



FORMATIONS : DROIT • SCIENCES POLITIQUES
ÉCONOMIE • GESTION • INFORMATION - COMMUNICATION

DIPLÔME D'UNIVERSITÉ MÉDIATION ORGANISATIONNELLE ET ÉCONOMIQUE

2025 / 2026

Direction : Bruno DEFFAINS

Diplôme d'université (DU) - DroitÉconomie

Diplôme délivré :
Diplôme d'Université

Durée des études :
180 heures (à partir de janvier)

Modalités d'enseignement :
Formation continue

► PRÉSENTATION

Le Diplôme Universitaire en Médiation Organisationnelle et Économique est une formation précieuse pour les avocats souhaitant se spécialiser dans la médiation, un domaine essentiel pour la résolution des conflits dans les milieux économiques et organisationnels. En participant à ce programme, les avocats développent des compétences avancées en négociation et médiation, leur permettant d'offrir des services étendus et de devenir des conseillers stratégiques pour leurs clients, en plus de leur rôle traditionnel.

En outre, cette formation offre une perspective interdisciplinaire qui enrichit la compréhension des avocats sur les interactions entre le droit, l'économie comportementale, et la gestion de conflits. Elle ouvre également de nouvelles voies professionnelles dans la médiation, un secteur en expansion, et permet de bâtir un réseau professionnel solide avec des experts et professionnels diversifiés, augmentant ainsi les opportunités de collaboration et d'innovation dans leur pratique. Pour la rentrée 2024, les avocats qui suivront le DU et qui demanderaient à être référencés sur l'annuaire des avocats médiateurs du CNMA (Centre National de la Médiation des Avocats) bénéficieront d'une procédure allégée d'examen de leur candidature, dès lors qu'ils fourniront une attestation de réussite.

La formation est pluridisciplinaire. Par comparaison avec la plupart des formations existantes, le DU développe une approche originale mêlant économie, droit, psychologie, sociologie et management. Il s'agit de privilégier ainsi une approche de la médiation organisationnelle (intra-organisation et entre organisations privées ou publiques) résolument moderne et adaptée aux différentes réalités tant des entreprises que des administrations.

Sont ainsi proposés plusieurs niveaux de connaissances qui permettent d'appréhender à la fois l'environnement institutionnel et juridique de la médiation, ainsi que les comportements, les processus et les stratégies de décision des acteurs impliqués dans les processus de médiation organisationnelle.

Qu'est-ce que la médiation organisationnelle et économique ?

La médiation est communément définie comme un mode de règlement des conflits, comme une alternative ou comme une option au traitement judiciaire des litiges individuels. Certes, la médiation permet de « régler ses conflits autrement ». Toutefois, une telle représentation, uniquement orientée vers le traitement curatif du conflit, n'offre qu'une approche incomplète du panorama potentiel de la médiation.



FORMATIONS : DROIT • SCIENCES POLITIQUES
ÉCONOMIE • GESTION • INFORMATION - COMMUNICATION

En développant une approche organisationnelle et économique de la médiation, il apparaît en particulier nécessaire de considérer la dimension préventive de ce panorama. S'agissant des travaux menés en théorie des jeux comme en économie comportementale (économie et psychologie), on comprend toute l'importance que revêt la décentralisation des processus de décision aux mains des acteurs sur le terrain dans une perspective de résolution rapide de détection et de prévention des conflits.

Dans les relations économiques, la médiation facilite l'évolution des relations contractuelles dans le temps, et permet un dialogue entre les parties contractantes, qui vise à restaurer leurs liens de confiance interpersonnelle. Elle permet aussi de traiter les éventuels engagements informels des parties. En offrant un cadre de dialogue accessible à tous, elle remédie à certaines sources d'échec des négociations dues notamment à une information asymétrique ou imparfaite, ainsi qu'aux biais cognitifs dont souffrent les parties. Cette capacité à faciliter le dialogue et l'adaptation du contrat contribue à améliorer les relations entre partenaires économiques, rendant leur coopération plus forte et productive. Ainsi, la médiation contribue à créer de la valeur, tant sur le plan microéconomique que macroéconomique, et à l'amélioration du cadre relationnel de la coopération interentreprises, ce qui peut être un facteur de compétitivité supplémentaire pour les entreprises françaises.

