

Les résultats sont tangibles : **Changements suite à la médiation**

Changements de comportement dans 82% des cas :

dont 60% de changements positifs :

- + de dialogue,
 - + d'attention,
 - Meilleure qualité d'écoute,
 - + de compromis, discussion
- dont 22% de changements négatifs :
- Moins d'échanges avec l'une des parties,
 - Moins de présence au travail, désengagement



Changement d'organisation dans 65% des cas :

- Organisation du travail, répartition des tâches
- Recours à main d'œuvre extérieure
- Mise en place, formalisation de temps conviviaux
- Formalisation de temps d'échanges professionnels
- Amélioration du cadre de travail
- Gestion du temps libre



Des prises de décision, des accords formalisés dans 82% des cas

Dans les domaines suivants :

- Financier
- Relationnel
- Retrait d'associés, séparation
- Formalisation écrite des changements d'organisation
- Recours main d'œuvre extérieure



Des décisions appliquées dans 78% des cas



Des décisions toujours d'actualité dans 47% des cas,

On constate que les décisions qui durent sont celles qui s'inscrivent dans le temps comme un retrait d'associé, une dissolution, une embauche ou un investissement. Les décisions qui ne durent pas concernent plutôt les réunions de travail, les temps conviviaux



La médiation par les pairs en agriculture : Valeurs ajoutées et points de vigilance

Quand nos différences de penser et d'organiser le travail créent du différend et des tensions relationnelles, la médiation devient alors une opportunité pour transformer les conflits et permettre de passer de l'affrontement à la coopération au sein de nos entreprises

Etude réalisée dans le cadre du Certificat de compétences Pratiques de médiation CNAM Paris- **le cnam**

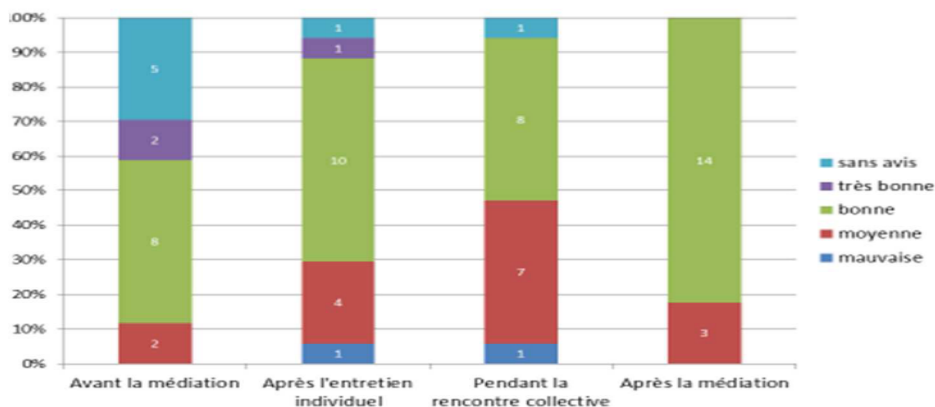
Hélène Amouriaux 2017-2018

L'étude a été conduite à l'automne 2017 par entretien auprès de 17 bénéficiaires de médiations réalisées dans les 5 dernières années par le relais médiation du Morbihan.

Elle vise à évaluer les résultats des médiations, afin de mesurer les valeurs ajoutées de la médiation par des pairs, agriculteurs, agricultrices et retraité.e.s et de repérer des points d'amélioration ou de vigilance à traiter.

Tout d'abord, on constate que **venir en médiation n'est pas naturel** et que **la prescription est nécessaire**. Souvent les techniciens font le relais et 60% des bénéficiaires de médiation sont mis en confiance pour venir en médiation, par la double fonction agriculteur/ médiateur.

Comment les bénéficiaires perçoivent-ils les médiateurs ?



Ce graphique illustre la confiance qui se crée progressivement au cours de la médiation. Quelle que soit l'issue de la médiation dans 82% des cas, les médiés manifestent de la reconnaissance et de la bienveillance vis-à-vis des médiateurs. Ils mesurent aussi l'investissement en temps et en formation des médiateurs et médiatrices « être agriculteur ça suffit pas pour être médiateur ».

Globalement les bénéficiaires se sentent mis en confiance par les médiateurs et médiatrices. Ce n'est pas une prestation commerciale comme les autres, ils sont plus à l'aise pour se confier.

Perception de la double posture Agriculteur/médiateur

Principaux atouts cités :

- Mise en confiance
- Egalité de place
- Compréhension
- Pragmatisme, réalisme
- Vécu commun
- Expériences aidantes
- Langage commun

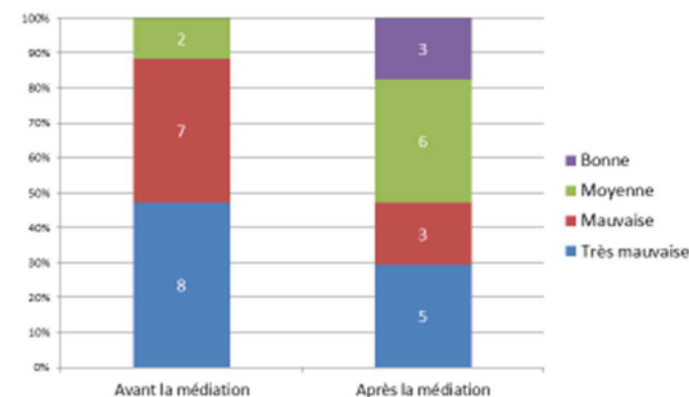
Limites citées :

- Vécu différent => perte de légitimité
- Proximité avec une des parties => perte de neutralité et d'impartialité

En tant que médiateur ou médiatrice, Il faut rester vigilant, ne pas donner son avis, suspendre l'envie de parler de soi, de son expérience personnelle qui pourrait remettre en cause la perception de neutralité par les bénéficiaires.

Evolution de la relation entre associés : dans le temps

(associé avec qui la relation était le plus dégradée)



Après la médiation, on perçoit l'amélioration de la relation entre les associés.