

LA MEDIATION

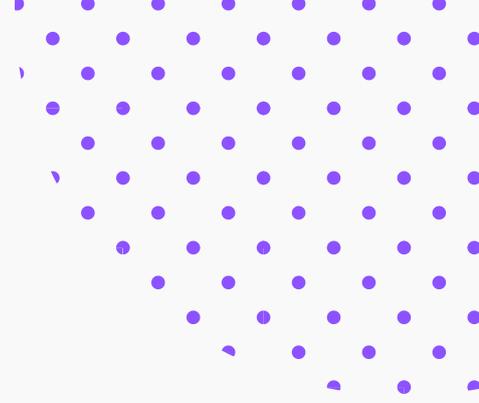
AU SERVICE DES
PROFESSIONNEL.LE.S
DES RESSOURCES HUMAINES:

www.mediation@alagybret.com
20 Rue du Plat 69002 Lyon

ALAGY-BRET MÉDIATION

Jean-Marc BRET Médiateur
mediation@alagybret.com
0033.6.16.27.11.61





Monsieur le Directeur ,

Mes expériences conjuguées d'avocat spécialisé en droit du travail depuis plus de 35 ans, et de médiateur depuis plus de 15 ans m'ont montré combien le processus de médiation était aidant pour la posture du professionnel des ressources humaines.

La multiplication des textes en faveur du développement de la médiation, ce qu'elle permet en termes de résolution des conflits et son apport pour la prévention et la gestion des risques psychosociaux, ne peuvent laisser le professionnel R.H. indifférent.

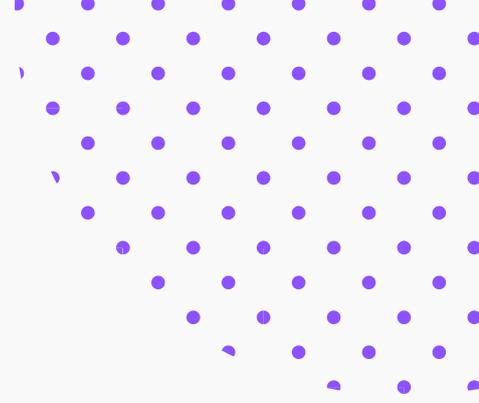
Il m'a donc semblé utile de proposer des modules de formation spécifiquement orientés vers les professionnel.le.s et experts RH, allant d'une journée de sensibilisation sur l'intérêt de la médiation notamment pour la prévention et la gestion des risques psychosociaux, jusqu'à un parcours plus dense d'une durée de neuf jours permettant d'apprendre et expérimenter la posture de médiateur dans le cadre de la relation de travail.

Je peux, en dehors des trois propositions qui vont suivre, créer un programme de formation sur mesure.

N'hésitez pas à contacter Alagy Bret Médiation, organisme de formation à la médiation, référencé par la Fédération Française des Centres de Médiation, et référencé sur Datadock.

Veillez croire, Monsieur le Directeur, à l'assurance de mes sentiments distingués.

Jean-Marc Bret
Avocat Médiateur
Responsable pédagogique
06.16.27.11.61

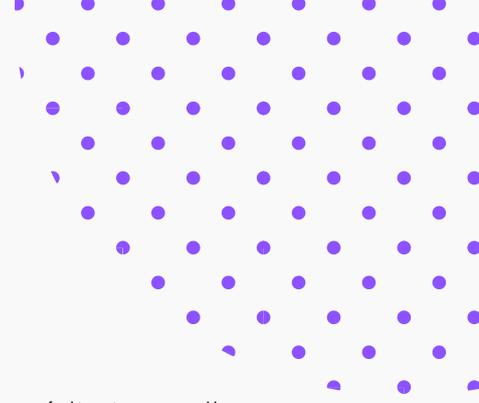


SOMMAIRE

- Notre vision de la médiation
- Notre vision du Médiateur
- Médiation et souffrance au travail
- Proposition de formation N° 1 : sensibilisation (1 jour)
- Proposition de formation N° 2 : initiation (4 jours)
- Proposition de formation N° 3 : formation de base (9 jours)



NOTRE VISION DE LA MEDIATION



Au-delà de la définition que donne le Code de Procédure Civile de la médiation, celle proposée par l'Institut de formation Médiateur CNV nous semble plus ajustée à notre vision de ce processus.

Selon ce dernier, la médiation est « *un processus structuré dont le médiateur est le garant et qui permet de créer un espace d'écoute et d'expression de chacun pour que chacun puisse être entendu dans son vécu et puisse entendre le vécu de l'autre et rechercher des solutions qui satisfassent leurs besoins respectifs.* »

Cette définition nous paraît bien refléter les caractéristiques de la médiation : un accompagnement des médiateurs vers leurs propres objectifs qui les aide à trouver leurs solutions avec une intention clairement affirmée d'établir la connexion entre le médiateur et les médiateurs et entre les deux médiateurs et ainsi d'effectuer un travail de maïeutique et non de conseil.

L'idée est de permettre à chacun d'entrer en contact avec ce que vit l'autre dans l'instant. Notre parti pris est donc de privilégier la connexion avant la solution ; l'expérience nous ayant montré que cette connexion est un préalable indispensable à la création d'accords pérennes, satisfaisants pour tous et exécutés.

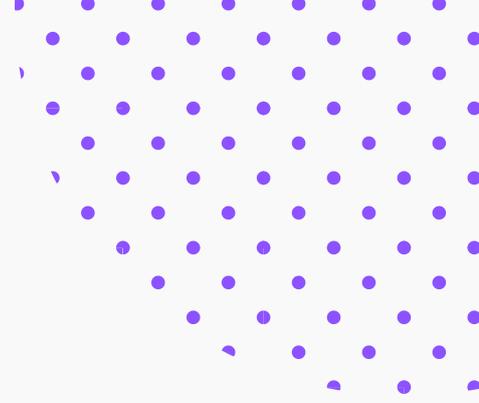
Cette conception de la médiation repose donc sur une foi dans les médiateurs que le médiateur considère comme des êtres responsables, experts de la situation et disposant des ressources leur permettant de construire une solution satisfaisant les besoins de chacun.

C'est donc aussi d'une vision de l'homme dont il est question.

A ceci s'ajoute, en matière de médiation collective, la vigilance que doit avoir le médiateur de ne jamais prendre la place des organes légitimes de décision de l'organisation.



