



La médiation francophone



Avec le soutien de

**Formation de base « Médiation »**



et

**Formation spécifique « Médiation sociale »**

### Année 2017-2018 à Bruxelles

#### SYNTHESE DES ENSEIGNEMENTS

- o Les six modules ci-après apportent **60 heures de connaissances générales sur la médiation** et **30 heures de connaissances spécifiques sur la médiation sociale**
- o Les formations sont dispensées par modules de 15 heures réparties en deux journées successives : les mardi et mercredi de 09h00 à 13h00 et de 14h00 à 18h00, à l'exception des modules 1, 6 et dernier module.
- o Une journée comprenant exclusivement des exercices est proposée en fin de cycle (vendredi 22/06/2018). L'évaluation finale est organisée le lendemain (samedi 23/06/2018)
- o Tous les modules se composent pour moitié d'apports théoriques et pour l'autre moitié, d'exercices pratiques (apprentissage par problème, mises en situation, jeux de rôle) - Il est à noter que l'ensemble des contenus prévus par la législation sera pris en compte par les intervenants

#### INTERVENANTS

- . BATTISTONI Cécile : Enseignante en management national et international à Liège – Master Gestion Publique - Haute Ecole Libre Mosane
- . BATTISTONI Éric : Magistrat retraité à Verviers – Médiateur agréé CFM - Enseignant à l'Université d'Artois à Douai - FRANCE
- . BERIAULT Thierry : Médiateur IMAQ à Montréal – Professeur à l'Université de Sherbrooke - CANADA
- . BERTHOLET Jean-François : Consultant en gestion des ressources humaines - Chargé de cours à HEC Montréal - CANADA
- . COURBE Daniel : Médiateur agréé CFM - Consultant RH - Maître de conférences à l'ULg
- . GAUDET Marie-Claude : Professeure en gestion des ressources humaines à l'Université de Montréal, École de relations industrielles - CANADA
- . GUTMER Virginie : Avocate – Médiatrice - Ancienne présidente de MC Sociale
- . HOUSTY Françoise : Docteur en droit - Médiatrice en entreprise spécialisée en relations du travail – Enseignante chargée de la pratique dans le DU Médiation à l'Université de Toulouse – France
- . MEISSIREL Evelyne : Médiatrice agréée CFM – Avocate – Intervenante systémicienne en entreprise – Formatrice – Certificat universitaire en médiation à l'IFOMENE Paris – France
- . MORENO Olivier : Juge au Tribunal du travail francophone de Bruxelles, médiateur agréé CFM, président MC Sociale, assistant en droit des MARC à l'U.L.B.
- . OUDIN Fédérica : Professeure à la Faculté de Droit de Tours - FRANCE
- . TASSET Isabelle : Bâtonnière de l'Ordre des avocats du Barreau de Liège et médiatrice – Enseignante à HELMO

