

Convention de partenariat pédagogique Certificat universitaire de médiation de conflits du travail en Guadeloupe

Entre :

L'Université Lumière Lyon2,
4 bis rue de l'Université, 69007 LYON
Représentée par la présidente Nathalie DOMPNIER

ET :

L'ARACT Guadeloupe,
16 B Les Jardins de Houëlbourg, boulevard de Houëlbourg - ZI de Jarry,
97122 Baie-Mahault - Guadeloupe
Représentée par le directeur régional Rosaire GOB

est convenu ce qui suit.

Article 1 : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de formaliser un partenariat pédagogique entre la Faculté de Droit Julie-Victoire Daubié de l'Université Lumière Lyon 2 et l'ARACT Guadeloupe permettant la création d'un Certificat Universitaire de Médiation des conflits du travail en Guadeloupe, nommé ci-après CUMED-G, et qui sera délivré par la Faculté de Droit Julie-Victoire Daubié *via* son DU de médiation auquel est rattaché le CUMED-G.

Article 2 : Certificat de médiation des conflits du travail et dispositif d'appui au dialogue social en Guadeloupe

L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail en Guadeloupe, a été créée à l'initiative des partenaires sociaux de Guadeloupe le 2 octobre 2009. Membre du réseau des ARACT et agence décentralisée de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), elle déploie son action au regard d'une mission de service public fixée par l'article R-46742-23 à 25 du Code du Travail, portant, notamment, sur les conditions de travail et l'accompagnement des PME/TPE.

Le CUMED-G est l'un des dispositifs créés par la Faculté de droit Julie-Victoire Daubié de l'Université Lumière Lyon 2 en partenariat avec les partenaires sociaux de Guadeloupe dans le cadre de leur démarche de construction d'un dialogue social fondé sur la confiance et le respect réciproque, démarche actée dans la Charte signée le 7 mars 2017 et qui prévoyait la création d'« *un groupe de médiateurs issus des différentes organisations patronales et de salariés également formés* ».

Article 3 : Objectifs pédagogiques

L'objectif du CUMED-G est de former un corps de médiateurs intervenant en binôme (un/e syndicaliste et un/e DRH-RRH ou employeur) pour aider à la prévention et à la résolution des conflits collectifs du travail survenant en Guadeloupe.

Ce certificat donnera l'équivalence du module 1 du DU Médiation de la Faculté de droit Julie-Victoire Daubié et d'une partie du module 2, ouvrant aux certifiés un accès possible à ce DU dans le cadre des procédures usuelles de ce diplôme.

Article 4 : contenus et modalités pédagogiques

Il s'agit d'une formation pratique, avec des apports conceptuels.

Le CUMED-G est organisé en 3 modules de formation intensive de 36 heures (voir annexe pédagogique).

À la suite de cette formation, les certifiés s'engagent à suivre un module d'échanges de pratiques de 36 h.

Le CUMED-G sera délivré à l'issue du module 3 après une soutenance devant jury.

La formation des médiateurs se déroulera en Guadeloupe (modules 1 et 3) et à Lyon (module 2) sous la responsabilité de la Faculté de Droit Julie-Victoire Daubié de l'Université Lumière Lyon 2.

Le jury de certification sera composé d'un président, Adrien Bascoulergue, MCF, responsable pédagogique du DU Médiation de la Faculté de droit Julie-Victoire Daubié de l'Université Lumière Lyon 2. Il sera composé de deux membre de l'équipe pédagogique ; d'un représentant du Comité de suivi du dialogue social en Guadeloupe ; d'un représentant de la DIECCTE / pôle Travail de Guadeloupe ; et d'un représentant du Conseil régional de Guadeloupe.

Article 5 : partenaires, intervenants et responsabilités pédagogiques

Animation et responsabilité du CUMED-G :

Adrien Bascoulergue, MCF, responsable pédagogique du DU Médiation de la Faculté de droit Julie-Victoire Daubié de l'Université Lumière Lyon 2 et Rosaire Gob, directeur de l'ARACT Guadeloupe sont conjointement responsables du CUMED-G.

