

dans la gouvernance des risques de l'entreprise mais aussi la cohésion organisationnelle, à la satisfaction de leur employeur.

III. L'apport des référentiels de compétences du Conseil national de la médiation

A. Une approche centrée sur les compétences

Les référentiels de compétences que le CNM a commencé à élaborer, clarifient les savoir-faire requis pour exercer la fonction de médiateur. Ces savoirs permettent de reconnaître ceux transférables à d'autres professionnels, tels que les juristes d'entreprise. Cette distinction permet de clarifier les compétences visées par une formation et d'identifier ce qui constitue un réel apport professionnel pour les juristes. Le CNM a publié, à ce stade, sept référentiels dont un référentiel des compétences de base du médiateur et de la formation initiale, première étape d'une harmonisation qualitative des formations à la médiation.

B. Un outil de lisibilité et de professionnalisation

Ces référentiels constituent un outil précieux pour les directions juridiques et les entreprises souhaitant structurer leurs choix de formation. Ils offrent une grille de lecture commune, favorisant la cohérence entre les objectifs de formation, les attentes des entreprises et les compétences effectivement acquises. En rendant visible les compétences requises de tout médiateur, le CNM permet aux entreprises de sécuriser le choix du médiateur à qui elles confieront l'accompagnement efficace vers leur recherche d'accord durable, grâce à une compréhension réciproque de ce qui pose problème et une saine communication sur les besoins fondamentaux et les valeurs qui s'expriment entre les parties prenantes.

Par l'élaboration de référentiels d'activités et de formation continue, le CNM a également posé un socle commun essentiel pour la valorisation de l'expérience et la validation des acquis.

Conclusion

Seule la formation à la médiation constitue un levier stratégique de professionnalisation pour les juristes d'entreprise. Elle enrichit leur palette de leurs compétences, favorise une gestion plus intégrée des différends et inscrit la médiation dans une logique de prévention et de régulation durable au service des organisations. L'intégration des référentiels de compétences élaborés par le CNM renforce cette démarche, en offrant un cadre structurant pour penser l'acquisition et l'évaluation des compétences attendues dans les pratiques juridiques contemporaines. Gageons que la politique de l'amiabilité encouragée par les pouvoirs publics et par tous les acteurs publics et privés, portera ses fruits. Dans un monde marqué par la complexité, la distanciation et les distorsions, la médiation remet au cœur de nos échanges, la simplicité de la relation humaine directe. Grâce à la médiation, le juriste d'entreprise retrouve sens et enthousiasme dans ses engagements au service de l'organisation qu'il représente.

Comment choisir une formation à la médiation pour les juristes d'entreprise ?

En amont, identifier votre besoin de formation en médiation

- **Sensibilisation et acculturation** : comprendre les mécanismes de la médiation et ses enjeux pour l'entreprise.
- **Acquisition de compétences transversales** : s'assurer que la formation inclut des exercices pratiques ou mises en situation, essentielles pour l'acquisition de compétences transversales comme l'écoute active, l'approche systémique, la prise en compte des émotions dans le conflit grâce à l'apport des neurosciences.
- **Devenir médiateur** : choisir une formation longue de 200 heures au minimum avec un public d'apprenants de différents horizons professionnels pour privilégier la recherche d'altérité et sortir de la logique du tout juridique ; vérifier que 50 % du temps de la formation au moins soit réservé à la pratique, indispensable à l'acquisition de compétences humaines d'intelligence de situation.

Vérifier la qualité pédagogique et la durée

- **Privilégier les formations reconnues** et dispensées par des organismes publics ou privés référencés.
- **Adapter la durée de la formation à l'objectif recherché** : quelques jours suffisent pour une acculturation à la médiation, plusieurs semaines pour une mise en pratique approfondie, un temps long sur une année pour modifier ses déformations professionnelles et modes de pensée afin d'adopter la communication et la posture de tiers du médiateur.

Consulter les retours et les certifications

- Se référer aux avis d'anciens participants.
- Vérifier l'existence de diplômes ou de certifications validant les compétences.