



n° 1 – janvier/Février 2017

EDITO

Lorsque la fin de l'année approche, inconsciemment ou consciemment, nous avons tendance à faire le point, le bilan de l'année écoulée. C'est une manière de se dire qu'est-ce qui a bien fonctionné, qu'est-ce qui n'a pas fonctionné, quels sont les points forts à préserver et quels sont les comportements néfastes à prescrire ...

A l'aube de 2017, allons-nous OSER ?

Oser renoncer à nos mauvaises habitudes, à nos pensées négatives, allons-nous oser entreprendre de nouveaux chemins ... comme par exemple ; se décentrer de sa propre perception des choses, pour aller à la rencontre de l'autre. OSER, c'est aussi quelque part se détacher de ...

C'est une démarche, qui sollicite tout à la fois notre corps et notre esprit pour se mettre en mouvement...

OSER peut tout simplement vouloir dire ; une volonté de dépasser les altérités pour apprendre à mieux se comprendre, communiquer et se connaître.

OSER sortir de notre boucle habituelle de communication (boucle fermée selon PALO ALTO) et redémarrer une nouvelle boucle...

OSER, c'est également un mouvement vers l'apprentissage...

Ainsi des personnes qui parlent des langues différentes et qui souhaitent communiquer, vont faire beaucoup d'efforts, leur vigilance va être accrue, pour parvenir à se comprendre les unes et les autres.

Alors que des personnes qui parlent la même langue vont penser directement qu'elles se comprennent et ne feront pas l'effort de vérifier si ce qu'elles ont compris correspond bien à ce que les autres ont voulu dire.

Peut-on parler de médiation interculturelle au sens où l'entend Philippe BLANCHET ?

Pour poursuivre cette réflexion, je vous donne rendez-vous dans notre prochaine News-letter où j'évoquerai la médiation interculturelle sous différents aspects, tels que présentés à Besançon en 2016.

Pour le Conseil de direction,

B. Calewaert - Médiatrice familiale agréée

**« L'amitié double les joies
et réduit de moitié les peines »**

**Réservez le 22/02/2017 de 18 à 22h
pour l'assemblée générale
de l'UBMP-BUPB-BUPM**

SOMMAIRE

- Editorial
- Agenda : Conseils de Direction, Intervisions, réalisations, projets, articles, infos ...
conférences : nov./déc. – Films...
- Bibliothèque



ASSEMBLEE GENERALE

**Bruxelles, le 22 Février 2017
de 18 à 22h**

CONSEILS DE DIRECTION

**Namur le 9/01/2017 – 14 à 18h
Bruxelles, le 6/02/2017 – 14 à 18h
Bruxelles, le 13/03/2017 – 14 à 18h**

INTERVISIONS

Namur, 25/01/2017 – 10 à 12h

Hôtel de ville de/à Namur

Org. Sehriban Saritas

sehriban.saritas@ubmp-bupb.org

Henripont, 27/03/2017 – 13 à 15h

Org. Brunhilde Calewaert

brunhilde.calewaert@ubmp-bupb.org

Namur, 3/05/2017 – 10 à 12h

Org. Almudena Vaquerizo Gilsanz

almudena.vaquerizo@ubmp-bupb.org

INTERVISION – SEMINAIRE

Bruxelles, 22/03/2017 – 10 à 13h

Centre Européen Médiations (asbl)

Org. H. Halperin-Katz & I. Pirotte (voir p12)

Inscription: helene.vds@ubmp-bupb.org



Paraît 4 fois par an minimum

Janv. /Févr. – Avril/Mai -

Août/Sept. - Nov. /Déc.





Axes principaux d'actions de l'UBMP pour 2014-2016

- Défendre et protéger la profession en associant tous les médiateurs
- Assurer une visibilité de la profession auprès des pouvoirs publics.
- Regrouper et unir les médiateurs professionnels des champs multiples et variés
- Promouvoir la médiation auprès du public et des pouvoirs politiques et informer c'est-à-dire faire connaître la médiation et ses différents champs de pratique auprès des écoles, du grand public, des décideurs, des médias...