Un autre avantage de la médiation, en sa qualité de cadre neutre et officiel de résolution des litiges, est sa capacité à introduire un certain rééquilibrage des relations entre partenaires de différentes envergures (PME/Grandes entreprises) ou de différente nature (public/privé), grâce à l'accès à un espace de dialogue commun. Dans le cadre de la commande publique, elle peut également contribuer à une coordination facilitée des acteurs, et contribuer à un accès plus aisé des PME à cette commande publique. Les effets de la médiation sont d'ailleurs démultipliés si elle est introduite en amont, dans le cadre de la médiation de projets permettant une action préventive des conflits potentiels (à l'image des *dispute boards*). Ainsi, la médiation s'inscrit résolument dans une logique de droit moderne adaptée aux réalités économiques actuelles. L'actualité récente liée à la crise sanitaire et à l'épidémie de coronavirus Covid-19 a mis en évidence l'importance du rôle de la médiation pour les entreprises dans la gestion des comportements à adopter avec les partenaires commerciaux.

La médiation doit également se clarifier en tant que modèle de justice.

C'est un système de justice organisationnelle. En effet, la médiation revêt aussi deux dimensions dont l'importance pédagogique reste généralement négligée :

D'abord, sa dimension dans l'ordre de la culture organisationnelle (« commander autrement »), qui vise particulièrement la prévention des conflits au sein des collectifs humains, conflits intra et inter-organisationnels ;
Ensuite, un savoir, un savoir-faire et un savoir-être typiquement médiationnels (« connaître autrement »). Pour fonctionner valablement, la culture médiation doit en effet s'appuyer sur un autre type de validation ;
Des savoirs, et pas sur les seules connaissances issues de savoirs atomisés disciplinairement.

► OBJECTIFS

Quatre objectifs :

Objectif 1 : « La culture médiation » offre des perspectives organisationnelles. Comment les saisir ?

> Puisque la médiation correspond à un triptyque (régler ses conflits autrement ; commander autrement ; savoir autrement), la caisse à outil du manager doit s'instrumenter dans les trois volets de ce triptyque. Aucune formation n'offre actuellement un tel équipement méthodologique.

La spécificité des enseignements proposés réside dans l'ajustement des compétences managériales des dirigeants, en les orientant vers des concepts et des méthodes, originaux mais complémentaires à ceux appris en faculté de droit et d'économie, de psychologie,



FORMATIONS : DROIT • SCIENCES POLITIQUES
ÉCONOMIE • GESTION • INFORMATION - COMMUNICATION

de sociologie, ou en école de commerce.

> Les enjeux véhiculés par les modes de prévention et règlement des différends affectent les systèmes de régulation et de justice, au sein de toutes les entreprises et de toutes les administrations publiques. En cas de déficit des systèmes régulateurs, la vie en collectif humain ensemence ses propres terrains où germera l'agressivité. Les effets s'en ressentiront principalement dans les domaines identitaires (individuel et collectif) mais aussi sur les diversités sociales ou culturelles.

Il est donc particulièrement important de saisir les enjeux économiques de la médiation pour les organisations tant privées que publiques.

> Au sein de tout collectif humain, on constate une pluralisation des valeurs, des règles et des statuts. La différenciation et la classification sont toutes deux, des causes de discrimination.

De plus, s'ils ne respectent pas les attentes de légitimité, les ordres inadéquats créent du désordre.

> La spécificité d'une telle formation nécessite la confrontation de disciplines aux registres hétérogènes, de savoirs dont le lexique et l'agencement n'ont pas été appris. Au-delà d'une simple traduction, notre enseignement veut susciter des transferts créatifs, à partir d'une juxtaposition de ces registres.

Objectif 2 : « La culture médiation » offre des perspectives sociétales. Comment les développer ?

> Nos sociétés démocratiques sont structurées par des discours et des comportements dominants. Leur philosophie se dit démocratique parce qu'un être humain y est égal à un autre être humain. Si ce respect est perdu, notre société cesse d'être libre. L'évolution sociétale vers une culture large de la médiation, c'est-à-dire vers une prévention accommodante des conflits et vers un règlement participatif des différends, peut « recimenter » nos sociétés.