NOTRE VISION DU RÔLE DU MÉDIATEUR



Le médiateur agit comme facilitateur afin de favoriser la communication entre les médians et explorer avec eux les possibilités d'une entente amiable.

A cette fin, il s'emploie à créer des conditions qui facilitent et permettent un espace d'échange entre les médians pour la compréhension de leurs situations respectives par :

- L'expression et l'écoute de leurs difficultés et attentes réciproques ,
- La reconnaissance mutuelle des besoins de chacun derrière les attentes manifestées,
- La recherche de solutions permettant de répondre aux réels besoins de chacun.

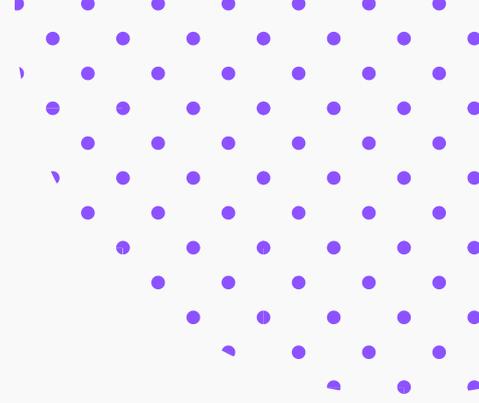
Le médiateur n'est ni juge, ni arbitre. Il est garant d'un processus qui devrait permettre aux médians de rapprocher leurs positions et de trouver ensemble un accord qui leur convienne.

Pour ce faire le médiateur :

- Propose un cadre sécurisant prévoyant la confidentialité des échanges pour permettre une libération de la parole,
- S'engage à l'impartialité ou plus précisément la « multi-partialité » : il écoute chaque médian sans prendre parti ; il ne donne pas d'avis technique, fiscal, comptable ou juridique aux médians,
- Veille à l'équilibre entre les médians concernant l'expression et l'écoute de la parole de chacun,
- S'assure du consentement libre et éclairé des médians ,
- Vérifie que les solutions trouvées satisfassent les besoins des deux médians.



MEDIATION ET SOUFFRANCE AU TRAVAIL



Mes expériences conjuguées de plus de 35 ans comme avocat spécialisé en droit du travail et de 15 ans comme médiateur dans les organisations m'ont montré combien le processus de médiation constitue un mode innovant et particulièrement pertinent pour prévenir et gérer les risques psycho-sociaux et la souffrance au travail.

Cette expérience et l'expertise qui en est résultée m'ont donné l'envie de la partager en écrivant et publiant un ouvrage sur le sujet : « *La médiation : un mode innovant de gestion des risques psychosociaux* » (Editions Médias et Médiations 2016).

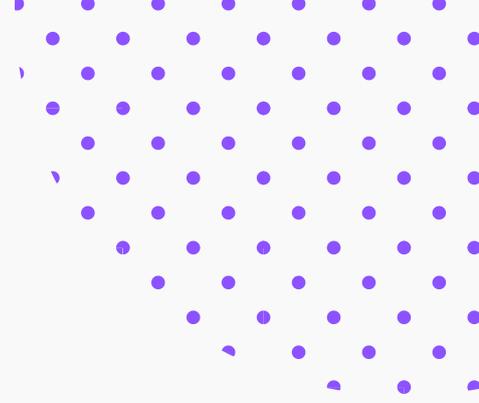
La médiation est particulièrement pertinente et adaptée dans ce champ spécifique pour plusieurs raisons.

La première tient à la posture du médiateur et à son obligation de neutralité qui lui impose de laisser à la porte de la salle de la médiation ses croyances, sa vision du juste et de l'injuste, du bien et du mal. Cela lui permet ainsi d'accueillir les souffrances des médians en dehors de tout schéma préétabli du type bourreau/victime ou harceleur/harcelé.

La deuxième raison tient au processus qui va faire du salarié qui se présente en victime un véritable acteur de son futur, et lui permettre ainsi de passer d'une posture passive de victime à une posture de sujet créateur de solutions. Le médiateur n'étant pas là pour trouver des solutions mais bien pour faire de la maïeutique ; les médians seront sollicités pour prendre une part active à l'émergence des solutions au conflit et à l'élaboration d'un plan d'action de sortie de crise.

La confidentialité donne également une sécurité qui permet de libérer la parole ce qui dans le domaine de la souffrance au travail est tout à fait essentiel.

La dernière raison tient à l'approche subjectiviste qui sous-tend le processus de médiation quand toutes les définitions du stress par exemple soulignent cette subjectivité. L'Institut National de Recherche et de Sécurité indique ainsi que l' « *on parle de stress au travail quand une personne **ressent** un déséquilibre entre ce qu'on lui demande de faire dans le cadre professionnel et les ressources dont elle dispose pour y répondre.* » L'Accord Cadre Européen de 2004 parle de « *sentiment individuel d'être incapable de combler un manque vis-à-vis des exigences ou des attentes qui reposent sur soi* ».