Partenaires pédagogiques en Guadeloupe :

Le pôle Travail de la Dieccte de Guadeloupe

Le dispositif ARESO (DGT-ANACT) de Guadeloupe

Composition de l'équipe pédagogique :

La composition de l'équipe pédagogique relève exclusivement de la Faculté de droit Julie-Victoire Daubié.

L'équipe pédagogique est composée :

- D'enseignants-chercheurs de la Faculté de droit de l'Université Lumière Lyon
- De médiateurs professionnels

Article 6 : Sélection des candidats et modalités d'inscription

Public concerné et sélection des candidats :

Tout représentant mandaté des salariés ou représentant des employeurs volontaires pour rejoindre ce corps de médiateurs du travail.

Pas de prérequis, sauf un vif intérêt pour le dialogue social...

Sous la responsabilité de la Faculté de droit Julie-Victoire Daubié et selon les critères figurant ci-dessus, le comité de suivi du dialogue social de Guadeloupe et le directeur de

l'ARACT Guadeloupe sélectionnent une vingtaine de stagiaires suite à un appel à candidatures diffusé auprès des secrétariats des organisations syndicales et professionnelles de Guadeloupe.

Les candidats retenus au Certificat CUMED-G devront procéder à leur inscription administrative à l'université Lyon 2, avec exonération des droits de scolarité.

Article 7 : Frais de formation, rémunération et frais des formateurs, modalités de règlement et de financement de la formation

Une annexe financière précise les recettes (coût pédagogique, modalités de facturation) et les charges (frais de formation, rémunération des formateurs, frais des formateurs).

Pour les candidats retenus au Certificat CUMED-G, le coût pédagogique s'élèvera à 700 euros par étudiant. Le CUMED-G est soutenu administrativement par l'ARACT Guadeloupe qui, à ce titre, assure le règlement du coût pédagogique total, soit un maximum prévisionnel, sur la base de 20 stagiaires, de 14.000 € (quatorze mille euros). Le montant total sera versé à l'université Lyon 2 sur présentation d'une facture à l'ordre de l'ARACT Guadeloupe.

Cette formation est cofinancée par le Fonds Social Européen à hauteur de 85 % versés à l'ARACT.

L'intégralité des frais de transport et d'hébergement des participants et des intervenants sont également pris en charge par l'ARACT Guadeloupe.

Article 8 : Durée de validité

La convention est valable pour une durée de 5 ans à compter du 1^{er} septembre 2018 et signée en deux exemplaires originaux.

Elle prend effet dès son adoption par les instances compétences des établissements partenaires.

Article 9 : Règlement des litiges

En cas de difficulté quelconque liée à la conclusion ou l'exécution de la présente convention, quels qu'en soient la cause ou l'objet, il est expressément convenu, et ce avant tout recours contentieux, que les parties procèderont, par voie de règlement amiable. Pour ce faire, les parties s'obligent à entamer, sans délai et sans condition préalable, des négociations aux fins de résoudre tout différend.

Fait à, le

Pour l'Université Lyon 2,
Nathalie DOMPNIER, présidente

Pour l'ARACT Guadeloupe,
Rosaire GOB, directeur régional

ANNEXE 1 / MODULES PEDAGOGIQUES DU CUMED-G

Module 1 « CONFLICTUALITE ET MEDIATION »