Pour participer à nos réunions - contactez un responsable ou le secrétariat via email

Intervisions : Sehriban Saritas & coll. - sehriban.saritas@ubmp-bupb.org

Ethique et déontologie : Maria Ruisi & coll. - maria.ruisi@ubmp-bupb.org

Séminaires : Hélène van den Steen & coll. - helene.vds@ubmp-bupb.org

Ecrits en médiation : Marilia de Lara & coll. - marilia.lara@ubmp-bupb.org

Acteurs en médiation : Monique De Pauw & coll. - monique.depauw@ubmp-bupb.org

Reconnaissance du titre : Grégory Simon gregory.simon@ubmp-bupb.org & Hélène van den Steen

Site UBMP & Newsletter : Laurence Hanin-Jamot ubmp.bupb.news@gmail.com & Hélène van den Steen

Promotion médiations (assurances, mutuelles...): Brunhilde Calewaert & coll. - brunhilde.calewaert@ubmp-bupb.org

Commission Fédérale de Médiation – Nous avons 8 représentants

ECHOS DU SITE - une vitrine de l'UBMP vers l'extérieur Actuellement le site internet est en rénovation

- Sur le [blog](#) mise en ligne de différents articles en lien avec la médiation, le médiateur et sa pratique ;
- Information concernant les possibilités de stages pratiques ;
- Profil professionnel « Médiateur » approuvé par le Conseil Supérieur de l'Enseignement de Promotion Sociale – le 1/07/2011 (s/ site) ;
- Diffusion de document sur l'Assistance judiciaire en médiation (s/ site) ;
- **Mise en place d'un annuaire à venir** - Bibliothèque (s/ site) ;
- Formations organisées par nos membres - toutes les formations (s/ site) ;

<http://ubmp-bupb.org/>
« Site »



Les Instituts d'Enseignement de Promotion Sociale organisés/subventionnés par la Communauté française proposent une formation « **Spécialisation de médiateur** » avec **diplôme de la Communauté française**.

Institut Provincial d'Enseignement de Promotion Sociale - IPEPS – Seraing - Réseau Provincial Rue C. Trouillet, 48 – 4100 Seraing Tél. : 04-330.72.91/96 - N° Vert : 0800 14 162 anne.faniel@provincedeliege.be - psseraingsup@provincedeliege.be http://www.mafuturecole.be	Institut Roger Guilbert Réseau Cocof Campus Céria av. Emile Gryson, 1 1070 Bruxelles Tel. 02/526.75.40/41 - http://www.ceria.be/irg	Cours pour éducateurs en fonction - CPSE (asbl) Réseau libre Rue des Fortifications 25 4030 Liège Tel: 04/ 343 00 54 info@cpse-liege.be
--	---	--

Finalités et contenus de la formation

La formation s'adresse à tout professionnel de la relation qui souhaite développer ses capacités d'intervention dans des situations difficiles voire conflictuelles. Cela peut concerner de nombreux secteurs tels que les conflits familiaux, le divorce, l'aide à la jeunesse, les conflits et la violence dans les écoles, les quartiers, la cohabitation interculturelle, le milieu pénal, les relations d'équipe, l'entreprise, le domaine civil et commercial... La place de la médiation dans ces différents secteurs est en développement. Les étudiants, tout en assimilant les modèles de médiation proposés, participeront à ce mouvement de recherche et d'ouverture sur la médiation et sur le rôle de médiateur.

Cette **spécialisation** développe une approche multidisciplinaire pour former efficacement des médiateurs aptes à gérer de manière humaine les conflits vécus par des individus ou par des organisations. Grâce aux différents volets développés dans la formation, vous exploitez vos compétences de médiateur dans les divers secteurs.

