

2023

# Programme de formation



# IEAM

## **Equipe pédagogique :**

Amaury CATRICE et Emilie CARBONNAUX

Tel : 01 42 27 28 83

IEAM-Institut d'Expertise, d'Arbitrage et  
de Médiation

# FORMATION D'INITIATION A LA MEDIATION

## Objectifs (professionnels)

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :

- ✓ S'approprier les « outils » de la Médiation.
- ✓ Comprendre le déroulé d'une médiation et l'approche du conflit.
- ✓ S'approprier la posture du médiateur.

## Catégorie et but

La catégorie prévue à l'article L.6313-1 du Code du travail est : Action de formation

Cette action a pour but (article L.6313-3 du Code du travail) : De favoriser la mobilité professionnelle

## Public

Le public concerné est :

Dirigeants & cadres d'entreprise, directeurs des ressources humaines et juridiques, avocats, notaires, experts, architectes, syndic de copropriété, gestionnaires d'immeuble, administrateurs & mandataires...

## Pré-requis

Les conditions d'accès sont :

- Pré-requis : aucun pré-requis

## Durée

Cette formation se déroule sur 10 jours (70 heures) en présentiel.

Horaires : 9h00 – 17h30

Dates :

- **9 et 10 novembre 2023**
- **20 et 21 décembre 2023**
- **11 et 12 janvier 2024**
- **8 et 9 février 2024**
- **4 et 5 mars 2024**

## Tarif

Cette formation est dispensée pour un coût de 2 975 euros TTC.

L'IEAM n'est pas soumis à la TVA.

## Modalités et délais d'accès

- Remplir le formulaire d'inscription en ligne

- Versement de l'acompte de 50% du prix de la formation
- Inscription au plus tard 15 jours avant le début de la formation

## Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement

### Méthodes et outils pédagogiques

Méthodes pédagogiques :

- Méthodes actives
- La pratique et la mise en situation
- Les débriefings
- Appui sur le collectif et le co-apprentissage
- Approche personnalisée
- Alternance des rôles d'acteur et d'observateur

Outils pédagogiques :

- Un étayage théorique et méthodique
- Des simulations et exercices

Supports pédagogiques :

- Un dossier et un support informatique, la plupart du temps via la plateforme DIGIFORMA.

### Prise en compte du handicap :

Si vous êtes en situation de handicap, nous vous remercions de nous contacter afin qu'on puisse nous assurer que les moyens de la prestation de formation peuvent être adaptés à vos besoins spécifiques, à l'adresse mail [ieam-paris@wanadoo.fr](mailto:ieam-paris@wanadoo.fr)

### Éléments matériels de la formation

La formation se déroulera à la fois en visio-conférence et en présentiel si les conditions sanitaires le permettent.

Supports techniques : Zoom ou tout autre plateforme équivalente de visio-conférence.

Salle de formation : A préciser.

### Compétences des formateurs

**Marie LEBRUN BENARD:** Responsable de projets-médiatrice, consultante et formatrice auprès des entreprises et des acteurs du territoire (Titulaire d'un DU de médiation, formée à la communication non violente, aux processus créatifs et à l'intelligence collective)

**Dominique DOLLOIS:** Avocat Honoraire. Médiateur et Formatrice en Médiation et Droit Collaboratif (Maîtrise de Droit Privé et de Sciences économiques, diplômée de l'institut judiciaire, Psycho praticien dans l'approche centrée sur la peau, Praticien en PNL, Approche systémique, Médiateur diplômée)

**Claire GODIN** : Médiatrice, formatrice (DU Médiation et Gestion des conflits, Cycle supérieur d'études européennes, DEA droit Communautaire)

Formation ouverte ou à distance (« FOAD »)

La formation se tient en partie à distance sur la plateforme Zoom.

Le stagiaire doit disposer d'un ordinateur ou d'une tablette ainsi qu'un réseau internet et une connexion stable pour pouvoir suivre la formation.