Semaine 39 – Lu 24 au Je 27 septembre

Pilote : Françoise Housty

<p>Jour 1</p>	<p>Présentation du dispositif (Rosaire Gob + Dieccte + Comité de suivi Dialogue Social) Présentation des modules (Françoise Housty et Ch. Thuderoz). Tour de table : relevé des attentes et objectifs des participants</p> <p>Séquence 1 : LA MÉDIATION DES CONFLITS DU TRAVAIL : SOURCES ET FONDEMENTS (Françoise Housty)</p> <p>Panorama des dispositifs législatifs et réglementaires (conciliation, arbitrage, médiation) Pourquoi ce développement aujourd’hui des MARD ? (FH) Leçons à propos des textes législatifs sur la résolution des conflits du travail en France depuis la loi de 1892 (CT) Synopsis général des 3 modules (CT et FH) Compréhension et représentations de la médiation (<i>travail en groupe</i>) La médiation : éléments généraux (FH) (<i>Diaporama</i>) La médiation : comment ça marche ? Les 5 étapes d’un processus de médiation Jeu de rôles <i>La villa infernale</i> Le conflit : du différend au dialogue (<i>Diaporama</i>)</p> <p>Objectif pédagogique : Appréhender la médiation et les pratiques de la médiation - Méthodes pédagogiques : Exposés ; diaporamas remis aux participants ; extraits de films vidéos (CMAP, AlterNégo, J. Salzer, CNV, Annie Gosselin, 7años) ; exercices en groupe / travail en ateliers ; études de cas ; jeu de rôles et débriefing collectif. Compétences visées : Être capable de présenter aux médiés la médiation de façon efficace et ciblée. Savoir repérer la nature du conflit - Appréhender la mise à distance utile.</p>
<p>Jour 2</p>	<p>Séquence 2 : LES DYNAMIQUES DES CONFLITS DU TRAVAIL EN GUADELOUPE (Ch. Thuderoz et Françoise Housty).</p> <p>Comprendre la dynamique conflictuelle Extraits de films documentaires : « Jusqu’au bout » et « Demain la grève ». Travail en groupe. Typologie des conflits du travail et stratégie des acteurs (CT) Diaporama Les statistiques des conflits en Guadeloupe en 2017 (CT) L’individu, le groupe, le conflit collectif Travail en groupe à partir du Film <i>Fureur et silence. Le conflit Toyota en Martinique en 1999</i>. L’individu et le groupe dans un conflit du travail (FH). (<i>Diaporama</i>) L’intra-négociation (extrait film <i>The last offer</i>) (CT)</p> <p>Objectif pédagogique : Aider à comprendre ce qu’est un conflit collectif de travail, ses motifs et ses fonctionnalités ; comprendre ses étapes et sa dynamique. Principales notions abordées : conflit collectif de travail ; fonctionnalités du conflit ; typologie des conflits du travail ; univers conflictuel ; configurations facilitantes ; dynamique conflictuelle. Méthodes pédagogiques : Exposés + diaporamas remis aux participants ; extraits de films ; exercices en groupe / travail en ateliers ; études de cas ; jeu de rôles et débriefing collectif.</p>

	<p>Compétences visées : être capable d'analyser un conflit du travail en termes d'enjeux et d'IPBM, d'identifier les logiques d'action des parties et la zone potentielle d'accord</p>
Jour 3	<p>Séquence 3 : L'ENTRÉE EN MÉDIATION</p> <p>Pratique de la médiation : la logique de la médiation et <i>le continuum médiationnel</i> La roue de Thomas Fiutak Mise en situation et jeux de rôles. Les attitudes de Elias Hull Porter La recherche des causes du conflit (jeu de rôle Kiwilis) Débriefing de la journée (Qu'ai-je appris ; qu'ai-je compris ; ce que je ne saisis pas encore ou pas du tout ; de quoi aurais-je besoin pour avancer ?) Exercice de dynamique de groupe : DIB (Diversity Ice Breaker)</p> <p>Objectif pédagogique : Aider à saisir les différentes perceptions des différends par les parties prenantes et se positionner comme médiateur. Principales notions abordées : La médiation en théorie et en pratique. L'impact de nos représentations sur la vision du conflit -Les valeurs et émotions – la coopération, du concept à la pratique Méthodes pédagogiques : Extraits de films ; exercices en groupe / travail en ateliers ; études de cas ; jeux de rôles ; débriefing. Compétences visées : Savoir poser le cadre de travail de la médiation et s'y tenir ; se comporter en médiateur par des actions facilitantes de la collaboration</p>
Jour 4	<p>Séquence 4 : SORTIR DU CONFLIT</p> <p>L'entretien de médiation, le questionnement, et la co-médiation Des positions aux besoins Jeu de rôles Emmaüs Plusieurs façons de faire en médiation (extraits de films) Echanges et expressions des points de vue Débriefing de la journée. Questions/réponses</p> <p>Objectif pédagogique : Progresser dans le travail du médiateur – Appréhender les différentes formes d'entretien et savoir poser des questions. Principales notions abordées : VIBES et IPBM – entre négociateur et médier ? - posture facilitante et utilisation des caucus. Le questionnement Quintilien. Méthodes pédagogiques : Extraits de films ; exercices en groupe / travail en ateliers ; études de cas ; jeux de rôles ; débriefing. Compétences visées : Conduire le changement de dynamique du conflit – aider à l'expression des besoins et motivations profondes. Savoir donner l'impulsion à la recherche des options – S'assurer de la viabilité de la solution</p> <p>Débriefing général du module 1.</p>