La démarche multidisciplinaire renforcée par des stages et des séminaires va ainsi permettre d'appréhender le contexte dans lequel se déroule la crise. L'observation, l'écoute active, la décentration, la gestion des émotions, le décodage institutionnel, la pratique philosophique sont des moyens mis en œuvre pour analyser les situations conflictuelles.

En tant que médiateur vous serez capable de créer des conditions propices à la recherche de piste de changement et en dégager des solutions créatives sans perdant.





Article de l'UBMP dans l'Agenda +

Dans le mensuel « Agenda plus », l'UBMP via la plume de notre présidente, Héléne van den Steen, écrit la carte blanche.



Article à lire
« Oxygéner les liens familiaux pp 14-21
R. Dugailliez

https://issuu.com/jean.anet/docs/a_283

N'hésitez pas à insérer vos coordonnées dans Agenda+

Sommaire	
Air du temps	4
Actualités positives	6
Santé : santé hivernale, tout naturellement	8
Dossier : Oxygéner les liens familiaux	14
A lire	22
A écouter/à regarder	24
Mieux-être : l'haptonomie	26
Famille : une année s'achève, une année commence	34
Internet : les bons plans	36
Au jour le jour : les conférences	41
Agenda des activités : ateliers, stages et cours	45
Annonces classées	60
Formulaire des annonces classées	62

Décembre, le mois de tous les défis !

Après St Nicolas et sa hotte de cadeaux, Noël rassemble les familles autour d'un repas festif et l'an neuf pointe déjà son nez !

Dehors, les rues se colorent de guirlandes, les marchés de Noël se multiplient et les messages de Paix font la une de l'actualité. Les commerces rivalisent de décorations multicolores et, dans les chaumières, on s'affaire pour rendre cette fin d'année magique.



Pourtant, il arrive qu'avoir le cœur à la fête quand la famille est dispersée, déchirée, que le conflit pourit le quotidien ou que le dialogue est rompu est un véritable défi que les enfants, en conflit de loyauté envers leurs parents, relèvent en les incitant à la préparation de l'évènement qu'ils veulent festif et rassembleur !

Que faire pour faciliter la communication, restaurer les liens, retrouver un dialogue respectueux de chacun et traverser ces fêtes dans la joie ?

Le processus de médiation met l'accent sur les intérêts et les besoins respectifs des personnes. Il fait émerger les points consensuels de sorte que chacune des parties se sente respectée, comprise et donc satisfaite.

Presque synonyme de « Liberté », la médiation est cette liberté de faire ou ne pas faire, d'exprimer le tréfonds de sa pensée et de ses émotions, d'avancer ou d'arrêter. C'est aussi la certitude d'être écouté et de pouvoir s'exprimer dans un espace sécurisé de respect.

Adaptée à la famille, la médiation permet de renouer des contacts entre parents, entre frères et sœurs et bien sûr, entre parents et enfants. Les temps de fin d'année forcent les rencontres et les retrouvailles. A chacun et chacune de trouver les outils qui lui conviennent pour passer ces moments dans la paix et la sérénité.

Mettions de côté nos différends et nos différences et sourions à l'instant magique que Noël nous apporte à tous.

Héléne van den Steen
Présidente de l'Union Belge des Médiateurs Professionnels

Le recours à la médiation en entreprise, à consommer sans modération

Publication dans l'Echo 2016 par **Hélène Halpérin Katz**, Médiatrice & avocate

La pratique de la médiation progresse encore trop lentement en Belgique, qui détient le triste record du taux le plus élevé de recours devant les tribunaux.

À l'occasion de la semaine de la médiation qui s'est déroulée du 17 au 21 octobre, le ministre de la Justice, Koen Geens, a déclaré: "Je veux donner à la médiation une place à part entière au sein de la justice. La médiation, en tant que mode de résolution des conflits, doit être soutenue. Aussi, j'entends y œuvrer par des incitants dans différents domaines. Les parties concernées doivent connaître quelles sont les alternatives de résolution des conflits, et le seuil à leur recours doit être abaissé."