> C'est donc une approche originale et résolument pluridisciplinaire, d'initier aux enjeux fondamentaux des modes de prévention et règlement des différends, en vue d'insérer des pratiques nouvelles et de nouvelles perspectives de développement dans plusieurs sphères de la société.

Objectif 3 : Anticiper les risques, en évitant d'opérer sans aucune « culture de la prévention »

> L'audit interne des entreprises ou l'éthique organisationnelle de l'administration publique expliquent pourquoi il faut prendre en compte tous les risques comportementaux, notamment les risques conflictuels. Ces risques ont un coût caché pour l'organisation, et pas seulement un risque d'image.

> À partir d'un diagnostic organisationnel orienté justice, il s'agit d'identifier ce type de risque, afin de le prévenir ou de le traiter à l'intérieur de l'organisation (intra-entreprise/intra-administration), mais aussi dans les relations inter-entreprises ou dans les relations économiques qui s'inscrivent au sein de l'action administrative.

> Grâce à un diagnostic simple sur les perceptions de justice organisationnelle, on peut préconiser des solutions ou des interventions, appropriées pour éliminer les coûts cachés de tels risques comportementaux.

> De ce point de vue, il est essentiel d'inclure dans ce diplôme les apports les plus récents des travaux économiques qui permettent de proposer une grille d'analyse pour évaluer l'apport d'un processus de médiation et mesurer la création de valeur qu'elle représente pour l'organisation.

Objectif F 4 : Intégrer la culture de la médiation dans les comportements décisionnels et managériaux

> Maîtriser les concepts fondateurs d'une prévention et d'un règlement des différends.

> Apprendre à analyser les situations problématiques à la source des risques comportementaux.

> Élargir les habiletés pratiques nécessaires à l'exercice professionnel du traitement des conflits.

> Développer des compétences dans le bon usage de la communication (non verbale, orale, écrite).

> Déployer des compétences dans l'économie des relations interpersonnelles.

> Incorporer dans les pratiques de gestion, la perception de la légitimité par les destinataires des prescriptions organisationnelles.

> Adapter des spécialisations économiques et managériales en fonction des connaissances et des habiletés pratiques qui peuvent être utiles aux différents secteurs ou à certaines spécificités dans quelques branches économiques particulières.



FORMATIONS : DROIT • SCIENCES POLITIQUES
ÉCONOMIE • GESTION • INFORMATION - COMMUNICATION

- > Inscrire la culture de la prévention dans le cadre représentationnel des décideurs.
- > Les leviers de l'action politique (nationale, territoriale, organisationnelle) sont entre les mains d'acteurs qui attendent les crises. La gestion de la crise sanitaire est un bon exemple.

► ADMISSIONS

Public concerné : hauts dirigeants des entreprises ou des administrations publiques, responsables et cadres intermédiaires des départements juridiques, de gestion RH, de gestion des projets, de gestion du changement, ainsi que leurs équipes et tous acteurs administratifs ou entrepreneurs.

La formation est ouverte aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, avec expérience professionnelle. Les candidats qui ne disposent pas des titres normalement requis, pourront être admis sur la base de l'expérience ; en ce cas, le candidat doit présenter un dossier de valorisation des acquis.

Les candidatures auprès du service de la formation permanente de l'Université Paris-Panthéon-Assas se compose d'un CV, d'une lettre de motivation et d'une copie des diplômes obtenus ou de tout support permettant d'apprécier les acquis du candidat.

► ORGANISATION

Le DU est modularisé en sept micro-programmes de 20 à 30 heures, qui sont en journée ou demi-journée.

Les cours sont dispensés au cours de l'année en fin de semaine (vendredi et samedi).

► PROGRAMME

QUELS SONT LES ENSEIGNEMENTS EN MÉDIATION ORGANISATIONNELLE ET ÉCONOMIQUE ?

Le programme comprend les sept modules suivants qui transcendent diverses visions disciplinaires du conflit et du risque conflictuel, en une approche qui se veut œcuménique. Grâce à cet élargissement des savoirs théoriques et pratiques, s'améliore la prévention des risques et facilite la gestion des différends.

Quels sont les sept modules ? Quels sont les enseignements déclinés par chaque module ?

