

# L'ÉCOLE DE LA MÉDIATION DU BARREAU DE PARIS

## SENSIBILISER ET FORMER LES AVOCATS A LA MEDIATION



Le Barreau de Paris propose un enseignement de 130 heures qualifiantes, au sein de l'école de formation du barreau (EFB), dans le cadre de la formation continue des avocats, afin que les avocats deviennent familiers et spécialisés dans la pratique de la médiation, en qualité de conseil et de prescripteur et, le cas échéant, de médiateur.

D'autres pratiques, notamment le droit

collaboratif et la procédure participative, comme modes alternatifs de règlement des conflits, seront aussi envisagées.

Il appartient en effet au rôle fondamental de l'avocat et à son éthique de prodiguer à son client le conseil adapté dans une situation exposée par ce dernier, l'objectif étant de répondre à ses attentes par des moyens éclairés. C'est la raison pour laquelle l'avocat est

particulièrement bien placé pour tenir un rôle déterminant à côté de son client, comme avocat praticien de la médiation, accompagnateur de son client dans le choix du mode de règlement du conflit le mieux adapté au cas exposé et moteur dans la réussite du processus de médiation, et/ou comme avocat médiateur formé, tenu à des règles d'éthique et de confidentialité.

## Après admission par le comité de l'École de la Médiation, les avocats suivent 130 heures de formation qualifiantes constituées de :

### 55 HEURES DE TRONC COMMUN

Assurées par les organismes de formation à la médiation agréés par le barreau de Paris au vu de leur programme pédagogique, notamment IFOMENE, CMAP, IEAM, CNAM, Universités, etc.

### 75 HEURES DE MODULES SUPPLÉMENTAIRES

Assurés par le barreau de Paris en trois sessions de 25 heures chacune <sup>(1)</sup> :

- L'avocat accompagnateur en médiation ;
- La médiation comme outil et système de gestion de conflit intra et inter-entreprises ;
- Formation à la médiation et négociation interculturelle, médiation internationale.

Dans l'hypothèse où les candidats à la formation de l'École de la Médiation du barreau de Paris s'inscriraient aux 75 heures de formation assurées par l'école, après avoir suivi les 55 heures de tronc commun dans l'une des formations agréées par le barreau de Paris dès avant la mise en place de l'École de la Médiation du barreau de Paris (août 2013), leur admission serait examinée par le comité de l'école puis, le cas échéant, prononcée, préalablement à l'inscription aux modules de 75 heures requis pour bénéficier de la qualification du barreau de Paris.

De même une validation des connaissances après le suivi des 130 heures de formation et une validation annuelle aux fins de renouvellement de la qualification, qui tiendra compte de l'expérience, de la pratique du médiateur et de sa formation continue tout au long de l'année, seront réalisées selon des modalités qui seront précisées ultérieurement.

En fonction du nombre d'heures de formation suivies et des modules choisis et de la validation par le comité de l'école, la mention «École de la Médiation du barreau de Paris» pourra être apposée par l'avocat sur sa documentation et dans sa communication professionnelle, sous réserve du respect des dispositions applicables du Règlement intérieur national et du Règlement intérieur du Barreau de Paris <sup>(2)</sup>.

L'ENSEIGNEMENT EST DISPENSE,  
SOUS LA RESPONSABILITE DE :

MICHELE JAUDEL, AVOCAT A LA COUR  
ET MEDIATEUR AGREE, DELEGUEE  
A LA MEDIATION DU BATONNIER  
ET RESPONSABLE DE LA COMMISSION  
OUVERTE MEDIATION ET  
MARTINE BOITTELE-COUSSAU,

AVEC LA PARTICIPATION D'EMINENTS  
PRATICIENS DE LA MEDIATION, POUR  
LA MAJORITE AVOCATS, EN FRANCE  
ET A L'ETRANGER.

<sup>(1)</sup> Des modules de perfectionnement dans d'autres domaines de la médiation pourront être proposés par l'École de la Médiation du barreau de Paris ultérieurement.