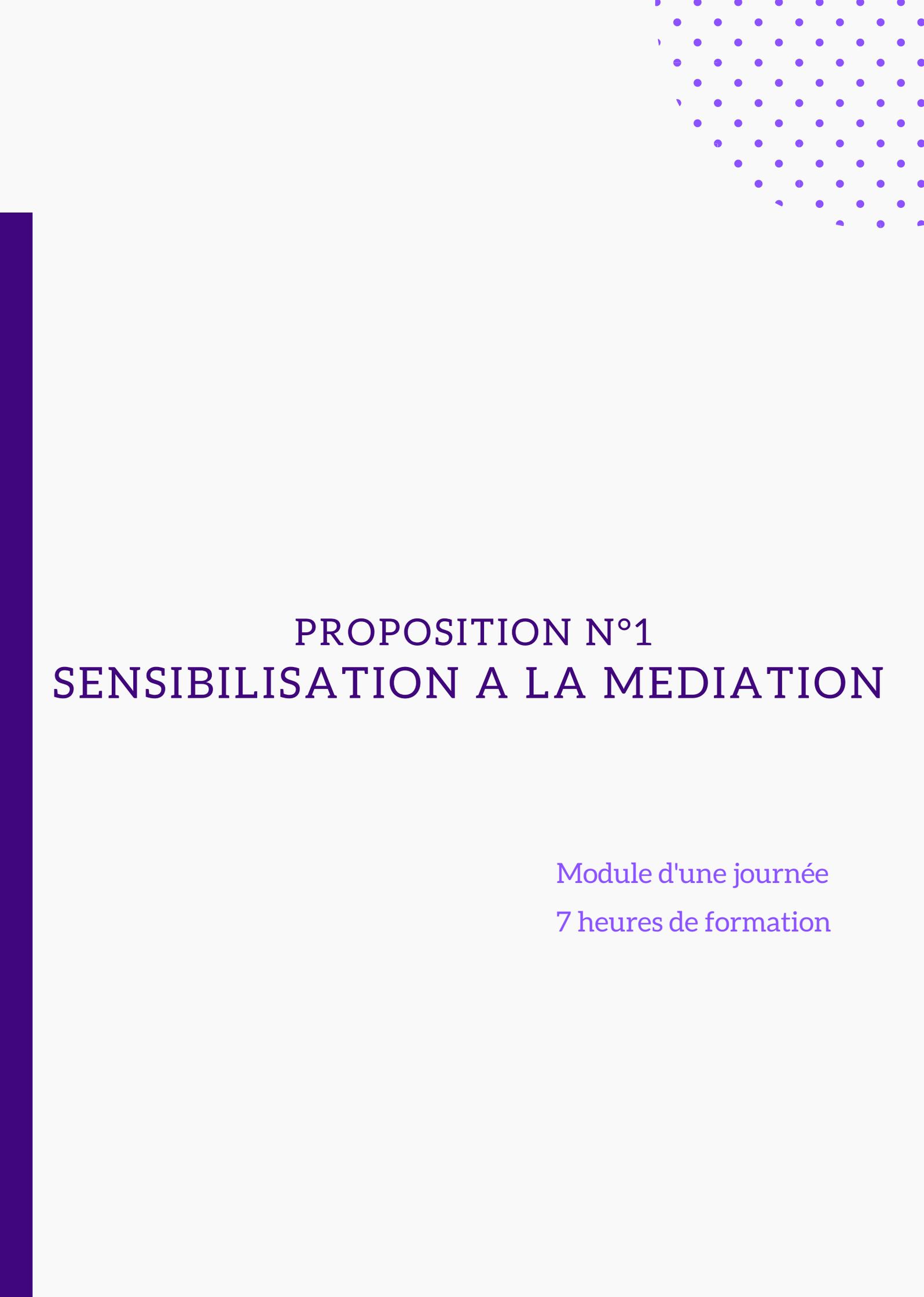


L'Accord Cadre Européen de 2004 parle de « **sentiment individuel** d'être incapable de combler un manque vis-à-vis des exigences ou des attentes qui reposent sur soi ».

L'Accord National Interprofessionnel de 2008 évoque lui un « déséquilibre entre la **perception** qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face... »

Or précisément le médiateur n'a pas pour fonction de déterminer qui a raison et qui a tort mais bien d'entendre chaque médiant là où il a besoin d'être entendu, y compris dans ses appréciations subjectives.

On voit ici combien le processus de médiation est pertinent et ajusté en ce qu'il va s'intéresser non au litige mais à la situation conflictuelle sous-jacente; conflictualité où la subjectivité est centrale.



PROPOSITION N°1 SENSIBILISATION A LA MEDIATION

Module d'une journée

7 heures de formation

LA MÉDIATION : UN PROCESSUS STRUCTURÉ AU SERVICE DES PROFESSIONNEL.LE.S DES RESSOURCES HUMAINES (1 JOUR)

La ressource humaine est de plus en plus souvent présentée comme le principal capital d'une entreprise et le premier levier ou frein de son développement futur.

Les organisations comptent ainsi de plus en plus sur les professionnel.le.s des relations humaines pour soutenir leur développement.

Notre expérience de 35 années dans les organisations, d'abord comme avocat spécialisé en droit du travail puis en qualité de médiateur, nous ont démontré combien le processus de médiation peut constituer un soutien au rôle stratégique qu'a désormais le professionnel.le RH.

Cette journée de sensibilisation a pour objet de vous aider à comprendre comment et pourquoi.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de la formation vous serez capable de :

- Connaître les points clefs du processus de médiation et de la posture de médiateur,
- Améliorer votre écoute dans une posture de tiers facilitateur,
- Orienter en médiation

CONTENU (PROGRESSION PEDAGOGIQUE)

Formation animée par Jean-Marc Bret, Avocat Médiateur et Formateur en médiation, certifié par le CMAP ESCP et l'International Mediation Institute



Médiation et autres Modes Alternatifs de Règlement des Différends Ce que la médiation n'est pas - Ce qu'est la médiation

Les étapes d'une médiation

Définitions et cadre du processus structuré de médiation

Médiation et médiateurs. Typologie des médiations et des médiateurs

Le Code de Déontologie du Médiateur

Identifier les règles et adopter une posture inspirante pour le RH

Favoriser la connexion à soi et la connexion à l'autre

Reformulation miroir et questions de clarification

Traduction empathique Communication Non Violente

Le choix du silence

L'orientation en médiation

Distinguer ce qui relève de la médiation de ce qui n'en relève pas

Développer sa capacité à proposer la médiation sans recherche de résultat



PROPOSITION N°2 INITIATION À LA MÉDIATION

1 module d'une journée

+ 1 module de 3 journées = 4 jours

28 heures de formation

LA MÉDIATION : UN PROCESSUS ET DES TECHNIQUES AU SERVICE DES PROFESSIONNELLE.S DES RESSOURCES HUMAINES (4 JOURS)

Si l'idée n'est pas de faire d'un(e) professionnel(e) RH un médiateur en quatre jours là où la profession parle d'un seuil de deux cents heures de formation minimum; notre ambition en revanche est de vous permettre, avec ce format, de vous familiariser avec un processus et des techniques utilisables immédiatement dans votre activité de professionnel(e) et expert(e) RH.

Les RH et les médiateurs ont en commun d'apporter un soin tout particulier à l'écoute. L'écoute spécifique du médiateur, et les techniques qu'il utilise pour ce faire, peuvent constituer une aide précieuse dans une activité RH.