Module 2 « LES PRATIQUES DU MEDiateUR »**S43 – Lu 22 au Je 25 octobre****Pilote : Gaëlle Walker**

Jour 1	<p>Séquence 6 : ÉTHIQUE ET POSTURES DU MEDiateUR (Gaëlle Walker)</p> <p>Objectifs pédagogiques : Appréhender les principes fondamentaux de la médiation comme éléments fondateurs du cadre d'un dialogue sécurisé</p> <p>Principales notions abordées : Principe de neutralité. Impartialité. Indépendance. Confidentialité. La rigueur du cadre de la médiation</p> <p>Méthodes pédagogiques : Mises en situation et travaux de groupe sur des situations concrètes pour définir chaque principe</p> <p>Compétences visées : Maîtriser les principes fondamentaux de la posture du médiateur</p> <p>Travail en atelier : rédiger des éléments de la future « Charte déontologique des médiateurs du travail de Guadeloupe »</p>
Jour 2	<p>Séquence 7 : LA COMMUNICATION EN MÉDIATION : ECOUTE ACTIVE, REFORMULATION, GESTION DES ÉMOTIONS (Gaëlle Walker)</p> <p>AM : Ecoute et expression PM : Les principes de communication en négociation raisonnée</p> <p>Objectifs pédagogiques : Apporter des outils permettant d'améliorer la communication en milieu de travail</p> <p>Principales notions abordées : Les techniques de reformulation et de négociation au service de l'expression, et de l'écoute</p> <p>Méthodes pédagogiques : Mise en situation et jeu de rôles, avec synthèse et conceptualisation des outils proposés pour chaque situation</p> <p>Compétences visées : Maîtriser le processus de communication en médiation de conflits collectifs</p>
Jour 3	<p>Séquence 8 : CONDITIONS DE RÉUSSITE AMONT ET AVAL D'UNE MÉDIATION (Hélène Lecoq)</p> <p>Savoir comment mettre en place, en amont et avec tous les acteurs, les conditions de réussite d'une médiation. Faire prendre des engagements, en aval, par tous les acteurs, afin de prévenir le renouvellement ou l'extension de tels conflits</p> <p>Objectifs pédagogiques et principales notions abordées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La réussite d'une médiation lors d'un conflit collectif du travail. - Distinguer et préciser les rôles des différents acteurs dans la démarche de résolution du conflit - Savoir mobiliser les acteurs en amont de la médiation afin d'augmenter les chances de réussite de la médiation: risques à maîtriser, actions à mettre en place - Savoir mobiliser les acteurs en aval de la médiation afin de prévenir le renouvellement ou l'extension de tels conflits. - Conclusion sur la place et l'évaluation de la médiation lors d'un conflit collectif du travail ainsi que sur le(s) rôle(s) du médiateur <p>Méthodes pédagogiques : Témoignages et analyses de cas, test CDP (Auto-évaluation de ses comportements face aux conflits), co-construction ou adaptation en sous groupes de</p>