<sup>(2)</sup> Séance du 2 avril 2013 du Conseil de l'Ordre du barreau de Paris.

# I. TRONC COMMUN (55 heures)

## INTRODUCTION A LA MEDIATION (20 heures)

### A. LA MÉDIATION : UN OUTIL SUPPLÉMENTAIRE ET EFFICACE DE RÉOLUTION DES DIFFÉRENDS

1. Le panorama des différents modes de règlement des différends
2. La médiation : définition, différenciation et contours
3. L'état des lieux de la médiation : en France, à l'international
4. Le processus de médiation : qu'en attendre ?
5. Les fondements essentiels de la médiation – Confidentialité, neutralité, indépendance, impartialité, par rapport aux parties actrices, le respect, l'empathie et l'authenticité

### B. LA PRÉCONISATION DE LA MÉDIATION : L'AVOCAT, LE MAGISTRAT, LES UTILISATEURS

### C. LE RÔLE CENTRAL DE LA NÉGOCIATION RAISONNÉE

### D. LES RÉSISTANCES: COMMENT LES SURPASSER ?

### E. POURQUOI LA MÉDIATION PEUT RÉUSSIR LÀ OÙ LA NÉGOCIATION A ÉCHOUÉ, RETOUR D'EXPÉRIENCE.

## LE PROCESSUS DE MEDIATION (35 heures)

Ce module vise à donner à chacun la possibilité : (i) de s'essayer dans le rôle de médiateur, de l'avocat accompagnateur, des parties et d'intégrer le réflexe « médiation » ; (ii) d'explorer divers comportements possibles face aux situations ; (iii) de développer des qualités de médiateur et d'avocat accompagnateur ; (iv) de prendre conscience de phases fréquentes en médiation en aidant l'identification, la maturation et la résolution de problèmes permettant de renouer si possible une relation satisfaisante, et de construire, à la suite de ces mises en situation, sa personnalité de médiateur et d'avocat accompagnateur en fonction du contexte et des parties.

### A. LES ÉTAPES DE LA MÉDIATION

1. Introduction du processus, rappel des principes fondamentaux, acceptation des règles
2. Compréhension des faits : le quoi (accord sur le désaccord)
3. Recherche des besoins et des enjeux : des positions vers la recherche des intérêts des parties, le pourquoi
4. Recherche des solutions, le comment
5. Rédaction de l'accord

Méthodes pédagogiques : cas construits à partir de situations d'actualité ou rencontrés par les formateurs dans leurs pratiques de médiateurs.

### B. LA POSTURE DU MÉDIATEUR : Styles et approches

1. Comment se construire une posture de tiers
2. Comment rester tiers
3. Comment se faire reconnaître tiers
4. Comment rester sans pouvoir
5. Travail sur l'impartialité
6. Travail sur l'indépendance
7. La communication

### C. L'UTILISATION DES OUTILS DE LA NÉGOCIATION PAR LE MÉDIATEUR

1. Aspect de la négociation
2. Le médiateur, coach de la négociation
3. Comment surpasser les impasses

### D. LE MÉDIATEUR ET LA DÉONTOLOGIE

1. Bonnes pratiques et déontologie
2. Les principales pathologies
3. Les responsabilités du médiateur

### E. LA MÉDIATION FAMILIALE

### F. LA MÉDIATION PÉNALE

### G. LA MÉDIATION INTERNATIONALE

1. Les différents types de médiation internationale
2. Spécificités culturelles et d'approche

# II. MODULES SUPPLEMENTAIRES (75 heures)

## AVOCAT ACCOMPAGNATEUR EN MEDIATION (25 heures)

L'objectif de ce module est de former les avocats à devenir des accompagnateurs performants à la médiation, maximisant ainsi la valeur ajoutée de leur intervention durant une procédure de médiation, augmentant les chances que leurs clients obtiennent une résolution optimale de leur conflit, et répondant ainsi aux attentes des juridictions tant civiles que commerciales, et des clients.