Notre pari est de vous le faire expérimenter et intégrer pendant ces quatre jours de formation.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de la formation vous serez capable de :

- Comprendre les fondamentaux du processus de médiation et de la posture de médiateur,
- Adopter une posture de tiers facilitateur en situation de tension
- Orienter en médiation

CONTENU (PROGRESSION PEDAGOGIQUE)

Formation animée par Jean-Marc Bret, Avocat Médiateur et Formateur en médiation, certifié par le CMAP ESCP et l'International Mediation Institute



Le conflit et la médiation

- Conflit et litige
- La différenciation clef
- Les sources du conflit
- L'escalade du conflit
- Les formes de langage bloquant la communication

Médiation et autres Modes Alternatifs de Règlement des Différends

- Ce que la médiation n'est pas
- Ce qu'est la médiation
- Les étapes d'une médiation
- Les spécificités de la médiation Communication Non Violente
- Définitions du processus structuré de médiation
- Cadre du processus de médiation
- Médiation et médiateurs. Typologie des médiations et des médiateurs
- Le Code de Déontologie du Médiateur
- Identifier les règles et adopter une posture inspirante pour le RH

Etablir les bases d'un dialogue authentique et efficace

- Gérer la connexion à soi puis à l'autre
- Quelques techniques et outils au service de la posture du professionnel RH
- Reformulation miroir
- Questions de clarification
- Empathie et sympathie : qu'en pense le professionnel RH?
- Traduction empathique Communication Non Violente
- L'auto-empathie au service de la posture RH
- Le choix du silence

L'orientation en médiation

- Distinguer ce qui relève de la médiation de ce qui n'en relève pas
- Développer sa capacité, en tant que professionnel(e) RH à proposer la médiation sans recherche de résultat



PROPOSITION N°3 FORMATION DE BASE À LA MÉDIATION

4 modules d'une journée

+ 1 module de 2 journées

+ 1 module de 3 journées = 9 jours

63 heures de formation

LA MÉDIATION : UN MODE UNIQUE DE PRÉVENTION ET RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS.

C'est de l'expérience que naît le savoir-faire et le savoir-être du médiateur. Nous avons donc conçu une démarche spécifique et une pédagogie centrée sur des mises en situation tirées du quotidien du professionnel RH

UNE DÉMARCHE SPÉCIFIQUE

Notre cursus se propose de vous former à la médiation de manière efficace grâce à :

- 1° Un apport théorique varié permettant de cerner les techniques les plus usuellement utilisées par le médiateur, et travailler leurs spécificités par rapport aux outils et processus de l'expert(e) RH.
- 2° Une mise en pratique immédiate et accompagnée dès la première séance.

UNE PÉDAGOGIE EXPERIENTIELLE CENTRÉE SUR DES MISES EN SITUATION

Dès le premier jour de formation le professionnel RH est mis en situation afin de pouvoir éprouver les effets des techniques utilisées, et faire l'expérience de postures caractéristiques du processus de médiation.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de la formation vous serez capable de :

- Maîtriser les fondamentaux du processus de médiation et les clefs de la posture de médiateur,
- Pratiquer l'écoute active empathique du médiateur dans votre relation à vous et votre relation à l'autre,
- Discerner la pertinence de proposer une médiation par rapport aux autres approches d'accompagnement à la résolution des conflits.

CONTENU (PROGRESSION PEDAGOGIQUE)

1 : Les fondamentaux

JM BRET

Avocat Médiateur, certifié par le CMAP et l'International Mediation Institute



- Médiation et autres MARD : Ce que la médiation n'est pas. Ce qu'est la médiation.
- Cadre juridique du processus de médiation. Typologie des médiations et des médiateurs. Le Code de Déontologie du Médiateur. Le principe de confidentialité et le sens de cette règle.
- Processus et posture. Les avantages du processus, Posture du médiateur et règles d'indépendance impartialité et neutralité.
- Initiation aux techniques de savoir-faire et de savoir être utilisées en médiation.
- Les 4 phases du processus de médiation.

2 : Approche de la négociation raisonnée

T. GARBY

Arbitre, médiateur, formateur en médiation



- Propos introductifs : La place de la négociation dans la médiation. Présentation/rappel des principes de la négociation raisonnée.
- Immersion dans la négociation distributive. La Zone d'Accord Possible. Zoom sur la BATNA / MESORE dans une négociation de conflit.
- Préparer une négociation sur ses trois dimensions fondamentales.

3 : Approche de l'écoute et de la posture de médiateur

S. ADIJES,

Médiatrice, consultante et formatrice en négociation raisonnée, gestion des conflits, ingénierie de médiation et médiation



- Prendre conscience de notre manière d'écouter, de questionner, de prendre ou non partie. Questionner notre manière d'appréhender une situation tant au niveau rationnel qu'émotionnel. Trouver des pistes pour développer notre bienveillance et notre empathie. Mise en situation de médiation en petits groupes et en grand groupe et débriefing.
- L'écoute. Ecouter le dit et le non-dit, le discours derrière les mots, les valeurs, les tensions. Etre sensible au langage du corps : le sien, celui de l'autre, celui d'un groupe.

CONTENU (PROGRESSION PEDAGOGIQUE)

- Reformulation et recadrage. A quel moment, comment, passer de la mise en confiance à une démarche plus libre,
- Les questions. Les questions ouvertes, les questions fermées, Les questions pour soi, les questions pour l'autre, Les questions percutantes aidant à la mise en mouvement. Exercices pratiques de mises en situation de médiation matin et après-midi.
- Les émotions. Le fonctionnement des émotions, première approche, les repérer, les accueillir, les nommer.

4 : Accueillir en médiation et négocier avec les personnes difficiles S. ADIJES

Médiatrice, consultante et formatrice en négociation raisonnée, gestion des conflits, ingénierie de médiation et médiation

- Repérer les personnes et situations difficiles.
- Rappel des règles de la négociation raisonnée et des 7 piliers. Rappel de la préparation d'une négociation. Cas pratique de négociation contre un négociateur "difficile".
- Repérage des stratégies utilisées, les attitudes qui ouvrent, celles qui ferment. Rappel des stratégies de négociation qui bloquent. Mise en situation.



5.6.7 : La Communication Non Violente (C.N.V.) au service de la médiation

J.M. BRET

Avocat Médiateur, certifié par le CMAP et l'International Mediation Institute

- Gérer la connexion à soi et à l'autre.
- Reformulation miroir. Traduction empathique CNV
- Les spécificités de la médiation CNV.
- Les formes de langage bloquant la communication. Analyse des formes de langage bloquantes.
- Les différenciations clefs.
- L'auto-empathie en médiation CNV.
- L'entretien individuel : techniques et enjeux
- La pose du cadre
- La phase de reconnaissance mutuelle des besoins



CONTENU (PROGRESSION PEDAGOGIQUE)

8 : L'intelligence émotionnelle et la pleine conscience au service de la médiation

L. PEILLOD-BOOK

Formatrice, coach et instructrice MBSR



L'IE et la PC de quoi parle-t-on

L'IE : les apports de Daniel Goleman et le modèle de Ilios Kotsou

La PC : définition et représentations

Etre un médiateur éthique et bienveillant : quelles compétences ?