<p>Module 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Règles légales et concepts de la médiation</b></li> <li>➤ <b>Le rôle du médiateur</b></li> <li>➤ <b>Les communs dénominateurs unissant les médiateurs</b></li> <li>➤ <b>Les types de médiation et les partenaires de la médiation</b></li> </ul> <p>1) APPORTS THEORIQUES :</p> <p>a) Les aspects juridiques de la médiation sont les premiers examinés, puisqu'il s'agit du cadre prescriptif dans lequel doivent se mouvoir les médiateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La Directive 2008/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 mai 2008 « sur certains aspects de la médiation en matière civile et commerciale » ;</li> <li>○ Les autres directives, les recommandations et le livre vert de l'Union européenne sur la médiation ;</li> <li>○ Les recommandations du Conseil de l'Europe en matière de médiation ;</li> <li>○ La loi belge sur la médiation et projet de loi ;</li> <li>○ La différence entre médiation judiciaire et extrajudiciaire ;</li> <li>○ Le démarrage d'une procédure de conciliation devant le Tribunal du travail, au moyen du processus de médiation ;</li> <li>○ La différence entre médiateurs agréés et médiateurs non agréés ;</li> <li>○ Le protocole de médiation ;</li> <li>○ Les obligations de confidentialité et de sécurité juridique ;</li> <li>○ La déontologie des médiateurs (standards déterminés par la Commission fédérale belge de médiation, par l'Union européenne, par les associations professionnelles).</li> </ul> <p>b) Le rôle du médiateur : définition et contexte d'intervention</p> <p>c) Les types de médiation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ En fonction de la matière judiciaire</li> <li>○ En fonction de la volonté à l'origine du recours à la médiation</li> <li>○ Médiations orientées résultats</li> <li>○ Médiations orientées relations</li> </ul> <p>d) Examen analytique du « continuum médiationnel » dans tous les modes de résolution des conflits</p> <p>e) Parmi ces modes de résolution des conflits, il sera procédé à l'analyse comparative des différentes formes que revêt la médiation et son rôle dans les systèmes régulateurs</p> <p>f) La médiation s'illustre en une configuration de dispositifs d'adhésion et de légitimation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Quelles en sont les finalités ?</li> <li>○ Quelles sont les heuristiques de référence (grilles de lecture &amp; grilles de travail) ?</li> <li>○ Quelles sont les finalités et les pratiques communes/antinomiques de la médiation, par rapport aux professions principales qu'exercent la plupart des médiateurs : les juristes, les thérapeutes, les travailleurs sociaux, les responsables des ressources humaines, les coaches et autres consultants, les pédagogues ?</li> </ul> <p>g) Examen analytique du « continuum médiationnel » dans tous les modes de résolution de conflits, et parmi ceux-ci, analyse comparative des différentes formes de médiation</p> <p>h) Les partenaires la médiation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Les parties (protagonistes, supérieurs hiérarchiques...) , le juge, l'expert, le conseil</li> </ul> <p>2) EXERCICES PRATIQUES :</p> <p>a) Lectures commentées et discussions en groupes interactifs</p> <p>b) Réflexions individuelles sur base de mots clés propres à la médiation</p> <p>c) Jeux de rôle</p>	<p>13 novembre 2017 et 14 novembre 2017 (15h)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>TITULAIRE et Intervenants:</b></li> <li>▪ <b>MEISSIREL Evelyne</b> : Médiatrice agréée CFM - Avocate à Bruxelles - Enseignante diplôme universitaire - Intervenante systémicienne et médiatrice en entreprise Paris IFOMENE - France</li> <li>▪ <b>TASSET Isabelle</b> : Bâtonnière de l'Ordre des avocats du Barreau de Liège, Médiatrice, enseignante à HELMO</li> <li>▪ <b>BATTISTONI Éric</b> : Magistrat retraité à Verviers - Médiateur agréé CFM - Chargé du séminaire MEDIATION à l'université d'Artois à Douai - FRANCE</li> </ul>
-----------------	--	---	---

<p>Module 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Médiation intégrative</b></li> <li>➤ <b>La négociation raisonnée</b></li> </ul> <p>1) APPORTS THEORIQUES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Théorie de la médiation intégrative</li> <li>b) La médiation intégrative comme nouvelle offre de justice consensuelle et outil de réflexivité des normes</li> <li>c) Résultats qualitatifs et quantitatifs obtenus en pratique</li> <li>d) Le design d'un processus de médiation</li> <li>e) La pré-médiation</li> <li>f) Les quatre étapes de la médiation intégrative</li> </ul> <p>2) EXERCICES PRATIQUES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Les «x» et les «y»</li> <li>b) Cas pratique #1 : simulations de médiation</li> <li>c) Cas pratique #2 : simulations de médiation</li> </ul>	<p>28 novembre 2017 et 29 novembre 2017</p> <p>(15h)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>TITULAIRE</b> : COURBE Daniel : Médiateur agréé CFM - Consultant RH - Maître de conférences à l'ULg</li> <li>▪ <b>BERIAULT</b> Thierry : Médiateur IMAQ à Montréal - Professeur à l'Université de Sherbrooke - CANADA</li> </ul>
<p>Module 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Les méthodologies</b></li> <li>➤ <b>Les processus de la médiation</b></li> </ul> <p>1) APPORTS THEORIQUES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Les aspects sociologiques de la médiation</li> <li>b) Les aspects psychologiques de la médiation</li> <li>c) La communication</li> <li>d) Les méthodes de négociation</li> <li>e) Le processus de médiation et l'intervention du médiateur</li> <li>f) La théorie du conflit</li> </ul> <p>2) EXERCICES PRATIQUES CENTRÉS SUR DES SITUATIONS DE MÉDIATION SOCIALE :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Les étapes du processus de médiation</li> <li>b) Les interventions dans des situations concrètes</li> <li>c) Les compétences en matière de négociation</li> <li>d) Les compétences en matière de communication</li> <li>e) Les compétences en matière de médiation</li> <li>f) L'application des principes de médiation</li> <li>g) Jeux de rôles</li> </ul>	<p>16 janvier 2018 et 17 janvier 2018</p> <p>(15h)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Titulaire et Intervenant</b> : COURBE Daniel : Médiateur agréé CFM - Consultant RH - Maître de conférences à l'ULg</li> </ul>