Actuellement, pour un litige de 200.000 euros, le coût d'une procédure est de 16.000 euros pour une durée moyenne de 525 jours, alors qu'une médiation aboutit à un compromis en 45 jours pour un coût moyen de 7.000 euros. Si en 2015 la médiation a progressé de 17% par rapport à 2013, il est possible de faire encore beaucoup mieux puisque, pour un différend d'ordre commercial, moins de 10 heures sont nécessaires dans 37% des cas, entre 10 et 20 heures dans 49% des cas et entre 20 et 30 heures dans 80% des cas.

Or, les périodes de crise que nous connaissons conduisent les entreprises vers des changements, ce qui entraîne des craintes auprès des salariés, des actionnaires et des fournisseurs. Les premiers s'inquiètent pour la qualité de leur travail, voire la perte de leur emploi, les seconds s'interrogent sur la pérennité de l'entreprise et les troisièmes sur la viabilité de leurs situations financières. L'actualité économique nous le rappelle souvent et nous interpelle quant à la nécessité des effets de ruptures brutaux que peuvent entraîner les fusions d'entreprises aux cultures différentes (management, ressources humaines, culture syndicale, etc.).

Largement présente dans les pays anglo-saxons, car utilisée comme un produit de consommation, la pratique de la médiation progresse encore trop lentement en Belgique, qui détient le triste record du taux le plus élevé de recours devant les tribunaux en Europe. Il n'est pourtant plus à démontrer que les conflits mal gérés entraînent des coûts humains et financiers non négligeables, et les entreprises qui décident de faire appel à un médiateur extérieur pour accompagner leurs collaborateurs dans la résolution d'un conflit prouvent que le dialogue social fait réellement partie de leur priorité, et que la qualité de vie au travail a bien toute sa place.





La pratique de la médiation progresse encore trop lentement en Belgique, qui détient le triste record du taux le plus élevé de recours devant les tribunaux.

En favorisant le dialogue et l'écoute des intérêts respectifs des parties, la confiance est restaurée et la résistance aux changements est diminuée, chaque partie dans son rôle se sentant valorisée, et tout sentiment de frustration disparaissant, puisque le médiateur aura identifié les éléments de tension et analysé les oppositions d'intérêts.

De plus, les parties conservent la maîtrise du processus, puisqu'elles trouvent elles-mêmes la solution à leur différend dans un contexte confidentiel et dans un délai particulièrement court et à un coût raisonnable.

Les domaines dans lesquels la médiation a fortement progressé sont les conflits en droit social (conflits entre salariés, entre un collaborateur et sa hiérarchie, entre deux services...) et, dans la majorité des dossiers traités, les circonstances qui amènent les parties à la médiation sont liées à des allégations de harcèlement et/ou des problèmes relationnels (individuels et collectifs), les conflits survenant le plus souvent lorsque les postes sont mal ou peu définis, ce qui arrive fréquemment en période de rachat ou de réorganisation de l'entreprise.

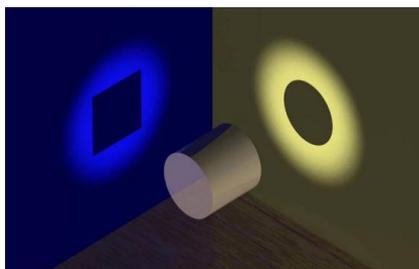
Quelle que soit notre fonction ou notre statut dans l'entreprise, nous sommes confrontés à gérer des différends, qu'ils soient exprimés ou non, qui peuvent être à l'origine de tensions relationnelles, créer des soucis de communication, voir entraver l'atteinte d'objectifs. À chaque fois, il n'est pas nécessaire de saisir un juge, ce qui entraînerait, dans la majorité des cas, une aggravation de la situation relationnelle et générerait un coût financier disproportionné.