Ce module de formation se fera à partir d'exercices, d'études de cas et de simulations.

Seront aussi abordés les différents outils à la disposition des avocats dans les modes alternatifs de règlements des conflits (notamment procédure participative et droit collaboratif).

### A. CONSEILLER VOTRE CLIENT POUR ALLER EN MÉDIATION

1. Quel mode alternatif de règlement des différends est adéquat ? Quand choisir la médiation ?
2. Interviewer son client et déterminer s'il y a un intérêt procédural à aller en médiation
3. Evaluation précoce du cas
4. Présenter l'option de la médiation à votre client : quand ? comment ?
5. Préconiser la médiation : l'avocat, le magistrat, les utilisateurs
6. Le rôle supplémentaire de l'avocat accompagnateur dans une médiation internationale

### B. OBTENIR QUE L'AUTRE PARTIE S'ACCORDE À ALLER EN MÉDIATION

1. Convaincre les autres d'aller en médiation : l'autre avocat/ l'autre partie
2. Négocier un accord de médiation – choix du médiateur et autres questions sur le processus de médiation

## C. PRÉPARER SON CAS, SON CLIENT, SON ÉQUIPE POUR ALLER EN MÉDIATION- DÉFINIR LES RÔLES ET LES STRATÉGIES

1. Préparer son cas pour la médiation
  - Le plan de représentation de la médiation
  - Quelle documentation soumettre (documents et confidentialité ; mémoires de médiation)
  - Constituer une équipe qui fonctionne pour les séances de médiation
  - Préparer son BATNA publique et le BATNA du client
  - Répartir les responsabilités
  - Préparer l'opening statement
2. Préparer son client pour la médiation
  - Expliquer la médiation et le rôle du client et de chacun dans ce processus
  - Tester le BATNA personnel du client

## D. TESTER LES QUESTIONS PROBABLES AUXQUELLES DEVRA RÉPONDRE LE CLIENT

### E. MAXIMALISER LE POTENTIEL DE LA MÉDIATION

1. Les entretiens éventuels préliminaires à la médiation – rencontre avec le médiateur
2. Durant la médiation
  - Faire un opening statement efficace
  - Utiliser la phase d'exploration
  - Gestion efficace du temps
  - Stratégies de négociation
  - Surpasser les impasses
  - Arriver à un accord
3. Rédiger l'accord et connaître ses options (homologation, authentification, sentence accord parties etc.)
4. Après la médiation
  - Que faire si pas d'accord ?

### F. L'EXÉCUTION DE L'ACCORD

### G. PROCÉDURE PARTICIPATIVE ET DROIT COLLABORATIF

### H. JEUX DE RÔLES

---

AVEC LA PARTICIPATION D'ÉMINENTS PRATICIENS DE LA MÉDIATION, POUR LA MAJORITÉ AVOCATS, EN FRANCE ET À L'ÉTRANGER.

---

## LA MÉDIATION COMME OUTIL ET SYSTÈME DE GESTION DE CONFLIT INTRA ET INTER-ENTREPRISES (25 heures)

L'objectif de ce module est de comprendre et confectionner des systèmes de gestion de conflits pour ses clients. Il apportera également le point de vue des utilisateurs de la médiation.

### A. TROIS APPROCHES POUR RÉSOUDRE LES DIFFÉRENDS : LE POUVOIR, LE DROIT, LES INTÉRÊTS

### B. FAIRE L'ÉTAT DES LIEUX DU SYSTÈME DE GESTION DE CONFLIT EN PLACE

### C. CONCEVOIR ET METTRE EN PLACE UN SYSTÈME EFFICACE DE GESTION DE CONFLIT

1. Mettre l'accent sur les intérêts
2. Laisser toujours place à la négociation
3. Toujours garder des plans B peu coûteux fondés sur le droit et le pouvoir
4. Mettre en place des consultations avant et des feedback après
5. Mettre en place des procédures dans des séquences coût bas/coût élevé
6. Attribuer les compétences et les ressources nécessaires