<p>Module 4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Risques &amp; responsabilités au travail</b></li> <li>➤ <b>Règles légales nationales et internationales</b></li> <li>➤ <b>Rôle et intervention du médiateur en milieu de travail</b></li> <li>➤ <b>Dispositifs de médiation dans le domaine santé et sécurité des travailleurs</b></li> </ul> <p>1) APPORTS THEORIQUES :</p> <p>a) Théorie et pratique du droit du travail (notions élémentaires sur la législation, sur les relations de travail, sur les droits et obligations des employés et employeurs)</p> <p>b) Incidence, sur l'autonomie des volontés, du caractère d'ordre public de certaines dispositions en droit social</p> <p>c) La médiation au service de l'entente au travail. Axée sur la relation entre les collaborateurs, la médiation permet de prévenir les malentendus et les difficultés de communication ou de représentations. Ces difficultés sont sources de stress, mal-être, violence et harcèlement. Lorsqu'il est formé aux outils de la médiation, le manager favorise la cohésion d'équipe, prévient les conflits ou permet de les dépasser lorsqu'ils sont installés. Il est capable de prendre en charge les difficultés relationnelles soit directement, soit en faisant intervenir un autre professionnel (choisi en fonction de l'analyse faite préalablement de la situation : médiateur, assistante sociale, médecin du travail, etc.)</p> <p>d) Sociologie du travail : le rôle des acteurs dans le monde du travail, les éléments constitutifs d'un conflit du travail</p> <p>e) Lien entre médiation organisationnelle, santé au travail et charge psychosociale</p> <p>2) APPORTS PRATIQUES :</p> <p>a) 1er jour : Construction d'une intervention en médiation en entreprise par petits groupes</p> <p>b) 2è jour : Exercices de jeux de rôle</p>	<p>13 mars 2018 et 14 mars 2018</p> <p>(15h)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>TITULAIRE et intervenants :</b></li> <li>MEISSIREL Evelyne : Médiatrice agréée CFM - Avocate à Bruxelles - Enseignante diplôme universitaire - Intervenante systémicienne et médiatrice en entreprise Paris IFOMENE - FRANCE</li> <li>▪ OUDIN Fédérica : Professeure à la Faculté de Droit TOURS - FRANCE</li> <li>▪ MORENO Olivier : Ancien avocat et médiateur - Magistrat au tribunal du travail de Bruxelles</li> </ul>
<p>Module 5</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>La question de la règle organisationnelle et sa gouvernance</b></li> <li>➤ <b>L'institutionnalisation des systèmes de justice : redéfinition de la gestion des différends</b></li> <li>➤ <b>Justice et questions de justice au sein des organisations humaines</b></li> <li>➤ <b>Inspirer confiance : la confidentialité, l'indépendance, la neutralité et l'impartialité</b></li> <li>➤ <b>L'indépendance du tiers : comparaison des exigences envers le juge et envers le médiateur</b></li> <li>➤ <b>La médiation en contexte d'autorité : limites et exigences spécifiques</b></li> <li>➤ <b>La réflexivité : une méthodologie de travail</b></li> <li>➤ <b>La réflexivité : une condition pour surmonter la complexité</b></li> <li>➤ <b>Synthèse et réflexion</b></li> </ul> <p>1) APPORTS THEORIQUES :</p> <p>a) Justice, questions de justice, inspirer confiance</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La légitimité et le droit : quelles sont les motivations à l'obéissance aux règles ?</li> <li>○ La légitimité et l'institution judiciaire actuelle : la justice formelle sous tension</li> </ul> <p>b) Justice formelle et justice matérielle : une antinomie inévitable</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Le désenchantement de la modernité : la lutte contre le « décrochage judiciaire »</li> <li>○ La responsabilité de toute institution de justice :</li> </ul>	<p>24 avril 2018 et 25 avril 2018</p> <p>(15h)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>TITULAIRE et intervenants :</b></li> <li>BATTISTONI Éric Magistrat retraité Trib. Trav. Verviers - Médiateur agréé CFM - Chargé du séminaire Médiation à l'Université d'Artois à Douai - FRANCE</li> <li>▪ HOUSTY Françoise : Docteur en droit - Médiatrice en entreprise spécialisée en relations du travail - Chargée des enseignements de la pratique qua DU Médiation à l'Université de Toulouse - FRANCE</li> </ul>