Il faut donc continuer à nous informer, à accompagner nos entreprises et l'ensemble de leurs partenaires sociaux, économiques et financiers pour que la médiation devienne le mode principal de règlement des litiges, citant Abraham Lincoln: "Discourage litigation. Persuade neighbours to compromise whenever you can. Point out to them how the nominal winner is often the real loser- in fees, expenses and a waste of time."

ACTIVITES : UBMP-BUPB-BUPM

Créativité et médiation

A l'occasion de la Semaine Mondiale de la Médiation du 17 au 22 octobre 2016, les membres de l'Union Belge des Médiateurs Professionnels (UBMP-BUPB-BUPM) ont ouvert leurs services de médiation tant aux professionnels qu'au grand public, autour du thème : « le médiateur et sa pratique ». Dans ce cadre, l'Université de Paix a proposé le 18 octobre 2016 une conférence-débat sur « **la créativité au service de la médiation** ». Voici un aperçu de cette activité par **Almudena Vaquerizo Gilsanz**



« Si on fait ce que l'on a toujours fait, on aura ce que l'on a toujours eu » Mark Twain

En conflit, les personnes voient souvent le problème depuis un seul point de vue, convaincus d'avoir raison. Les parties en conflit ont alors parfois du mal à changer de position pour en percevoir d'autres. Voilà un des rôles du médiateur : amener chaque partie en conflit à modifier sa position face au conflit, à tenter de le résoudre autrement...

Au moment où nous avons utilisé une partie de notre cerveau pour analyser, comprendre, résumer, expliquer, dire... avec des mots qui deviennent usés et pas entendus à force d'être répétés, et alors que la résolution du conflit paraît s'éloigner... pourquoi ne pas tenter de faire autrement ?

Une rencontre extraordinaire avec **Silvia Casanovas**, une médiatrice chevronnée et passionnée, m'a fait entrevoir un nouveau monde de possibilités à mettre au service de la médiation. J'ai eu envie de partager cela avec d'autres médiateurs.





« Et je peux faire ça » ?

Cette envie s'est affirmée lors de séances d'intervision entre médiateurs, c'est-à-dire des moments d'échanges autour de leurs pratiques, de leurs difficultés, de leurs questionnements... J'y ai entendu des médiateurs avoir de belles idées créatives pour aborder une situation difficile. Ils demandaient alors : « et je peux faire ça » ? « Vraiment, je peux sortir des « Playmobil » sur la table, montrer une photo, ou encore faire écouter les paroles d'une chanson pour faire comprendre une idée autrement » ?

Il est difficile de ne pas se censurer et de ne pas être obsédé – et donc enfermé – par la recherche de ce qui nous semble être « la » solution. Or même les choses qui peuvent nous paraître « loufoques » peuvent nous aider à changer de point de vue...

La créativité permet d'ouvrir le champ de ce qui est possible, de ce qui est permis. C'est un espace de nouvelle liberté, lorsque l'on pense être dans une impasse, que l'on a tout essayé... En médiation, alors que les médiés disent « ce n'est pas possible », les outils de créativité peuvent se révéler étonnamment efficaces pour dénouer des situations difficiles.

La créativité fait appel à d'autres facultés de notre cerveau que celles que nous utilisons pour expliquer, analyser ou résumer un problème. Les facultés créatives nous aident à voir les situations de façon globale, qui nous ouvrent les portes de l'émotionnel, de l'inconscient, de l'imagination, de l'intuition... La créativité nous prend par la main pour emprunter le chemin du changement plus facilement.

Faire autrement pour un résultat qui convient aux deux parties

Albert Einstein disait déjà que « la folie, c'est de faire toujours la même chose et de s'attendre à un résultat différent ».

Alors, pour devenir le médiateur qui correspond au mieux à ma personnalité, quelles compétences créatives – développées certainement dans d'autres domaines de ma vie – pourrais-je mettre au service de mon métier ? Quelles propositions pour « faire autrement » puis-je amener ?