En cas de problème technique, contacter [ieam-paris@ieam.eu](mailto:ieam-paris@ieam.eu)

**Contenu**

Objectifs pédagogiques	CONTENUS
<p style="text-align: center;"><b>J1</b></p> <p><b>Poser le cadre de la formation ainsi que les attentes</b></p> <p><b>Comprendre le fonctionnement des conflits</b></p> <p><b>Droit : situer la médiation parmi les différents MARD</b></p> <p><b>Repérer les différentes les étapes d'une médiation</b></p>	<p><b>Présentation de la formation et expression des premiers questionnements des participants</b></p> <p><b>Inclusion et dynamique de groupe</b></p> <p><b>Tension, désaccord, litige et conflit : quelles distinctions ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le conflit : comprendre le conflit dans ses différentes dimensions</li> </ul> <p><b>Modes amiables de résolution des différends</b> Entre droit collaboratif, négociation raisonnée, arbitrage, conciliation, médiation comment bien prescrire et conseiller ? Leurs limites/Intérêts ?</p> <p><b>Panorama des médiations :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Des pratiques anciennes aux courants actuels (transformative, humaniste, etc.)</li> <li>L'étendue des champs d'application (social, familial, travail, consommation, scolaire, etc.)</li> </ul> <p><b>Les principales étapes d'une médiation : introduction</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La « roue de la médiation »</li> <li>Les principes de la médiation, la déontologie</li> <li>La pause du cadre : les éléments déontologiques</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>J2</b></p> <p><b>Comprendre la posture spécifique du médiateur : faire tiers, être en présence</b></p>	<p><b>L'écoute active en médiation : techniques et outils</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comment se mettre en état d'écouter sans juger, comment développer une écoute qui va au-delà des mots ?</li> <li>Accueillir les ressentis et favoriser leur expression</li> <li>Revisiter notre façon de questionner pour que les questions posées soient utiles au questionné, non au questionneur</li> <li>Comprendre l'utilité de la reformulation et ses différentes formes, à quel moment l'utiliser ?</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>J3</b></p> <p><b>Expérimenter les étapes d'une médiation jusqu'à la reconnaissance mutuelle</b></p> <p><b>Enrichir ses techniques de communication</b></p> <p><b>Connaître la place du droit en médiation</b></p>	<p><b>Le déroulement d'une rencontre de médiation : de l'accueil à la Reconnaissance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La pause du cadre : savoir accueillir et mettre en confiance</li> <li>• Du quoi au pourquoi ?</li> <li>• Repérer les besoins, préoccupations, motivations, valeurs, derrière des positions</li> </ul> <p><b>La place des émotions en médiation :</b> Les apports des neurosciences L'approche de la communication non violente</p> <p><b>Droit et Médiation</b> Quel équilibre entre l'objectif relationnel et l'objectif de résolution ? Entre la sphère des intérêts et celle des règles, de la Loi ?</p>
<p style="text-align: center;"><b>J4</b></p> <p><b>Expérimenter les étapes d'une médiation jusqu'à la reconnaissance mutuelle</b></p> <p><b>Comprendre les mécanismes du conflit</b></p>	<p><b>Le déroulement d'une rencontre de médiation : de l'accueil à la reconnaissance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Passage d'une phase à l'autre en s'assurant de la reconnaissance mutuelle malgré les éventuels désaccords</li> <li>• Prendre le temps de "tourner en round", ne pas se hâter vers le résultat</li> <li>• La reconnaissance réciproque, la compréhension mutuelle</li> </ul> <p><i>Sensibilisation : Moi et le conflit</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les différentes causes, dimensions et mécanismes du conflit</li> <li>• Les acteurs du conflit, leurs positionnements, leurs représentations</li> <li>• Mon rapport au conflit</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>J5</b></p> <p><b>Savoir préparer et proposer une médiation</b></p> <p><b>Connaître les spécificités de la médiation judiciaire/conventionnelle</b></p>	<p><b>La préparation d'une médiation : méthode et posture</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparer la médiation en amont : se préparer, préparer les personnes, comment faire, quelles questions se poser ? Quelle stratégie ?</li> <li>• Les entretiens individuels : choisir ou non d'en faire, pourquoi, dans quel contexte ?</li> </ul> <p>Entraînement aux entretiens</p> <p><b>Droit et Médiation</b> La médiation judiciaire vs la médiation conventionnelle</p>
<p style="text-align: center;"><b>J6</b></p> <p><b>Expérimenter les étapes d'une médiation : la phase créative</b></p> <p><b>Développer sa posture créative</b></p>	<p><b>Le déroulement d'une rencontre de médiation : la créativité en médiation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La créativité ; comment la stimuler ? Entre outils/technique et posture créative.</li> <li>• Les outils d'intelligence collective : quelle place en médiation ?</li> </ul> <p><i>Sensibilisation : Les spécificités de la médiation de projet ou préventive</i></p>