Les 7 compétences

Pratique de l'écoute de ses émotions

La place du silence dans la médiation

Présence à soi et présence à l'autre

Posture et intention du médiateur

Le modèle de Reuven Bar-On (EQi 2.0) appliqué au médiateur

Concentration : focalisation et vigilance

Le corps du médiateur

Le médiateur à l'écoute de ses émotions

La pratique du balayage corporel

Equilibre et écologie du médiateur

9 : Du premier contact à l'accord final

JM BRET

**Avocat Médiateur certifié par le CMAP et l'International
Mediation Institute**



- Espace questions/réponses sur les notions travaillées pendant les J1 à J8
- Travail sur le premier contact avec le médiant.
- Application des fondamentaux présentés lors des 8 jours précédents à une médiation suivie du premier contact avec le mandant jusqu'aux accords



CADRE DE LA FORMATION TARIF

CATEGORIE ET BUT

La catégorie prévue à l'article L6313-1 du Code du Travail est :
Action de formation.

Cette action a pour but, au sens de l'article L6313-3 du Code du Travail, de : favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.

À QUI S'ADRESSENT CES FORMATIONS ?

Public concerné

Ces formations s'adressent à tous les professionnel.le.s et experts RH (DRH, RRH, professionnels RH, experts RH); et ce quel que soit leur secteur d'intervention (PME/ETI/GE), qu'il s'agisse d'un environnement privé ou public

Prérequis

Aucun

TARIFS

Ces formations sont proposées sur la base d'un tarif jour de 1 350 € exonéré de TVA

MOYENS PEDAGOGIQUES, TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT

METHODES PEDAGOGIQUES

Alternance d'expositions magistrales avec présentation des concepts, de méthode interrogative avec échange de questions/réponses permettant de consolider les compétences et de méthodes expérimentales actives avec mises en situation, expérimentations et débriefings individuels en petit groupe et grands groupe.

L'alternance des formats (binômes, trios, sous-groupes et grands groupes) permet d'accompagner et suivre les stagiaires de manière individualisée et ainsi d'adapter notre prestation de formation au public.

OUTILS PEDAGOGIQUES

Les mises en situation de médiation sont observées et analysées au moyen de grilles d'observations complétées par les stagiaires.

RESSOURCES PEDAGOGIQUES

Les supports pédagogiques régulièrement actualisés sont constitués de PPT, bibliographies, fiches techniques qui seront adressés aux stagiaires par mail.

PRISE EN COMPTE DU HANDICAP

Cette formation ne prévoit pas de pédagogie adaptée aux personnes en situation de handicap. Sur demande nous pouvons orienter vers des organisations adaptées.

ÉLÉMENTS MATÉRIELS DE LA FORMATION

Une salle dédiée à la formation sera mise à disposition par le client avec vidéo projecteur, écran de projection, sonorisation, paper board, Sur demande, nous pouvons nous charger de réserver un espace de formation.

Un maximum de 16 stagiaires est accueilli afin de faciliter les apprentissages.

COMPÉTENCES DES FORMATEURS

Les CV des formateurs sont insérés à la fin de ce livret. Ils sont également accessibles sur notre site internet : mediation.alagybret.com

Les formateurs intervenant sur ce programme répondent tous aux critères de la fiche de poste que nous avons élaborée pour nous assurer que nos formateurs réunissent les compétences techniques nécessaires, avaient la même vision que nous de la formation et de la médiation, outre les mêmes exigences en terme de référentiel qualité.

SUIVI ET EVALUATION

Exécution de l'action

Le suivi de l'exécution de l'action de formation est assuré par les feuilles de présence émargées par les stagiaires et le formateur.

Modalités d'évaluation des acquis

- Questions orales et mises en situation au fil de l'eau.
- QCM d'évaluation et de validation des acquis en fin de formation.

Les compétences sont considérées comme acquises avec l'obtention d'une note égale à 12/20 et plus.

Une attestation individuelle de formation sera mise à disposition de tous les stagiaires à l'issue de la formation.

En cas de note égale ou supérieure à 12, cette attestation portera la mention :

"Résultats de l'évaluation des acquis : acquis"

RESPONSABILITE PEDAGOGIQUE

La responsabilité pédagogique de ces formations est assurée par Jean-Marc Bret, avocat et médiateur que vous pouvez joindre avant pendant et après la formation au 06.16.27.11.61 .Cofondateur du cabinet d'Avocats lyonnais Alagy Bret & Associés, il est certifié médiateur par le Centre de Médiation et d'Arbitrage de Paris, l'Institut Français de Certification des Médiateurs et l'International Mediation Institute.

Passionné par la transmission il a créé un organisme de formation à la médiation avec ce cursus de formation de 9 jours, référencé par le Centre National de Médiation des Avocats, la Fédération Française des Centres de Médiation et Pôle Emploi. Formateur en médiation, il enseigne également cette discipline dans plusieurs organisations dont le CNAM de Paris.

Il est inscrit sur la liste des médiateurs près les Cours d'Appel de Lyon, Aix en Provence, Chambéry, Grenoble et Paris et la Chambre de Commerce International de Florence (Italie).

Titulaire d'une maîtrise de psychologie, la médiation est le point d'orgue d'un parcours pluridisciplinaire nourri par le droit, la psychologie et la psychanalyse. Il est le créateur des "Matinales de la Médiation", une rencontre régulière qu'il organise à l'Hôtel Sofitel de Lyon en partenariat avec Tribune de Lyon et auteur de plusieurs ouvrages sur la médiation*

*"Le cadre juridique du processus de médiation" Ed. Médias et Médiations 2014.

"La médiation : un mode innovant de gestion des risques psychosociaux"
Ed Médias et Médiations 2016.

- La formation de neuf jours est référencée par le Centre National de Médiation des Avocats (émanation du Conseil National des Barreaux,) la Fédération Française des Centres de Médiation et Pôle Emploi.
- Le cabinet étant référençable Datadock, Consultez votre OPCO en vue d'une prise en charge du coût de la formation.



Qualiopi
processus certifié





NOS FORMATEURS

Sylvie ADIJES
201 rue Championnet
75018 PARIS
Portable : 06.70.07.01.98
e-mail : sadijes@orange.fr

Avocat au Barreau de Paris de 1990 à 2008.

Médiatrice depuis 1995 et Formatrice depuis 2000.