Les exemples et supports pour travailler la créativité et voir les choses autrement sont nombreux : cela peut être une peinture qui trône dans la salle de médiation pour symboliser l'esprit de la médiation, une vidéo pour montrer à quel point nous interprétons la réalité sans nous en rendre compte, une citation imprimée pour prendre du recul, un casse-tête pour se dire que l'on peut y arriver si on sort du cadre (en abordant autrement la situation à régler), un objet pour symboliser une émotion ou un conflit, une histoire pour illustrer ce que les médiés vivent...

Lors de la conférence interactive du 18 octobre 2016, une trentaine de participants étudiants ou professionnels de la médiation, ont eu l'occasion d'explorer des nouvelles portes d'entrée pour exercer ce beau métier qu'est la médiation.

Le petit sapin de Noël

C'est l'histoire d'un petit sapin

qui rêvait de grandir pour pouvoir

aller chez les Hommes où il pourrait servir de sapin de Noël.

Les autres arbres, plus vieux, et avec une plus grande expérience,

lui expliquèrent que ce n'était pas si bien que ça. Mais le petit sapin, qui ne

voulait pas croire les anciens, n'eut pas longtemps à attendre. En effet, pour

son plus grand plaisir, des enfants vinrent avec leurs parents choisir

un sapin pour embellir le salon. Les enfants eurent le coup de foudre pour l

e petit sapin. Il fut coupé, puis emmené dans la salle de séjour des parents et des enfants où

il fut décoré. Après cette séance de décoration du petit sapin, il brillait de mille feux.

Noël se rapprochait, tout le monde admirait le sapin.

Le jeune sapin pensait : "Tous ses grands sapins avaient tort"

et il releva ses branches pour qu'il soit admiré encore plus.

Jusqu'en janvier, il trôna dans le salon ; mais il commença à perdre ses aiguilles.

Plus personne ne le regardait, ne le touchait où même ne ramassait ses petites aiguilles.

Puis, toute la famille décida de mettre le sapin à la cave. Le sapin commença à devenir triste

et à regretter d'avoir été choisi.

Après quelques jours d'attente qui lui parurent une éternité, le sapin fût replanté. Quelle

joie pour lui de retrouver sa bonne vieille terre fraîche qui lui avait tant manqué pendant

ces longs jours où il était resté enfermé à la cave !!

Mais tout à coup, il comprit que sa famille l'avait laissé bien au frais à la cave,

pour mieux le conserver...

Comme ça, chaque année, on le déterrerait pour le remettre dans le salon.

Il vécut heureux parmi sa famille d'Hommes. Et oui, finalement,

les grands arbres avaient tort,

certaines Hommes sont bons !

<http://www.vivenoel.com/contes/emilie/default.htm>





Trève ou... quand la médiation s'invite

Il y a très longtemps dans un pays lointain, Trève, un grand Sage, dirigeait un petit village avec des gens un peu comme nous. Il veillait à ce que les gens s'entendent et s'entraident. Très disponible, il passait ses journées à lire et écrire. Il voyageait pour assouvir sa curiosité de ce qui se faisait ailleurs. Très connu, il était apprécié de tous. Les villageois avaient tout ce dont ils avaient besoin: de quoi manger, se vêtir, se loger et se chauffer.

Cette année-là, le temps était si mauvais que rien n'avait poussé dans les champs. Les arbres étaient trop humides pour chauffer les maisons. Les esprits des villageois s'échauffèrent jusqu'à en vouloir à leurs voisins, les insulter, se bagarrer même. Ils s'en prirent à leurs enfants en les battant, ce qui entraînait des séparations et des frais à partager.