<p><b>J7</b></p> <p><b>Expérimenter les étapes d'une médiation : les accords et le passage de relais</b></p> <p><b>Utiliser des outils de négociation raisonnée en cours de médiation</b></p>	<p><b>Le déroulement d'une rencontre de médiation : de la recherche d'accords à la clôture</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• La clôture : la question du retour éventuel, du suivi, du passage de relais. Quel passage de relais ?</li> </ul> <p><b>Les outils de la négociation raisonnée en médiation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les critères objectifs</li> <li>• La MESORE</li> </ul>
<p><b>J8</b></p> <p><b>Comprendre le rôle des accompagnants en médiation</b></p> <p><b>Savoir mener un aparté</b></p>	<p><b>Les acteurs ressources en médiation : leur place, leur rôle, leur expertise</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La place et le rôle des accompagnants en médiation, comment en faire des alliés ?</li> <li>• Prescrire en tant que conseil (avocats-représentants du personnel- autres) - Entraînement</li> </ul> <p><i>Sensibilisation : Les outils de la négociation raisonnée :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire évoluer la MESORE</li> <li>• Les apartés : savoir se situer</li> </ul>
<p><b>J9</b></p> <p><b>Approfondir sa posture de médiateur</b></p> <p><b>Savoir traverser des moments délicats en médiation</b></p>	<p><b>Dérouler une médiation de la saisine aux accords</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entraînement avec « Stops and Go » pédagogiques</li> <li>• Proposition d'activités en lien avec les besoins repérés</li> </ul> <p><i>Sensibilisation : Les émotions du médiateur (les repérer, les comprendre, les utiliser)</i></p>

Objectifs pédagogiques	CONTENUS
<p><b>J10</b></p> <p><b>Approfondir sa posture de médiateur</b></p> <p><b>Questionner la philosophie de la médiation et l'éthique et la déontologie du médiateur</b></p> <p><b>Evaluer la formation et nommer les perspectives</b></p>	<p><b>Entraînement à la médiation</b></p> <p><b>Le code de déontologie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repérer les principes et l'éthique du médiateur</li> <li>• Se questionner sur les écueils à éviter</li> <li>• Trouver des ressources en soi et à l'extérieur pour respecter la posture du tiers médiateur</li> </ul> <p><b>Penser la place de la médiation dans sa pratique professionnelle</b></p> <p>De la nécessité de poursuivre la formation en prenant des temps de recul et d'échange</p> <p>La place du droit dans la médiation : spécificité au regard de sa profession ?</p> <p><b>Echange et évaluation</b></p>

## Suivi et évaluation

### Exécution de l'action

Les moyens permettant de suivre l'exécution de l'action sont :

- Les feuilles de présence émargées par les stagiaires et le formateur
- L'évaluation des acquis en fin de session
- Un questionnaire d'évaluation de la formation

### Modalités d'évaluation des résultats (ou d'acquisition des compétences)

Les moyens mis en place pour déterminer si le stagiaire a acquis les connaissances ou les gestes professionnels précisés dans les objectifs sont :

- Cas pratique
- Mise en situation
- Fiches d'évaluation