Participation à l'**Académie de Médiation**, organisme multi professionnel agissant pour la promotion de la médiation en France. Création d'une Charte pour les entreprises françaises et les cabinets d'avocats.

Groupe de réflexion sur la certification des médiateurs en France. **IFCM**

Gestion d'une Association de médiation ; le CMFM, Centre de Médiation et de Formation à la Médiation ; montage des projets, organisation, relations avec les organismes, développement des activités de formation. **Centre de médiation pénale désigné par le Parquet de Paris.**

Participation à des commissions de réflexion sur la Médiation et notamment la médiation pénale à la Chancellerie.

Création de l'**Espace d'Accès à la Médiation avec l'Association Droits d'Urgence** : médiations d'accès au droit, à destination d'un public en voie d'exclusion, ou de difficultés, notamment locatives.

Administratrice de DDU (Droits d'Urgence) pour la médiation de janvier 2010 à 2013.

Administratrice de l'ANJR (Association Nationale de Justice Réparatrice) septembre 2010 à septembre 2011.

Nommée meilleure médiatrice par la Chambre de Commerce en 2005.

Membre de

l'**ANM** Association Nationale des Médiateurs,

l'**AME** Association des Médiateurs Européens,

l'**IEAM** Institut d'Expertise, d'Arbitrage et de Médiation.

Médiatrice dans différents domaines : médiations d'affaires ; nomination par les Tribunaux, par le CMAP ou par les parties elles même. Médiations intra-entreprise interpersonnelles ou collectives.

Médiatrice pour le Défenseur des droits (anciennement la HALDE, Haute Autorité pour la Lutte contre les Discriminations et la promotion de l'Egalité.)

Charte de la Diversité

Aide à la création du CMC centredemediationculture destiné aux médiations dans les milieux artistiques.

Formations suivies :

Formée à la négociation dans le cadre de la formation continue du Barreau de Paris par Stephen BENSIMON puis par Alain LEMPEREUR, ESSEC

Formée à la médiation en 1995 par le CMFM, Centre de Médiation et de Formation à la Médiation.

Formations continues à la médiation, (CMAP, Harvard, et autres) analyses de pratiques.

Formée à la négociation raisonnée par le CENTRE EUROPEEN DE LA NEGOCIATION. Niveau 1 et 2 « négociier avec les gens difficiles ».

Formée aux thématiques de discriminations et de diversité : Halde et IMS : adhésion à la Charte de la Diversité

CES de psychopathologie du travail au CNAM de Paris avec M. Dejours.

Formée à **l'approche systémique coopérative** avec F.Balta

Analyses de pratiques mensuelles .

Formée avec **Gary Friedman** « les émotions du médiateur » , juin 2015, « Power and Control » août 2015, « Fear and Trust » août 2016 ;

Formations dispensées :

Formatrice en négociation et gestion des conflits pour le C.E.N, Centre Européen de la Négociation.

Formatrice en utilisation de la négociation raisonnée dans le cadre du processus collaboratif pour l'AFPDC.

Formatrice de formateurs pour les futurs formateurs de l'AFPDC

Formatrice en négociation raisonnée.

Formatrice pour les juges consulaires ENM Paris 2016.

Formatrice en médiation et Médiatrice au CMAP Centre de Médiation et d'Arbitrage de Paris : Médiation inter- entreprises et interne à l'entreprise.

Formatrice en médiation pour l'IEAM Institut d'Expertise d'Arbitrage et de Médiation.

Intervenante régulière au CNAM Paris certificat de compétences « Pratiques de médiation ».

Intervenante au CNAM Montpellier.

Intervenante à l'université de Paris 13 UR DROIT Modes alternatifs de règlement des conflits

Intervenante ponctuelle à :

- l'ASM, Association Strasbourg Médiation.
- l'université de Cergy Pontoise en prévention des risques psycho-sociaux,
- l'Institut Supérieur de Pédagogie IFOMENE.

Formations passées effectuées à l'Etranger :

Création du Centre de Médiation et d'Arbitrage d'Alger en partenariat avec la Chambre de Commerce et d'Industrie : formation de l'équipe des futurs médiateurs.

Institut Universitaire Kurt Bosch IUKB et l'Université de New York à Prague dans le cadre du MBA Business management : formation des jeunes managers à la gestion des conflits, négociation et médiation.

Formatrice pour InWent, projet allemand pour les Relations avec l'étranger sur le thème « Gestion des conflits, transformation des conflits et médiation » (Oran et Annaba).

Formatrice pour RESOLVERS ; organisme de formation à la négociation et à la médiation : formation des Avocats dans le cadre de l'association des Avocats de la Mer Noire ; négociation et médiation.

Participation de la création du Centre de Médiation et d'Arbitrage du Bénin et du Burkina en partenariat avec la Chambre de Commerce et d'Industrie : formation de l'équipe des futurs médiateurs.

Activité professionnelle :

Intervention comme Médiateur ad hoc ou désignée soit par le CMAP, l'IEAM, soit par des avocats, soit par les Tribunaux civils ou commerciaux.

Médiation commerciales, médiations de couple, médiations sociales, médiations pénales et locatives, médiations en droit du travail (harcèlement et discrimination) .

Intervention comme formatrice en négociation, médiation, gestion des conflits.

Intervention en analyse de pratiques pour médiateurs

Médiations effectuées récemment:

- Médiations intra-entreprise (thématiques diverses de harcèlement, discrimination, souffrance au travail, conflits internes entre deux personnes, dans un service, au sein d'une équipe... conflits collectifs du travail)
- Médiations inter-entreprises
- Médiations de couple (divorce et séparation, liquidation de communauté,)
- Médiations successorales et patrimoniales
- Médiations sociales (troubles de voisinage, médiation inter-personnelle ou de quartier, expulsion)
- Médiations collectives (grève dans une usine, association en crise, quartier en crise...)

Intervention comme consultante et formatrice dans l'aide à la création de système interne de gestion des conflits (un laboratoire pharmaceutique, EGIDE, , un syndicat, la SNCF, la MGEN).

Connaissances linguistiques :

Anglais courant : Maîtrise d'anglais, nombreux séjours aux Etats-Unis, Irlande, Angleterre, séjour de six mois à Chicago ; suivi des cours de droit international à la Loyola Law School
Allemand et italien : notions

Sports et loisirs : karaté (ceinture noire, 3^{ème} dan), course à pied, escalade, lecture – création d'un cercle littéraire, voyages.
En cours de formation de formatrice de QI QONG .