MODULE 1 : LE CONCEPT DE MÉDIATION ET LA MÉTHODOLOGIE MÉDIATIONNELLE (30 HEURES)

Jour 1 : Conceptualiser la médiation et sa culture - Rôle du tiers de confiance Le statut juridique de la médiation - De la légalité à la légitimité

Intervenants :

- > DEFFAINS Bruno (F) - Professeur
- > BATTISTONI Eric (B) - Magistrat e.r. - Formateur - Médiateur social agréé CFM



FORMATIONS : DROIT • SCIENCES POLITIQUES
ÉCONOMIE • GESTION • INFORMATION - COMMUNICATION

Jour 2 : La médiation comme continuum de pratiques - Mises en situation

Intervenants :

> PISAPIA Sergio (Qc) - Avocat & Médiateur agréé & Arbitre agréé HOUNTOHOTBEGDE Sedrjo (Qc) - Professeur - Directeur Master PRD UdeS
BATTISTONI Eric (B) - Magistrat e.r. & Médiateur agréé CFM

Jour 3 : Au cœur des pratiques médiationnelles - La négociation

Intervenants :

> BERGEAUD Aurélie (F) - Professeur

Jour 4 : La médiation en 5 pôles de réflexivité : Identité - Diversité - Complexité - Valeurs - Représentations

Intervenants :

> BATTISTONI Eric (B) - Magistrat e.r. & Médiateur social agréé CFM

MODULE 2 : LE PARAMÉTRAGE ÉCONOMIQUE DES CONFLITS (30 HEURES)

Jour 1 : Les coûts économiques du conflit et de son traitement

Intervenants :

> DEFFAINS Bruno (F) - Professeur
> DESRIEUX Claudine (F) - Professeur
> CLUZET Marina (F) - Doctorante

Jour 2 : Mesure d'incidence des émotions - Les vertus du conflit

Intervenants :

> BOURGEOIS-GIRONDE Sacha (F) Professeur
> GAILLARD Marie (F) - Psychologue Clinique du travail - Médiateur - Coach - Formatrice

Jour 3 : Multi-dimensionnalité du conflit

Intervenants :

> BERIAULT Thierry (Qc) - Avocat - Médiateur - Enseignant UdeS & HEC Montréal

Jour 4 : Les coûts économiques du conflit et de son traitement

Intervenants :

> DEFFAINS Bruno (F) - Professeur
> DESRIEUX Claudine (F) - Professeur
> MOHR Nicolas (F) - Directeur Général de la Médiation des entreprises



FORMATIONS : DROIT • SCIENCES POLITIQUES
ÉCONOMIE • GESTION • INFORMATION - COMMUNICATION

MODULE 3 : LES SYSTÈMES RÉGULATEURS (30 HEURES)

Jour 1 : Aspects économiques de la régulation (théorie des jeux, économie comportementale)

Intervenants :

- > DEFFAINS Bruno (F) Professeur
- > DESRIEUX Claudine (F) Professeur

Jour 2 : Cadres représentationnels d'une organisation humaine et des conflits

Intervenants :

- > JODELET Denise (F) - Maître de conférence à l'EHESS Laboratoire de Psychologie sociale
- > KALAMPALIKIS Niklos (F) - Professeur Psychologie sociale U Lyon-2 -

Jour 3 : Approches de la régulation sociale et du contrôle social

Intervenants :

- > HUNYADI Mark - Professeur de philosophie sociale, morale et politique à l'ULouvain

Jour 4 : Encadrement hiérarchique au sein des organisations humaines - Autorité Pouvoir Emprise

Intervenants :

- > BATTISTONI Eric (B) - Magistrat e.r. - Formateur - Médiateur social agréé CFM
- > HOUSTY Françoise (F) - Directrice du DU de Médiation de l'Université de Toulouse Capitole et du Diplôme d'État de Médiateur Familial (DEMF) INKIPIT École du prendre soin Toulouse.

MODULE 4 : LES SYSTÈMES DE JUSTICE (30 HEURES)

Jour 1 : Le sentiment d'injustice - La règle et le juste : des conflits de justification des règles ?