### D. FAIRE EN SORTE QUE LE SYSTÈME FONCTIONNE

### E. ATELIERS ENTREPRISES :

1. Quel est l'impact de l'usage de la médiation dans l'organisation des directions juridiques ?
2. Médiation inter-entreprises c/ Médiation intra-entreprise ? Une pratique qui va de pair ?
3. Pourquoi la médiation peut réussir là où la négociation a échoué – retour d'expérience.
4. Risques psychosociaux, discrimination et médiation.
5. Y a-t-il un moment idéal à la médiation et quels sont les outils mis en œuvre par les entreprises pour le saisir ?
6. Quelle préparation requiert une médiation à l'intérieur de l'entreprise ? Quelle organisation ? Réorganisation ?
7. Médiation et culture d'entreprise
8. RSE et outil médiation.

### F. JEUX DE RÔLE

---

AVEC LA PARTICIPATION D'ÉMINENTS PRATICIENS DE LA MÉDIATION, POUR LA MAJORITÉ AVOCATS ET REPRÉSENTANTS D'ENTREPRISES, EN FRANCE ET À L'ÉTRANGER.

---

## FORMATION A LA MEDIATION ET NEGOCIATION INTERCULTURELLES SESSION DE 25 HEURES « MEDIATION INTERNATIONALE »

Ce module mélange à parité connaissances culturelles, psychologiques et neurobiologiques et exercices pratiques sur les Méthodes Appropriées de Résolution des Conflits (MARCs), afin d'aider les participants à mieux préparer et gérer leurs dossiers dans le cadre de négociations ou médiations transfrontalières et/ou interculturelles ainsi que dans l'accompagnement de leurs clients dans ce processus.

À l'issue de ce séminaire, chaque participant saura :

- Développer un diagnostic efficace et utiliser des outils de préparation pour des conflits interculturels ;
- Créer des connexions efficaces avec des collègues, des clients et des tiers travaillant dans des conflits internationaux ou interculturels ;
- Être performant et à l'aise dans les situations interculturelles, soit comme avocat ou comme tiers ;
- Aborder des discussions avec des personnes d'autres cultures avec enthousiasme plutôt qu'avec crainte ou angoisse et en faire une source de plaisir plutôt que de stress ;
- Utiliser des nouvelles techniques et de nouveaux outils ayant un impact positif sur le plan émotionnel, social et cognitif dans les conflits interculturels ou internationaux, que ce soit en négociation, conciliation, médiation, arbitrage ou contentieux devant des tribunaux étatiques.

► Accueil et présentations

► Présentation des différentes MARCs (arbitrage, médiation, etc.)

► Construction d'un processus de résolution de conflit dans un contexte international

► Comparaison d'approches « ad-hoc » ou institutionnelles

► Le rôle et les règles des centres de médiation - exemple du centre MARC de la Chambre de Commerce Internationale : valeur ajoutée et mode de fonctionnement