JEAN-MARC BRET

AVOCAT ET MÉDIATEUR

CONTACT

20 rue du Plat 69002 LYON

04.78.42.42.21

avocats@alagybret.com

www.alagybret.com

PUBLICATIONS

« **Le cadre juridique du processus de médiation** » Éditions Médias et Médiations - Décembre 2014

« **La médiation : un mode innovant de gestion des risques psychosociaux** » Éditions Médias et Médiations - Janvier 2016

« **Mini Guide de la Médiation: 10 clefs pour comprendre** » (édité en versions française, anglaise et italienne) - à retrouver sur mediation.alagybret.com

« **Guide de l'Avocat en Médiation : 10 clefs pour proposer et accompagner** » - à retrouver sur mediation.alagybret.com

PRÉSENCE DANS LES MÉDIAS

- Tribune de Lyon
- T.L.M.
- Le Progrès
- Liaisons Sociales
- YouTube
- Lyon Capitale

DIPLÔMES

Certificat d'Aptitude à la Profession d'Avocat

1984

Maîtrise de psychologie clinique

2003

D.U. Traumatismes crânio-cérébraux

2007

PARCOURS PROFESSIONNEL

- Avocat depuis 1984. Co-fondateur du Cabinet Alagy-Bret & Associés
- Médiateur depuis 2003
- Formateur en médiation

MENTIONS DE SPÉCIALISATIONS EN QUALITÉ D'AVOCAT

- Droit du Travail
- Droit Commercial

CHAMPS D'INTERVENTION EN QUALITÉ DE MÉDIATEUR

- Droit du Travail - Souffrance au travail et Risques Psychosociaux Baux - Santé - Droit Commercial - Copropriété - Assurance - Famille Succession - Pactes d'associés, etc.
- Médiations judiciaires et conventionnelles
- Secteur : France entière et Italie

FORMATIONS À LA MÉDIATION

- Université Lyon II
- CMAP
- RESOLVERS
- CNPM
- École des Médiateurs CNV

AGREMENTS ET CERTIFICATIONS

- Médiateur Agréé : C.I.M.A., C.M.A.P. - E.S.C.P., F.N.C.M.
- Certification Médiateur C.M.A.P. - E.S.C.P.
- Certification Médiateur Institut Français de Certification des Médiateurs
- Certification Médiateur International Mediation Institute
- Médiateur inscrit auprès des Cours d'Appel de Lyon, Chambéry, Grenoble, Aix en Provence et Paris
- Référencé comme Avocat Médiateur par le Centre National de Médiation des Avocats (émanation du Conseil National des Barreaux)
- Médiateur près la Chambre de Commerce Internationale de Florence (Italie)

ANALYSE DES PRATIQUES ET SUPERVISION INDIVIDUELLE

- Analyse des pratiques : Sylvie Adjès
- Supervision individuelle : Alain Ferrant

FORMATEUR À LA MÉDIATION À :

École Nationale de la Magistrature, Ecole des Avocats Rhône Alpes, CNAM Paris, Emergence (ex Ecole des Médiateurs CNV), Université de Savoie, Université Lyon 2, Institut de Gestion Publique et du Développement, Ecole Universitaire de Management

RÉFÉRENCES CLIENTS EN MEDIATION :

Apicil - Banque BNP Paribas - Algoé - Régie Citya Barioz - Générali - EDF - Sanofi Pasteur - CPAM Auv e rgn e Rhône Alpes - OPAC du Rhône - Ca s i n o - Ce n t r e Ho s p i t a l i e r St Je a n d e Di e u - XPO Logistics - Société Générale Immobilière - UNICIL - Action Logement...

COLLOQUES ET MANIFESTATIONS

- Intervenant Planet Médiation sur « Médiation un levier de croissance pour l'entreprise, » 2014
- Intervenant Colloque Toulouse sur la place de l'avocat en médiation commerciale, Octobre 2014
- In t e r v e n a n t C o l l o q u e T o u l o u s e s u r « M é d i a t i o n e t r i s q u e s p s y c h o s o c i a u x , » F é v r i e r 2 0 1 5
- Intervenant Colloque « La médiation civile, » Cour d'Appel de Chambéry, Octobre 2016
- Intervenant Forum Mondial de la Médiation, Canada - St Sauveur, Mai 2017, sur « La médiation un mode innovant de gestion des risques psycho-sociaux »
- Créateur des « Matinales de la Médiation ». Hôtel Sofitel Lyon. Trois thématiques et débats par an,
- Rédacteur de « Média-Lyon », la newsletter de la médiation à Lyon
- Intervenant Forum de Médiation et d'Arbitrage CIMA Lyon Juillet 2018



Thierry Garby

t.garby@me.com

+33 6 23 54 41 54

Durant sa carrière d'avocat au Barreau de Paris, spécialisé en contentieux et arbitrage internationaux, Thierry a étudié, pratiqué et commencé à enseigner la négociation. Il est devenu médiateur en 1998. En 2010, il a quitté la profession d'avocat pour devenir médiateur à plein temps et formateur.

Il est le fondateur du forum mondial des centres de médiation qui réunit des médiateurs et des dirigeants de centres de médiation du monde entier tous les neuf mois. Il a aussi fondé l'Académie de la médiation, un organisme multi disciplinaire de promotion de la médiation et cofondé l'Institut français de certification des médiateurs.

Il est l'auteur de plusieurs livres sur la gestion des conflits, la négociation et la médiation. Son dernier ouvrage « D'Accord ! » est disponible sur <http://store.iccwbo.org/daccord> .

Il forme des médiateurs à travers le monde par l'intermédiaire de Barreaux, d'universités, d'organisations internationales, de Chambres de commerce, d'institutions de médiation, etc.

Il est aussi juge et médiateur au cours de la compétition internationale de médiation organisée tous les ans par la Chambre de commerce internationale.

Il est membre du conseil d'administration du CMA Travail, centre d'arbitrage et de médiation spécialisé dans les conflits du travail.

Il a été médiateur de la Banque Mondiale et des Nations Unies.

Thierry est bilingue français anglais

Lise Peillod-Book

34 Rue Grange Bruyères
69110 Sainte Foy les Lyon
Tel: 07.68.72.04.97
lise.peillod@resonances-consulting.fr

"Faites résonner leurs talents individuels et collectifs"

J'accompagne vos transformations & le développement de votre Intelligence émotionnelle & relationnelle, pour une présence & un équilibre durable au travail

Un parcours international de Leader et de dirigeante: titulaire d'un DESS en Gestion des Ressources Humaines et d'une maîtrise de Sciences politiques de la Sorbonne, j'ai dirigé des équipes multiculturelles pendant 15 ans, vécu et travaillé dans les pays scandinaves, et développé les Ressources humaines en Asie et aux Etats-Unis pour un grand Groupe international.

