagée afin d'aider les praticiens à développer autant leur créativité que celle des personnes accueillies pour sortir d'impasses relationnelles ou d'une communication insatisfaisante.

Ce sont majoritairement des séances collectives, animées par un professionnel expérimenté et formé à l'animation de groupe d'adultes. Il est recommandé que ce professionnel soit indépendant et extérieur à la structure à laquelle le médiateur se rattache.

2- Évaluation des équivalences

Des compétences relationnelles particulières sont communes aux médiateurs quelles que soient leurs origines professionnelles.

Les médiateurs justifiant d'un minimum de cent (100) heures de formation correspondant à ces compétences telles que décrites dans le parcours de formation ainsi que d'une expérience en matière de régulation ou de gestion de conflit, pourront solliciter leur agrément par équivalence.

responsabilité et l'autonomie des participants. Initiée par

2 - Reconnaissance des formations et des médiateurs

2.1. Accréditation des organismes de formation

MÉDIATION 21 propose que le CNM élabore un référentiel de formation et des critères d'éligibilité pour permettre aux organismes de formation d'être accrédités. Lesdits organismes délivrant les diplômes, certifications ou attestations de formation seront soumis à des obligations, portant notamment sur la compétence et la qualification du personnel enseignant et des intervenants.

Pour être accrédités par le CNM, les organismes de formation devront produire les documents suivants :

- le référentiel détaillé des connaissances et des compétences à acquérir et le descriptif des modalités d'évaluation au regard de ce référentiel ;
- le référentiel de délivrance du diplôme, certification ou attestation en lien avec mention des modalités d'évaluation individuelle des acquis ;
- le curriculum vitae des formateurs mentionnés dans le descriptif du programme ;
- le contenu de la formation pratique et, en particulier, le nombre de mises en situation de médiations faisant partie de la formation de base et de la formation continue ;
- le processus de délivrance du certificat ou du diplôme, en lien avec l'évaluation individuelle des acquis.

Le formateur en médiation devra être un médiateur agréé et attester qu'il possède les compétences nécessaires

les intéressés eux-mêmes, leurs conseils, les représentants

en raison d'une formation suffisante de formateur et/ou d'une expérience pour donner des formations et justifier qu'il dispose d'une expérience pratique de trois (3) années au moins comme médiateur.

Les instances ou structures candidates à l'accréditation en tant qu'organisme de formation devront renouveler tous les cinq (5) ans, leur demande d'accréditation en déposant un rapport sur toutes les formations réalisées, qu'elles soient de base ou continue, sous peine de retrait de l'accréditation comme instance de formation. Pour conserver son accréditation, un organisme de formation accrédité devra dispenser une formation de base au minimum tous les deux (2) ans.

2.2. Agrément du médiateur

L'agrément du médiateur répond au besoin de sécurité des personnes qui font appel à ce processus amiable de résolution des différends. Dans ce sens, MÉDIATION 21 invite chaque médiateur à rejoindre une organisation de médiateurs habilitée par le Conseil National de la Médiation.

De plus, l'appartenance à une organisation de médiateurs est un gage de questionnement sur sa pratique professionnelle et d'approfondissement de ses compétences.

L'agrément sera délivré par le CNM ou par des entités désignées par le CNM, sur le fondement d'un dossier dont les critères restent à préciser par le CNM. Ces critères comprendront la validation de la formation de base, de la formation continue et de la participation à l'analyse de la pratique ainsi que d'autres dispositions imposées telles que :

d'une organisation ou un magistrat, la médiation fait

- l'engagement au respect du Code unique de déontologie ;
- la couverture d'assurance en responsabilité professionnelle de l'activité de médiateur ;
- le fait de n'avoir fait l'objet d'aucune condamnation inscrite au casier judiciaire incompatible avec l'exercice de la profession de médiateur ;
- le fait de n'avoir encouru aucune sanction disciplinaire ou administrative incompatible avec l'exercice de la profession de médiateur ;
- l'engagement d'entrer dans une démarche de tutorat²⁹.

Pour l'exercice de la médiation dans certains champs, l'octroi de l'agrément pourrait avoir des exigences spécifiques³⁰.

Les organisations habilitées fourniront au CNM la liste des médiateurs qu'elles ont agréés ainsi qu'une description du processus suivi pour l'obtention de l'agrément.

Cet agrément valable au maximum trois (3) ans pourra être retiré, voire suspendu si la personne ne répond plus à ces critères.

²⁹ Le tutorat est une relation d'apprentissage entre un médiateur expérimenté et un médiateur apprenant ou nouvellement formé qui facilite l'expérimentation de la médiation par l'apprenti médiateur.

³⁰ Par exemple, l'obtention du diplôme d'État pour les médiateurs familiaux.

intervenir un médiateur dûment formé, tiers indépendant,

2.3. Certification du médiateur par un organisme indépendant

Des organismes indépendants du CNM peuvent délivrer des certifications sur la base des conditions définies par ces organismes. Cette certification se fera à l'initiative du médiateur et ne représentera pas une condition pour exercer la médiation.

neutre et impartial. Facilitateur de communication, sans

CONCLUSION

Pour conclure, le collectif MÉDIATION 21 souhaite donner à ce processus amiable et collaboratif qu'est la médiation, un avenir à la hauteur des bienfaits et avantages qu'elle apporte à notre société en mutation. La médiation construit une culture de paix, induit une responsabilisation des acteurs qui prennent en main leur avenir, rétablit une égalité de traitement entre les citoyens dans la mesure où chacun, quelles que soient sa position et ses fonctions, dispose du droit de s'exprimer de la même façon que son contradicteur. Il n'y a plus de petits et de puissants mais des femmes et des hommes dont l'avis compte à sa juste valeur pour peu qu'il soit exprimé dans le respect de l'altérité.

pouvoir de décision, ni rôle d'expertise technique ou de

SYNTHÈSE

Statut et représentation du médiateur

- ✓ Création d'un statut pour le médiateur
- ✓ Création d'un organe représentatif de la profession :
le Conseil National de la Médiation

Éthique et Déontologie

- ✓ Création d'un Comité National d'Éthique et de
Déontologie de la médiation
- ✓ Élaboration d'un Code unique de déontologie de la
médiation

Formation

- Élaboration d'un référentiel de formation et de critères d'éligibilité pour permettre aux organismes de formation d'être accrédités :
- ✓ 200 heures de formation initiale pour le médiateur ;
 - ✓ 20 heures de formation continue minimum par an ;
 - ✓ 10 heures ou 2 séances d'analyse de la pratique minimum par an, à compter de l'obtention du certificat ou du diplôme ;
 - ✓ validation des acquis de l'expérience (VAE) pour les personnes se prévalant d'une formation dans les domaines identifiés dans le référentiel de la formation initiale, ainsi qu'une expérience en matière de régulation ou de gestion de conflits.

conseil, le médiateur favorise le dialogue et la relation,

COLLECTIF



MÉDIATION 21



Dépôt légal, juin 2019



contact.mediation21@gmail.com