

## **Thème : Comment développer la médiation en entreprise ?**

**Définition du champ d'intervention** de la médiation telle qu'elle était entendue : c'est la médiation exercée par un médiateur externe indépendant au service des relations de travail (entre 2 personnes ou dans une équipe) dans le cadre de l'entreprise (société, association, cabinet de profession libérale, etc.) pour les réguler, prévenir ou gérer des conflits.

A l'inverse, les relations inter-entreprises étaient exclues de notre réflexion.

### **Propositions pour développer la médiation en entreprise :**

**Faire connaître cette médiation :** (notamment par les associations et centres de médiation)

- Sensibilisation des acteurs et prescripteurs de l'entreprise (direction, RH, représentants du personnel, acteurs de la santé au travail, etc.) : information sur la médiation, son intérêt dans la conduite des changements, la prévention et la gestion des conflits.
- Formation des prescripteurs (RH, représentants du personnel, syndicats au niveau régional et départemental, etc.) sur 1 journée
  - o Objectif : les outiller à débloquer eux-mêmes certaines situations et leur permettre de déterminer quand faire appel à un médiateur externe ; savoir distinguer les champs d'intervention des intervenants (coach, psychologue du travail, consultant, etc.).
- Créer des supports marketing
  - o Argumentaire efficace sur l'intérêt de la médiation en terme humain et économique.
  - o Vidéo courte d'une médiation en entreprise jouée.
  - o Information courte en ligne du type MOOC ou conférence TED.
- Introduire la médiation en changeant de vocabulaire pour en parler : coopération, mise en lien, facilitation, régulation d'équipe, etc.
- Présence dans les salons RH, prévention des risques, qualité de vie au travail, etc.

### **Légitimer le médiateur en entreprise :**

- Donner à l'entreprise la promesse d'une compétence fiable (à relier avec les ateliers formation et accréditation)
- Formation aux spécificités de la médiation en entreprise
- Travailler en amont l'intervention de médiation pour :
  - o Détecter les véritables besoins en type d'intervention et donc vérifier sa pertinence ;
  - o pour garantir l'indépendance du médiateur : se présenter aux différentes parties prenantes (dont IRP et CHSCT) ;
- favoriser la co-médiation qui, par expérience, rassure sur l'indépendance du médiateur.

**Porteur du Thème (Nom et prénom) :** Oudin Federica Anne-Christine Bécard pour la prise de note et l'aide au compte-rendu

### **Autres participants (Noms et Prénoms)**

27 participants trop nombreux à énumérer, j'ai faim.