Je me consacre aujourd'hui à plein temps à l'accompagnement des transformations et au développement de l'intelligence émotionnelle et relationnelle. J'accompagne les dirigeants, managers et leurs accompagnants au niveau collectif (santé organisationnelle, engagement et efficacité collective) et au niveau individuel (leadership, vision, performance durable, équilibre).

Une approche pragmatique et innovante : basée sur une réelle expérience de l'entreprise et de la fonction de dirigeant. Une capacité à apporter de la valeur ajoutée à trois niveaux : au niveau des organisations, des collectifs - équipes de Direction ou de Projet - et des personnes, en français comme en anglais, en présentiel comme à distance.

Un cadre multi-référentiel, basé sur les recherches récentes sur le Leadership & l'organisation. Mon cadre comprend notamment l'approche systémique, l'Analyse Transactionnelle, la psychologie positive et la Pleine conscience. Je suis par ailleurs conférencière (APM, MEDEF, CJD, Rencontres perspectives...) et co-auteur avec Rebecca Shankland d'un livre pratique à destination des managers, *Manager en Pleine Conscience* (Dunod, 2016).

A cela s'ajoute une adhésion totale au cadre déontologique de l'EMCC dont je suis membre, et une formation permanente ainsi qu'une supervision régulière, qui sont pour moi les garants incontournables du professionnalisme dans ce métier.

Nov.2017-...**Consultante, coach professionnelle et dirigeante**

Résonances Consulting

- Coaching individuel dans des environnements complexes et des situations de pression.
- Animation de séminaires, coaching d'équipe, pour réussir ses transformations.
- Formation sur mesure au leadership et à la communication.

2015-2017 **VP Learning Expertise & Development**

Volvo Group University

- Dans le cadre de la création de l'Université d'entreprise, responsable, avec une équipe multiculturelle de 20 personnes du développement des nouvelles offres formation.
- Accompagnement de la transformation digitale au sein de la nouvelle Université pour l'individualisation des parcours et l'accès à la formation.
- Coaching & animation de formations au Leadership et création du réseau monde "mindfulness@Volvo" pour le développement des démarches de pleine conscience dans le Groupe.

2012-2015 **DRH-Senior VP Ressources Humaines** **Division Volvo Group Trucks Sales & Marketing**

- Responsable des RH pour l'activité vente et marketing sur la zone EMEA, représentant 13 000 p. sur 34 pays, avec une équipe de 130 personnes.
- Responsable des questions comp&ben, relations sociales, performance, formation,...
- Conduite des trois vagues de réorganisation de la Division et création d'une organisation commune mutimarque Renault/Volvo (dans 650 workshops).

2010-2012 **Senior VP Talent Management**

Volvo Headquarter

- Gestion des hauts potentiels, des carrières, de la diversité et de la "marque employeur".
- Dans le cadre de sa globalisation, refonte des politiques et processus de mobilité du Groupe.
- Détection des hauts potentiels du Groupe et coaching de carrière et de développement.
- Dans le cadre de la réorganisation du groupe, accompagnement de la transformation et recrutement des membres des Comités Exécutifs des Divisions.

2005-2010 **DRH & Communication** (expatriée en Suède) **Volvo 3P Product Dev, Purchasing, Projects**

- Conduite du processus de développement et de mise en oeuvre de la Vision de la Business Unit.
- Accompagnement RH de la croissance interne et externe : site à Bangalore et acquisition de Nissan Diesel.
- Coaching stratégique du Président et responsabilité de la communication interne.

1999-2005 **Directrice de la formation & Chef de Projet RH**

Renault Trucks

- Conduite de l'évolution de la Direction formation en Centre de formation interne avec 35 salariés.
- Organisation de formation de 9800 personnes/an. Création et développement du coaching interne.
- Accompagnement RH d'un Projet de nouveau système d'information (France/US)

1995-1999 **Consultante senior**

Quatenaire, Conseil management

- Conseil en organisation (35 heures), en RH et projets GPEC (EDF, CGPME, Cogema)
- Formation au développement du Leadership et de la communication (Mériel, Sin&Stes, Banque Populaire..)

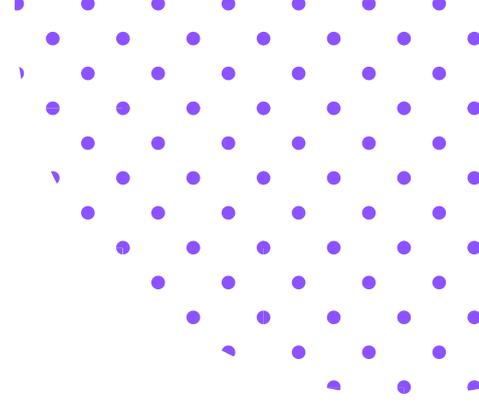
1990-1995 **Responsable MBA**

Institut de Management Européen des Affaires

- Enseignante en économie internationale et responsable de programme.

FORMATION

- 2015-2018 Instructrice MBSR-Mindfulness Based Stress Reduction. CFM.
- 2012-2019 Cycle pro & cycle supérieur en Analyse Transactionnelle. EAT Lyon (900 h+).
- 2006/2007 Formation Leadership pour Hauts Potentiels (Shanghai, Göteborg, Miami).
- 2005/2006 Formation à l'accompagnement systémique. Ecole de Palo Alto. IGB (Liège).
- 2004/2005 Formation à la Communication Non Violente et à l'Elément Humain. Cegos.
- 2001/2002 Coach & Team. JBS-Lyon. **Coach professionnelle Certifiée.**
- 1994/1995 DESS Gestion de Ressources Humaines. Mention Bien. IAE de Lyon.
- 1985/1988 Magistère de Relation Internationales. Paris 1, Sorbonne.
- 1986/1987 Maîtrise de Sciences Politiques. Paris 1, Sorbonne.



CONTACT

Pour toute demande d'information contactez Jean- Marc BRET, responsable pédagogique de Alagy Bret Médiation

Téléphone : 06.16.27.11.61

Mail : mediation@alagybret.com

N'hésitez pas également à consulter notre site : mediation.alagybret.com