	<p>c) Mettre les tiers décideurs/accompagnants à l'abri de la critique</p> <p>d) Professionnaliser le travail de justice</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o La légitimité d'une justice participative, mais les risques qu'elle fait courir</li> <li>o L'indépendance, la neutralité, l'impartialité du tiers (juge/médiateur)</li> <li>o Circonscrire les questions de justice et les traiter</li> </ul> <p>e) Les principes généraux de médiation abordés sous l'angle de la philosophie ; de nombreuses questions posées en médiation sont d'essence éthique ou épistémologique</p> <p>f) La relation du médiateur à la complexité et les savoirs transdisciplinaires impliqués par la médiation. La médiation est une contreculture rejetée de manière latente, occulte, par les milieux de savoir (disciplines rigidifiées) et par les milieux de pouvoir (l'ordre plutôt que le juste)</p> <p>2) EXERCICES PRATIQUES : (Lectures commentées en groupes interactifs)</p>		
Module 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>La justice organisationnelle : trois leviers de médiation au sein d'un collectif humain</b></li> <li>➤ <b>Le diagnostic organisationnel de justice – méthodes quantitatives</b></li> </ul> <p>1) APPORTS THEORIQUES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Définition et dimensionnalité de la justice organisationnelle</li> <li>b) Les théories explicatives des effets de la justice organisationnelle</li> <li>c) Les conséquences</li> <li>d) Les déterminants</li> <li>e) Le rôle des managers dans l'explication des perceptions de justice</li> <li>f) La place de la justice dans un modèle de mobilisation des personnes (comme condition psychologique favorable à la performance des individus et des organisations)</li> </ul> <p>2) EXERCICES PRATIQUES :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Comment évaluer et mesurer la justice en entreprise ? - Analyse de cas réels et/ou fictifs</li> <li>b) Les échelles de mesure de la justice organisationnelle, de ses déterminants et de ses conséquences</li> <li>c) L'identification des enjeux</li> <li>d) L'analyse des résultats</li> <li>e) L'interprétation des résultats</li> </ul>	<p>23 mai 2018 et 24 mai 2018</p> <p>(15h)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>TITULAIRE et intervenants :</b></li> <li>BATTISTONI Cécile : Enseignante en management national et international à la Haute Ecole Libre Mosane - Liège</li> <li>▪ GAUDET Marie-Claude : Professeure en gestion des ressources humaines - Université de Montréal, École de relations industrielles - CANADA</li> <li>▪ BERTHOLET Jean-François : Consultant en gestion des ressources humaines - Chargé de cours à HEC Montréal - CANADA</li> </ul>
Journée d'exercices	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Séance d'exercices et de mises en situation</b></li> </ul>	<p>15 juin 2018</p> <p>(7h30)</p> <p>à Liège (à confirmer)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ BATTISTONI Eric, COURBE Daniel, MEISSIREL Evelyne</li> </ul>
Evaluation finale	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Séance d'évaluation finale</b></li> </ul>	<p>16 juin 2018</p> <p>(7h30)</p> <p>à confirmer)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ BATTISTONI Eric, COURBE Daniel, MEISSIREL Evelyne, GUTMER Virginie</li> </ul>