- ▶ Initiatives en vue d'établir des standards internationaux de médiation : l'exemple de l'International Mediation Institute
- ▶ Neurobiologie des conflits internationaux : 10 « neuro-principes »
- ▶ Définitions des notions de culture et groupe, « Nature vs. Nurture »
- ▶ Théorie et modèles culturels (Hofstede, etc.)
- ▶ Récapitulatif de la 1<sup>ère</sup> journée
- ▶ Les 4 principaux domaines de compétences interculturelles (modèle IRC)
- ▶ Création de ponts entre les cultures : « priming », techniques collaboratives, empathie vs. prise de perspective, etc.
- ▶ Les 7 principales étapes de la résolution de conflits internationaux : introduction
- ▶ **Etape 1 : Préparation**
  - Théories d'escalade de conflits
  - Sélection du médiateur : nationalité, langue, style, etc.
  - Préparer le client et son conseil pour la première session
  - Langue, lieu et organisation
  - Comment créer un sentiment de groupe entre les parties et leurs conseils
  - Utilisation et échanges de documents
  - Gérer les problèmes de confidentialité
- ▶ **Etape 2 : Ouverture**
  - Facteurs clés de succès
  - Exercice pratique
- ▶ **Etape 3 : Exploration**
  - Comment gérer les attentes des parties, utilisation de l'agenda – particularités culturelles
  - Utilisation des sessions privées dans un contexte international et interculturel
  - Accueil et gestion des émotions
  - Pratique des techniques de régulation émotionnelle dans un contexte international : écoute active, recadrage et reformulation
  - Gestion des impasses d'origines culturelles
- ▶ **Etape 4 : Création d'options**
  - ▶ Utilisation de processus hybrides
    - Prise en compte de contraintes de temps ou budget
    - Sentences accord parties
    - MEDALOA, ARB-MED
    - Med-Con
    - Autres approches
- ▶ La Directive de l'Union Européenne et l'influence de la culture sur la médiation : différents styles de médiation
- ▶ L'utilisation des technologies « online » dans la négociation ou médiation interculturelle : impact sur les compétences
- ▶ Etapes 5 à 7: Synthèse, Accord de Médiation et Conformité
  - Homologation ou ratification d'accords de médiation internationaux
- ▶ Cas d'école de synthèse
- ▶ Conclusion

## III. EQUIVALENCES ET DISPENSES POUR LES AVOCATS DU BARREAU DE PARIS QUI SONT D'ORES ET DEJA MEDIATEURS

*Une équivalence sera consentie pour le tronc commun de 55 heures, sous certaines conditions, aux avocats ayant suivi une formation équivalente au cours des années antérieures à 2013, de façon à ce qu'ils puissent, après admission par le comité de l'école, suivre les modules supplémentaires de l'École de la Médiation du barreau de Paris.*

*Ces modules de 75 heures sont assurés par l'école de la médiation du barreau de Paris, une équivalence pouvant être accordée par le comité de l'École de la Médiation, à hauteur de 25 heures, afin que les avocats qui en feraient la demande puissent suivre un module optionnel dans un autre organisme (tel qu'agréé ci-dessus), qui correspondrait mieux à leur domaine d'activité.*

*Ces mêmes avocats pourront être dispensés du suivi des modules supplémentaires de 75 heures s'ils justifient d'une expérience spécifique validée par l'École de la Médiation du barreau de Paris dans le domaine de la médiation, après acceptation du dossier par le comité de l'École de la Médiation et sous réserve de partage et de validation de compétences selon des modalités qui seront précisées.*

COMITES D'ORGANISATION ET DE SUIVI :

- Comité scientifique,
- Laboratoire de recherche et de développement de la médiation,
- Fondation d'entreprises.



RENSEIGNEMENTS  
ET INSCRIPTIONS

Emmanuelle Schirrer-Cuisance

Tél. : 01 80 22 01 53

E-mail : e.schirrer-cuisance@efb.fr

DIRECTION DE LA COMMUNICATION  
DE L'ORDRE DES AVOCATS DE PARIS

JUILLET 2013

# L'ÉCOLE DE LA MÉDIATION DU BARREAU DE PARIS

## SENSIBILISER ET FORMER LES AVOCATS A LA MEDIATION



## Formation à la médiation et négociation interculturelles session de 25 heures « médiation internationale » 28 au 30 août 2013

*Ce programme mélange à parité connaissances culturelles, psychologiques et neurobiologiques et exercices pratiques sur les Méthodes Appropriées de Résolution des Conflits (MARC), afin d'aider les participants à mieux préparer et gérer leurs dossiers dans le cadre de négociations ou médiations transfrontalières et/ou interculturelles ainsi que dans l'accompagnement de leurs clients dans ces processus. Son agenda général est le suivant :*