	documents utiles pour l'action (cartographie des acteurs, fiches communication, engagements, démarche de résolution d'un conflit et rôle du médiateur, grille de compétences)
Jour 4	<p>AM : Séquence 9 : LA MÉDIATION D'UN COLLECTIF DE PERSONNES : TECHNIQUE, ET FORCE DE L'ENGAGEMENT INDIVIDUEL DANS UNE DÉMARCHE COLLECTIVE. APPROCHE SYSTÉMIQUE (Gaëlle Walker)</p> <p>Objectif pédagogique : Proposer des méthodes d'accompagnements de crise à des équipes ou des collectifs en souffrance, ou en tension.</p> <p>Principales notions abordées : accompagnement post-conflit ; médiation collective ; l'individu dans le collectif</p> <p>Méthodes pédagogiques : Mise en situation et jeu de rôles, avec synthèse et conceptualisation des outils proposés pour chaque situation</p> <p>Compétences visées : Savoir accompagner les personnes en situation post-crise</p> <p>PM : Séquence 10 : ÉLEMENTS DE NEGOCIATION COLLECTIVE / PRATIQUES DE LA NBI (Gaëlle Walker)</p> <p>Objectifs pédagogiques : Fournir quelques éléments de pratique de négociation collective intégrative</p> <p>Principales notions abordées : les IPBM ; processus distributif / intégratif ; mandat et intra-négociation ; cible et point de résistance ; MESORE/ BATNA ; création de valeur ; processus, problème et personnes.</p> <p>Méthodes pédagogiques : jeu de simulation, avec rôles inversés. Cas « Emballage Mayotte ».</p> <p>Compétences visées : Maîtriser les techniques de négociation intégrative pour accompagner les médiés dans la résolution de leur conflit</p> <p>Débriefing général du module 2.</p>

Module 3 « LE PROCESSUS DE MEDIATION »**S47 – Lu 19 au Je 22 novembre****Pilote : François Madinier**

Jour 1	<p>Séquence 10 : STRUCTURER LE PROCESSUS DE MÉDIATION (François Madinier)</p> <p>Objectifs pédagogiques : Savoir structurer un processus de médiation</p> <p>Principales notions abordées : le périmètre, le positionnement des acteurs directs-indirects, et l'entame ; la communication et ses pièges, l'annonce ; les interruptions et le rythme de la médiation, le traitement de l'urgence ; la fin de la médiation avec accord partiel ou total, l'après-médiation et rencontres de suivi.</p> <p>Méthodes pédagogiques : cas d'entreprises et artisans, avec jeux de rôle (cas d'un conflit collectif en Conseil Général ; jeu de rôle impliquant direction, chef de service, délégué syndical, salarié influent).</p> <p>Compétences visées : Préparer, conduire et gérer un processus complet de médiation (le périmètre variable, l'entame, la communication, l'accélération-temporisation, etc.).</p>
Jour 2	<p>Séquence 11 : SURMONTER LES DIFFICULTÉS (François Madinier)</p> <p>Objectifs pédagogiques : aborder, surmonter les obstacles sans les éviter</p> <p>Principales notions abordées : les obstacles humains (individuels : personnalités complexes ; collectifs : situations complexes), institutionnels, les verrous et blocages.</p> <p>Méthodes pédagogiques : jeux de rôle et analyse (Cas M, ou comment dépasser un blocage « long » impliquant un chef d'entreprise et un délégué du personnel tous deux personnalités emblématiques et cas de conflit collectif verrouillé apporté et travaillé par les auditeurs)</p> <p>Compétences visées : savoir approfondir les causes de mésentente, savoir gérer les tensions, la distanciation des postures et traitement des blocages</p>
Jour 3	<p>Séquence 12 : LE CADRE LÉGAL ET LES PRATIQUES DES INSPECTEURS DU TRAVAIL (Dirccte de Guadeloupe)</p> <p>Objectifs pédagogiques : Connaître le contexte juridique des conflits du travail et de la négociation collective ; comprendre les principes d'intervention et les pratiques des inspecteurs du travail</p> <p>Méthodes pédagogiques : exposés ; diaporama ; témoignages.</p> <p>Compétences visées : savoir travailler en concertation avec les agents de la Dirccte-Guadeloupe ; maîtriser le cadre légal de la résolution des conflits du travail.</p> <p>Séquence 13 : MÉDIATION ET DIALOGUE MULTIPLE (François Madinier)</p> <p>Objectifs pédagogiques : garder le cap et la maîtrise en lien avec la Dirccte</p> <p>Principales notions abordées : analyse transactionnelle, méthode des objectifs</p> <p>Méthodes pédagogiques : jeux de rôles et conclusions communes</p> <p>Compétences visées : maîtriser en restant dans le cadre légal, appréhender le dialogue multiple (associer les intervenants aux règles de la médiation) et les limites du cadre légal, explorer-préciser le mandat de l'Inspection</p>
	<p>Séquence 14 : LE PROCESSUS DE MÉDIATION COLLECTIVE (François Madinier)</p>

