

FORMATION

« LES FONDAMENTAUX DE LA MEDIATION »

10 Jours de formation initiale

Lieu: Paris
Formation avec agrément Data Dock

➤ **OBJECTIFS:**

- Comprendre le fonctionnement des conflits.
- Situer la médiation au regard des autres modes amiables de résolution des différends.
- Approcher la négociation raisonnée.
- Comprendre le déroulement d'une médiation : de la prescription à sa réalisation.
- Appréhender les postures spécifiques du médiateur et en quoi elles se différencient de celles de nos vies de tous les jours.
- Être en capacité de mener une médiation : s'entraîner, observer, vivre une médiation du point du vue du médié.
- Acquérir des repères historiques, philosophiques et sociologiques
- Repérer les principes et l'éthique de la médiation et envisager sa propre pratique.

Méthode pédagogique: alternance d'expérimentations (mise en situation de médiation et exercices spécifiques), de débriefings suivis d'étayages théoriques et d'échanges entre pairs.

Objectifs pédagogiques

CONTENUS

J1

Poser le cadre de la formation ainsi que les attentes

Comprendre le fonctionnement des conflits et les attitudes propices au dialogue

Droit : situer la médiation parmi les différents MARD

Présentation de la formation et expression des premiers questionnements des participants

Inclusion et dynamique de groupe

Tension, désaccord, litige et conflit : quelles distinctions ?

- Le conflit : comprendre le conflit dans ses différentes dimensions
- Les différentes causes et dimensions du conflit
- Les acteurs du conflit, leurs positionnements, leurs représentations
- L'escalade conflictuelle et les mécanismes en cause
- Les processus en action, ceux qui ouvrent et ceux qui ferment

Modes amiables de résolution des différends

Entre droit collaboratif, négociation raisonnée, arbitrage, conciliation, médiation comment bien prescrire et conseiller ?
Intérêts et limites de chaque mode

<p style="text-align: center;">J2</p> <p>S'interroger sur les aspects sociologiques et historiques de la médiation</p> <p>Connaître la place du droit en médiation</p> <p>Repérer les différentes les étapes d'une médiation</p>	<p>Panorama des médiations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Origines historiques • Des pratiques anciennes aux courants actuels (transformative, humaniste, etc) • L'étendue des champs d'application (social, familial, travail, consommation, scolaire, etc) <p>Droit et Médiation</p> <ul style="list-style-type: none"> • La médiation judiciaire vs la médiation conventionnelle • La place du droit dans la médiation : spécificité au regard de sa profession <p>Les principales étapes d'une médiation : introduction</p> <ul style="list-style-type: none"> • La « roue de la médiation » • Les principes de la médiation, la déontologie • La pause du cadre : savoir accueillir et mettre en confiance : entraînement
<p style="text-align: center;">J3</p> <p>Comprendre la posture spécifique du médiateur : faire tiers, être en présence</p>	<p>L'écoute active en médiation : techniques et outils</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment se mettre en état d'écouter sans juger, comment développer une écoute qui va au-delà des mots ? • Accueillir les ressentis et favoriser leur expression • Revisiter notre façon de questionner pour que les questions posées soient utiles au questionné, non au questionneur • Comprendre l'utilité de la reformulation et ses différentes formes, à quel moment l'utiliser ?
<p style="text-align: center;">J4</p> <p>Savoir préparer et proposer une médiation</p>	<p>La préparation d'une médiation : méthode et posture</p> <ul style="list-style-type: none"> • Préparer la médiation en amont : se préparer, préparer les personnes, comment faire, quelles questions se poser ? Quelle stratégie ? • Les entretiens individuels : choisir ou non d'en faire, pourquoi, dans quel contexte ? <p>Entraînement aux entretiens</p>
<p style="text-align: center;">J5</p> <p>Expérimenter les étapes d'une médiation jusqu'à la reconnaissance mutuelle</p>	<p>Le déroulement d'une rencontre de médiation : de l'accueil à la reconnaissance</p> <ul style="list-style-type: none"> • Passage d'une phase à l'autre en s'assurant de la reconnaissance mutuelle malgré les éventuels désaccords • Du quoi au pourquoi ? • Repérer les besoins, préoccupations, motivations, valeurs, derrière des positions • Prendre le temps de "tourner en round", ne pas se hâter vers le résultat • La reconnaissance réciproque, la compréhension mutuelle <p>La place des émotions en médiation : les repérer, les comprendre, les utiliser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les neurosciences affectives • La communication non violente
<p style="text-align: center;">J6</p> <p>Expérimenter les étapes d'une médiation : la phase créative</p> <p>Développer sa posture créative</p>	<p>Le déroulement d'une rencontre de médiation : la créativité en médiation</p> <ul style="list-style-type: none"> • La créativité ; comment la stimuler ? Entre outils/technique et posture créative. <p>La médiation de projet ou préventive</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'intelligence collective <p>Spécificité</p>

Objectifs pédagogiques	CONTENUS
<p style="text-align: center;">J7</p> <p style="text-align: center;">Expérimenter les étapes d'une médiation : les accords et le passage de relais</p> <p style="text-align: center;">Enrichir ses techniques de communication</p>	<p>Le déroulement d'une rencontre de médiation : de la recherche d'accords à la clôture</p> <ul style="list-style-type: none"> • La fin de la médiation, vers quelle issue, quel type d'accord, de la poignée de mains à un accord écrit, de la transaction à l'homologation ou l'acte authentique • La clôture : la question du retour éventuel, du suivi, du passage de relais. Quel passage de relais ? <p>La Programmation Neuro Linguistique appliquée à la médiation</p> <ul style="list-style-type: none"> • A l'écoute du verbal et le non verbal • L'accès aux Croyances, Valeurs, besoins
<p style="text-align: center;">J8</p> <p style="text-align: center;">Comprendre le rôle des accompagnants en médiation</p> <p style="text-align: center;">Pouvoir appréhender la complexité des conflits</p>	<p>Les acteurs ressources en médiation : leur place, leur rôle, leur expertise</p> <ul style="list-style-type: none"> • La place et le rôle des accompagnants en médiation, comment en faire des alliés ? • Prescrire en tant que conseil (avocats-représentants du personnel-autres)-Entraînement <p>L'Approche Systémique coopérative</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'élargissement de la situation problème dès l'analyse de la demande • Le questionnement circulaire • Le modèle « avantages-inconvénients » en plénière
<p style="text-align: center;">J9</p> <p style="text-align: center;">Savoir traverser les moments difficiles en médiation</p>	<p>Les moments difficiles : technique et outils</p> <ul style="list-style-type: none"> • Journée d'entraînement sur des temps de médiation appréhendés comme difficiles par les participants - exemple : une personne silencieuse, une émotion spécifique, une logorrhée ... <p>Les outils de la négociation raisonnée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire évoluer la MESORE • Les apartés : savoir se situer
<p style="text-align: center;">J10</p> <p style="text-align: center;">Questionner la philosophie de la médiation et l'éthique et la déontologie du médiateur</p> <p style="text-align: center;">Evaluer la formation et nommer les perspectives</p>	<p>Le code de déontologie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Repérer les principes et l'éthique du médiateur • Se questionner sur les écueils à éviter • Trouver des ressources en soi et à l'extérieur pour respecter la posture du tiers médiateur <p>Penser la place de la médiation dans sa pratique professionnelle De la nécessité de poursuivre la formation en prenant des temps de recul et d'échange</p> <p>Echange et évaluation</p>