Intervenants :

- > NACHI Mohamed (B) - Professeur de sociologie à l'université de Liège

Jour 2 : Cadres valoriels des individus & des collectifs - Négociabilité des valeurs dans l'organisation

Intervenants :

- > HEINICH Nathalie (F) - CNRS - Professeure à l'EHESS e.r.
- > KUTY Olgierd (B) - Professeur de sociologie à l'Université de Liège e.r.

Jour 3 : La théorie de la justice organisationnelle

Intervenants :



FORMATIONS : DROIT • SCIENCES POLITIQUES
ÉCONOMIE • GESTION • INFORMATION - COMMUNICATION

- > BATTISTONI Cécile (B) – Enseignante Master Gestion Publique – Médiateur
- > BERTHOLET Jean-François (Qc) – Consultance – Enseignant GRH UQAM

Jour 4 : Histoire des systèmes de justice - Impacts de leur actuelle transmutation numérique

Intervenants :

- > DEFFAINS Bruno (F) - Professeur

Module 5 : les techniques de prévention (30 heures)

Jour 1 : L'éthique organisationnelle dans le secteur public - Les principes et les pratiques

Intervenants :

- > BOISVERT Yves (Qc) – Professeur Ecole Nationale d'Administration Publique Montréal
- > FORTIER Isabelle (Qc) – Professeur ENAP Montréal – Habiletés de direction

Jour 2 : L'audit interne dans le secteur privé - Les principes, le lexique et les pratiques

Intervenants :

- > VAN NEDERVELDE Christian (B) – Présidence Audit interne SES e.r. – Consultance

Jour 3 : La prévention en médiation - Diagnostic organisationnel : risques relationnels et de santé

Intervenants :

- > TRUCHON Manon (Qc) – Professeur psychologie de la santé au travail – U Laval
- > JEOFFRION Christine (F) – Maître de conférences Psychologie du travail et des organisations

Jour 4 : La médiation de projet - Une prévention dès la conception du projet

Intervenants :

- > MOREL Dominique (F) – Expertise comptable – Formateur - Médiateur
- > JONLET Elisabeth (B) - Consultance – Coaching – Formatrice - Médiation

MODULE 6 (OPTIONNEL) : LA MÉDIATION MISE EN PRATIQUE DANS LE SECTEUR PRIVÉ (30 HEURES)

- Cas pratiques : ateliers de mise en situation dans les entreprises

Intervenants :

- > GUYON Pierre (F) - Syndicat Formation et Développement CFE-CGC
- > LUC Sylvain (Qc) - Directeur du Département des relations industrielles U Laval
- > PLANES Gabrielle (F) – Past présidente Association Nationale des Médiateurs – Médiateur Actances
- > RIZZI Nunzio (I) – Executive advisory & Strategic developer EU



FORMATIONS : DROIT • SCIENCES POLITIQUES
ÉCONOMIE • GESTION • INFORMATION - COMMUNICATION

Module 7 (optionnel) : la médiation mise en pratique dans le secteur public (30 heures)

- Cas pratiques : ateliers de mise en situation dans les administrations publiques

Intervenants :

- > Pierre PELOUZET et son équipe -
- > LUC Sylvain (Qc) Directeur du Département des relations industrielles U Laval
- > POULHAZAN Didier (F) - Formations inter-fonctions publiques RESP (Réseau des écoles de service public)
- > RIZZI Nunzio (I) - Executive advisory & Strategic developer EU

► CONTRÔLES DES CONNAISSANCES

Le diplôme est délivré après un suivi assidu de six des sept modules proposés, soit au moins 180 heures, avec projet d'étude. Les cinq modules théoriques sont obligatoires et les deux modules des pratiques médiationnelles sont optionnels, l'étudiant devant choisir entre une mise en pratique dans le secteur privé et une mise en pratique dans le secteur public.

Une épreuve de vérification des acquis théoriques est prévue.

La vérification des acquis pratiques est tributaire d'un projet d'étude et du suivi des modules 6 ou 7.

L'épreuve théorique est notée sur 20, le projet d'étude est noté sur 20 et la participation au suivi des modules 6 ou 7 fait l'objet d'une note sur 20.

L'obtention du DU requiert d'obtenir la moyenne de 10/20 sur l'ensemble des évaluations théoriques et pratiques.

► PLUS D'INFORMATIONS

<https://assas-universite.fr/fr/diplome-duniversite-mediation-organisationnelle-economique-0>