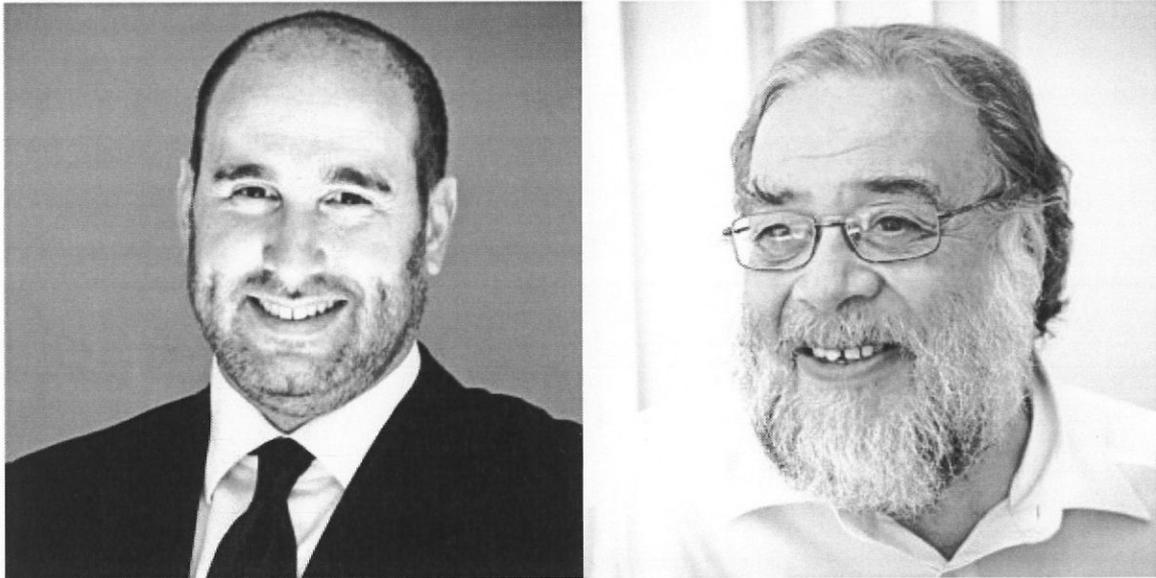


🏠 (<http://www.latribune.fr>) > Opinions (<http://www.latribune.fr/opinions.html>)
> Tribunes (<http://www.latribune.fr/opinions/tribunes/accueil-tribunes.html>)

Les atouts de la médiation en entreprise

Par Ruben Arnold et Henri Cohen Solal | 31/12/2015, 14:11 | 987 mots



Ruben Arnold et Henri Cohen Solal (Crédits : DR)

Le prix Nobel de la Paix a été attribué au quartet du dialogue national tunisien pour "l'esprit de médiation". Un esprit qui peut souffler aussi sur l'entreprise. Ruben Arnold & Docteur Henri Cohen Solal, Médiateurs et co-fondateurs de Terrain d'entente

Le prix Nobel de la Paix a été attribué en décembre au quartet du "Dialogue national Tunisien" : c'est un prix pour l'esprit de la médiation. Il vient récompenser la contribution déterminante du quartet à la transition démocratique dans leur pays et traduit la victoire d'une médiation entre les parties contre l'esprit destructeur de la guerre civile. Comme tout bon médiateur, le Dialogue National Tunisien a permis aux acteurs politiques, dans toute leur diversité, d'écrire ensemble le narratif de leur histoire à venir à travers la rédaction d'une constitution, à un moment où ce récit commun risquait de se disloquer. La médiation a permis à une révolution périlleuse d'accoucher d'une plateforme suffisamment solide pour que les parties belligérantes puissent

s'entendre. L'issue n'était pas acquise par avance, cette médiation du quartet s'est révélée déterminante puisque la Tunisie a vécu un des rares Printemps arabes engagé aujourd'hui sur une voie démocratique. La nature même de cette médiation fut décisive, puisqu'il apparaît que le dialogue direct entre les parties, sous l'égide du quartet, en est un des facteurs de succès.

Les révolutions, dans les entreprises aussi

Les révolutions ne sont pas l'apanage des pays, nos économies aussi en subissent à des rythmes qui semblent de plus en plus rapides. Ces révolutions ont en commun des phases d'instabilité dans un premier temps, à partir desquelles vont émerger à terme de nouveaux équilibres. Les entreprises en particulier sont traversées par de nombreuses révolutions, tant externes qu'internes : les changements technologiques détruisent et créent de nouveaux champs de valeur (l'émergence de la data par exemple), les usages permettent d'initier et rendent obsolètes des modèles de création de valeur (automatisation du travail, nouveaux intermédiaires), la prise de conscience de nouvelles contraintes et opportunités ouvrent de nouveaux champs d'innovation (le changement climatique)... Tous ces changements viennent mettre les organisations à rude épreuve en les obligeant à se transformer pour survivre, soit autant de révolutions internes à initier dans nos entreprises.

Un climat propice aux conflits

Ce climat de changement est propice aux conflits entre parties cherchant à influencer ou à accaparer le nouvel ordre à venir. Souvent habituées à un langage guerrier, les entreprises peuvent parfois oublier que les pulsions de destruction ne sont pas irrémédiables.

Les institutions politiques, juridiques et civiles inventées pour réguler et gérer les relations, les rapports de force et les conflits entre les acteurs économiques, doivent se réinventer. Elles y travaillent pour la plupart, mais il ne s'agit pas juste de moderniser leurs processus et outils. Il est indispensable qu'elles prennent en compte les profondes mutations du monde économique : fragmentation et responsabilisation des acteurs, car aujourd'hui chaque freelancer devient désormais son propre chef d'entreprise. Cela nécessite de gérer les conflits à l'amiable, le partenaire d'aujourd'hui sera peut-être celui de demain.