Jour 4	<p>Objectifs pédagogiques : mettre en pratique une méthode en médiation collective</p> <p>Principales notions abordées : méthode des miroirs en médiation collective, outils</p> <p>Méthodes pédagogiques : 2 cas d'entreprises : en grande entreprise, DFM conflit interservices et petite organisation DH, conflit d'associés : examiner la problématique de la partie adverse, l'analyser, en extraire les points de rapprochement</p> <p>Compétences visées : être en mesure d'adapter de déployer, d'exploiter et de tenir une méthode en médiation collective entre deux entités en confrontation</p> <p>PM : Séquence 15 : AUTO-ÉVALUER SES COMPÉTENCES DE MÉDIATEUR</p> <p>Travail en atelier pour finaliser la « Grille d'auto-évaluation de ses compétences de médiateur »</p> <p>Débriefing général du module 3. Préparation à l'examen.</p>
Jour 5	<p>AM : CERTIFICATION PAR LE JURY</p> <p>Soutenance orale à partir d'une question tirée au sort. Repas pris en commun. Allocutions. Conférence de presse. Moment convivial...</p>

ANNEXE 2 / ANNEXE FINANCIERE 2018-2019
A LA CONVENTION DE PARTENARIAT CONCERNANT LE CUMED-G

Formation continue : Certificat Universitaire de Médiation

Produits	Tarif		Nombre		
Frais de scolarité	700 €		19		13 300 €
Produits nets				Total	13 300 €
2. Charges					
2.1. Charges de personnel					
2.1.1. Personnel enseignant	<i>Nombre d'heures CM</i>	<i>Nombre d'heures Eq TD</i>	<i>Coût unitaire</i>	<i>Coût chargé</i>	<i>Charge totale</i>
Enseignements : cours magistraux	117	175,5	41,41	58,80 €	10 319,40 €
Enseignements : cours magistraux (fonctionnaires)	0	0	41,41	43,48 €	0,00 €
				Total	10 319 €
2.1.2. Personnel administratif		Nombre d'heures	coût unitaire	Coût chargé	
Scolarité FD		20	12	22 €	440,00 €
Gestion des enseignants		5	15	22 €	110 €
Pilotage administratif et financier		5	10	30 €	150 €
				Total	700 €
2.2. Charge de fonctionnement					
Photocopies			500	0,10 €	50,00 €
Salles de cours			117	10 €	1 170,00 €
				Total	1 220 €
2.3. Charges diverses					
Faculté /Université 7%					900 €
Réception					161 €
				Total	1 061 €
Charges totales					13 300 €
Solde					0 €