

2026-2027

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 INITIALE A LA MEDIATION : DEVENIR MEDiateur

Objectifs (professionnels)

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

1. Situer la médiation parmi les modes amiables

- Identifier les principes fondamentaux de la médiation, distinguer ses différentes formes, champs et courants (conventionnelle, judiciaire; affaires, consommations, familiale, etc.)

2. Comprendre et conduire le processus de médiation

- Décrire les étapes d'une médiation
- Analyser la nature et la dynamique d'un conflit
- Accompagner les médiés de la phase d'ouverture jusqu'à la recherche d'un accord durable.

3. Adopter et incarner la posture du médiateur :

- Utiliser l'écoute active adaptée à la pratique (reformulation, questionnement, recadrage positif, etc).
- Gérer ses propres réactions face aux tensions ; instaurer un cadre de confiance propice au dialogue.

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 :

- Avocats, juristes, experts.
- Directeurs juridiques et dirigeants d'entreprise.
- Toute personne souhaitant devenir médiateur

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 :

- **12 et 13 novembre 2026**
- **15 et 16 décembre 2026**
- **20 et 21 janvier 2027**
- **23 et 24 février 2027**
- **24 et 25 mars 2027**

Tarif

Cette formation est dispensée pour un coût de 3 300 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

Éléments matériels de la formation

La formation se déroulera 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)

Christine ANTONI : Formatrice à la médiation à destination des avocats, Médiatrice, Avocate au barreau de Paris (Diplôme Universitaire de Médiateur, Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat)

Contenu

Objectifs pédagogiques	Contenus
J1 Poser le cadre de la formation ainsi que les attentes Comprendre le fonctionnement des conflits 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 Modes amiables de résolution des différends Entre droit collaboratif, négociation raisonnée, arbitrage, conciliation, médiation : limites/Intérêts ? L'équilibre entre l'objectif relationnel et l'objectif de résolution ? Entre la sphère des intérêts et celle des règles, de la Loi ? Panorama des médiations : - Des pratiques anciennes aux courants actuels (transformative, humaniste, etc.)

	• L'étendue des champs d'application (social, familial, travail, consommation, scolaire, etc.) • Médiations restaurative, curative et préventive
J2 Repérer les différentes les étapes d'une médiation Comprendre la posture spécifique du médiateur : faire tiers, être en présence	Les principales étapes d'une médiation : introduction • La « roue de la médiation » • Les principes de la médiation, la déontologie • La pause du cadre : les éléments déontologiques L'écoute active en médiation : techniques et outils • Comment se mettre en état d'écouter sans juger, comment développer une écoute qui va au-delà des mots ? • Comprendre l'utilité de la reformulation et ses différentes formes, à quel moment l'utiliser ?
J3 Expérimenter les étapes d'une médiation jusqu'à la reconnaissance mutuelle Enrichir ses techniques de communication	Le déroulement d'une rencontre de médiation : de l'accueil à la Reconnaissance • La pause du cadre : savoir accueillir et mettre en confiance • Du quoi au pourquoi ? • Repérer les besoins, préoccupations, motivations, valeurs, derrière des positions La place des émotions en médiation : L'approche de la communication non violente L'écoute active - la communication non violente • Accueillir les ressentis et favoriser leur expression • Revisiter notre façon de questionner pour que les questions posées soient utiles au questionné, non au questionneur • Transformer des attaques/jugements en expression de préoccupations et les besoins
J4 Expérimenter les étapes d'une médiation jusqu'à la reconnaissance mutuelle Comprendre les mécanismes du conflit	Le déroulement d'une rencontre de médiation : de l'accueil à la reconnaissance • Passage d'une phase à l'autre en s'assurant de la reconnaissance mutuelle malgré les éventuels désaccords • Prendre le temps de "tourner en round", ne pas se hâter vers le résultat • La reconnaissance réciproque, la compréhension mutuelle Sensibilisation : Moi et le conflit • Les différentes causes, dimensions et mécanismes du conflit • Les acteurs du conflit, leurs positionnements, leurs représentations • Mon rapport au conflit

J5 Savoir préparer et proposer une médiation Connaître les spécificités de la médiation judiciaire/conventionnelle	La préparation d'une médiation : méthode et posture • 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 ? Entraînement aux entretiens et à la posture Droit et Médiation La médiation judiciaire vs la médiation conventionnelle
J6 Expérimenter les étapes d'une médiation : la phase créative Développer sa posture créative	Le déroulement d'une rencontre de médiation : créativité/inventivité en médiation, quel espace ? • La créativité ; comment la stimuler ? Entre outils/technique et posture créative. • Les outils d'intelligence collective : quelle place en médiation ? <i>Sensibilisation : Les spécificités de la médiation de projet ou préventive</i>
J7 Expérimenter les étapes d'une médiation : les accords et le passage de relais Utiliser des outils de négociation raisonnée en cours de médiation	Le déroulement d'une rencontre de médiation : de la recherche d'accords à la clôture • 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 ? <i>Sensibilisation : Les outils de la négociation raisonnée :</i> • Les critères objectifs • La MESORE
J8 Comprendre le rôle des accompagnants en médiation Savoir préparer et conduire une médiation avec un conseil Savoir mener un aparté	Les acteurs ressources en médiation : leur place, leur rôle, leur expertise • 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 • Les apartés : savoir se situer
J9 Approfondir sa posture de médiateur Savoir traverser des moments délicats en médiation	Dérouler une médiation de la saisine aux accords • Entraînement avec « Stops and Go » pédagogiques • Proposition d'activités en lien avec les besoins repérés <i>Sensibilisation : Les émotions du médiateur (les repérer, les comprendre, les utiliser)</i>

Objectifs pédagogiques	CONTENUS
J10 Approfondir sa posture de médiateur Questionner la philosophie de la médiation et l'éthique et la déontologie du médiateur Evaluer la formation et nommer les perspectives	Entraînement à la médiation Le code de déontologie - 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 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 La place du droit dans la médiation : spécificité au regard de sa profession ? Echange et évaluation

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