### **28 Août**

#### **MATIN**

- ▶ Accueil et présentations
- ▶ Présentation des différentes MARCs (arbitrage, médiation, etc.)
- ▶ Construction d'un processus de résolution de conflit dans un contexte international
- ▶ Comparaison d'approches « ad-hoc » ou institutionnelles
- ▶ Le rôle et les règles des centres de médiation - exemple du centre MARC de la Chambre de Commerce Internationale : valeur ajoutée et mode de fonctionnement
- ▶ Initiatives en vue d'établir des standards internationaux de médiation : l'exemple de l'International Mediation Institute

#### **DÉJEUNER**

#### **APRÈS-MIDI**

- ▶ Neurobiologie des conflits internationaux : 10 « neuro-principes »
- ▶ Définitions des notions de culture et groupe, « Nature vs. Nurture »
- ▶ Théorie et modèles culturels (Hofstede, etc.)
- ▶ Récapitulatif de la 1<sup>ère</sup> journée

### **29 août**

#### **MATIN**

- ▶ Les 4 principaux domaines de compétences interculturelles (modèle IRC)
- ▶ Création de ponts entre les cultures : « priming », techniques collaboratives, empathie vs. prise de perspective, etc.
- ▶ Les 7 principales étapes de la résolution de conflits internationaux : introduction

#### **DÉJEUNER**

#### **APRÈS-MIDI**

- ▶ **Etape 1 : Préparation**
  - Théories d'escalade de conflits
  - Sélection du médiateur : nationalité, langue, style, etc.
  - Préparer le client et son conseil pour la première session
  - Langue, lieu et organisation
  - Comment créer un sentiment de groupe entre les parties et leurs conseils
  - Utilisation et échanges de documents
  - Gérer les problèmes de confidentialité
- ▶ **Etape 2 : Ouverture**
  - Facteurs clés de succès
  - Exercice pratique
- ▶ **Etape 3 : Exploration**
  - Comment gérer les attentes des parties, utilisation de l'agenda – particularités culturelles
  - Utilisation des sessions privées dans un contexte international et interculturel
  - Accueil et gestion des émotions
  - Pratique des techniques de régulation émotionnelle dans un contexte international : écoute active, recadrage et reformulation
  - Gestion des impasses d'origines culturelles
- ▶ Récapitulatif de la 1<sup>ère</sup> journée

# 30 août

## MATIN

- ▶ Etape 4 : Création d'options
- ▶ Utilisation de processus hybrides
  - Prise en compte de contraintes de temps ou budget
  - Sentences accord parties
  - MEDALOA, ARB-MED
  - Med-Con
  - Autres approches

## DÉJEUNER

## APRÈS-MIDI

- ▶ La Directive de l'Union Européenne et l'influence de la culture sur la médiation : différents styles de médiation
- ▶ L'utilisation des technologies « online » dans la négociation ou médiation interculturelle : impact sur les compétences
- ▶ Etapes 5 à 7: Synthèse, Accord de Médiation et Conformité
  - Homologation ou ratification d'accords de médiation internationaux
- ▶ Cas d'école de synthèse
- ▶ Conclusion

## BÉNÉFICES POUR LES PARTICIPANTS

*Au cours de ces trois jours, les participants feront l'acquisition de nouvelles connaissances, compétences et techniques leur permettant de mieux gérer les situations interculturelles en MARCs et auront l'occasion de développer une nouvelle perspective sur leurs attitudes et croyances.*

A l'issue de ce séminaire, chaque participant saura :

- Développer un diagnostic efficace et utiliser des outils de préparation pour des conflits interculturels ;
- Créer des connexions efficaces avec des collègues, des clients et des tiers travaillant dans des conflits internationaux ou interculturels ;
- Être performant et à l'aise dans les situations interculturelles, soit comme avocat ou comme tiers ;
- Aborder des discussions avec des personnes d'autres cultures avec enthousiasme plutôt qu'avec crainte ou angoisse et en faire une source de plaisir plutôt que de stress ;
- Utiliser des nouvelles techniques et de nouveaux outils ayant un impact positif sur le plan émotionnel, social et cognitif dans les conflits interculturels ou internationaux, que ce soit en négociation, conciliation, médiation, arbitrage ou contentieux devant des tribunaux étatiques.

## INTERVENANTS

Michèle Jaudel et Diana Paraguacuto-Mahéo,  
avocats au barreau de Paris et médiateurs qualifiés et :



■ **Jeremy Lack** est un avocat indépendant et professionnel des MARCs. Il est un membre de JAMS International et se spécialise dans la prévention et résolution des conflits commerciaux internationaux. Il est vice-président de la Commission indépendante des normes de l'Institut International de Médiation (IMI) et un expert auprès de AAA/ICDR, CMAP, CPR IBMS, ICC, CMAP, INTA, IMI, SKWM/CSMC/SCCM, et du Centre de médiation de Singapour et l'OMPI. Il est membre du barreau anglais depuis 1989 et du barreau de NY depuis 1990. Il est également enregistré comme avocat américain auprès du Barreau de Genève et est membre du Comité exécutif de la Section des Avocats Etrangers du Barreau de Genève. Il est « Door Tenant » auprès de QUADRANT CHAMBERS à Londres, consultant pour CHARLES RUSSELL LLP à Genève et à Londres et « counsel » auprès de COHEN LLP LATZER ZEDEK à New York et Tel Aviv. Il est diplômé (MA Oxon) en Sciences physiologiques et co-fondateur de [www.neuroawareness.com](http://www.neuroawareness.com). Jeremy est également un membre auxiliaire du corps professoral à l'Université de Genève et enseigne à l'Ecole Polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) en Suisse. Il gère des négociations, médiations, conciliations, arbitrages, litiges et processus ADR hybrides dans un large éventail de domaines.

■ **François Bogacz** est consultant, facilitateur et médiateur accrédité par l'Institut International de Médiation (IMI). Il est le co-fondateur et CEO de Neuroawareness Consulting Services Inc. Il a facilité des ateliers et séminaires sur l'application des neurosciences auprès de centaines de cadres, consultants, coaches et professionnels des MARC. François a d'abord travaillé comme cadre dans le secteur marketing chez Microsoft, Hitachi, Philips. Il a notamment lancé Microsoft Windows et Office en France et créé et géré l'activité portail Internet de Microsoft, MSN, en France. Il a cofondé avec 3 partenaires une société de conseil en stratégie Internet à Paris, pour laquelle il a collecté des fonds auprès de ABN-AMRO et La Compagnie Financière Edmond de Rothschild. Il est ensuite parti au Portugal, où il a cofondé Convirgente, une des premières sociétés de conseil en Europe mélangeant des compétences de coaching, de médiation et de facilitation.

François a étudié l'application des neurosciences au sein du Neuroleadership Institute puis par le biais de ses propres recherches et il est diplômé du « Program on Negotiation » de Harvard.

■ **Juanita Wijnands** est interculturelle, consultante, facilitatrice et professionnelle des MARCs. Elle est directrice et co-fondatrice d'Ideas4Culture, un cabinet de conseil dans le domaine du management interculturel et de la dynamique organisationnelle. Juanita a, pendant une grande partie de sa vie, vécu et travaillé dans divers pays du monde et se définit comme nomade. Elle est évaluatrice au sein du programme de certification interculturelle IMI pour ACB Foundation (Pays-Bas).

■ **ICC France** (chambre de commerce internationale de Paris) : Hannah Tuempel est manager pour les ADR de la Chambre de commerce internationale à Paris.

■ Et autres intervenants en attente de confirmation.



## RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

Emmanuelle Schirrer-Cuisance

Tél. : 01 80 22 01 53

E-mail : [e.schirrer-cuisance@efb.fr](mailto:e.schirrer-cuisance@efb.fr)

DIRECTION DE LA COMMUNICATION  
DE L'ORDRE DES AVOCATS DE PARIS

JUILLET 2013