Trève, qui sentait la pression monter et les discordes se multiplier, invita tous les villageois à un grand conseil. Pas un ne manquait: chacun voulait savoir de quoi demain serait fait et quelle idée géniale l'animait encore. D'un ton solennel, il leur signifia son mécontentement et son désaccord face à leur comportement qu'il voulait voir changer. Suite à ses propos, la honte était perceptible et il laissa planer le silence avant qu'une piste puisse être dégagée.

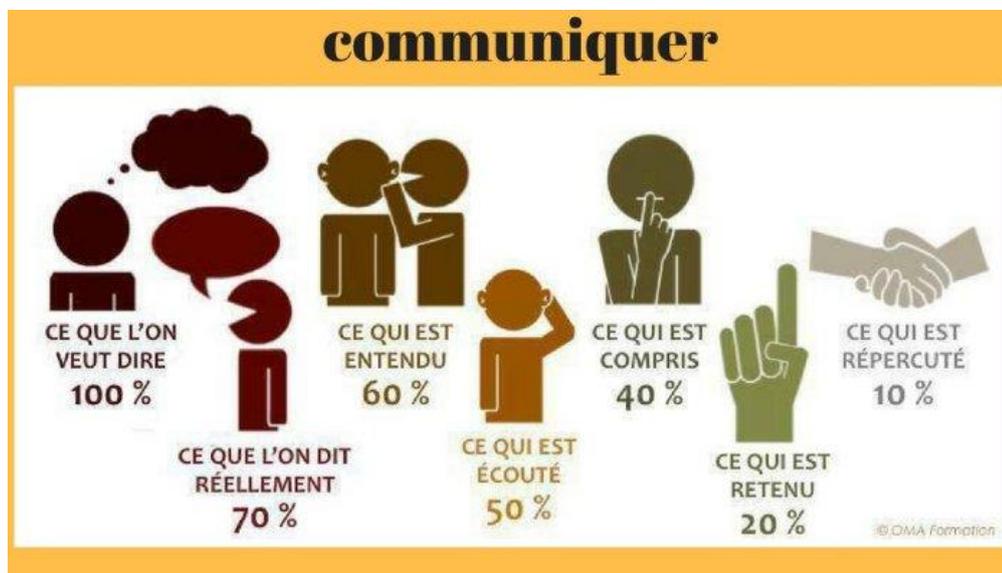
Il leur parla de Médiateur. Comme lui, Médiateur était un sage. Ses techniques simples aidaient les gens lorsque la communication devenait difficile. Il expliqua clairement le processus de médiation employé par Médiateur. Celui-ci met l'accent sur les intérêts et les besoins de chacun, il fait émerger les points consensuels leur permettant d'être compris et donc satisfaits.

Il renchérit en leur parlant de « Liberté ». En effet, la médiation est cette liberté de faire ou ne pas faire, d'exprimer le tréfonds de sa pensée et ses émotions, d'avancer ou arrêter. C'est aussi la certitude d'être écouté et de pouvoir s'exprimer dans un espace où chacun est respecté.

Les avantages de la médiation? Confidentialité, rapidité, coût peu élevé, solution gagnant-gagnant adaptée à votre souci.

Trève conclut par 2 questions: « Envie d'en discuter? » « Pourquoi ne pas vous en assurer? » Les villageois se levèrent et, en chœur, lui demandèrent: « Et si on l'invitait? » avant qu'un tonnerre d'applaudissements s'abattent sur la salle!

pour le Conseil de direction,
Ghislaine Delvigne



« Prix du Livre en Médiation » par l'APMCA 2016 (Association Prix Médiation Clermont Auvergne) a été décerné, ce 4/11/2016 à Clermont Fd, à Sabrina de Dinechin pour son ouvrage "La médiation familiale" aux éd. Eyrolles.

Les valeurs défendues par l'APMCA sont: la rigueur, l'éthique, le sens de l'intérêt général et dans une logique méritocratique qui nous tient énormément à cœur.

Rendez-vous en 2017 pour un nouveau Prix du Livre en Médiation et la création d'un autre Prix afin de récompenser une entreprise innovante en médiation: le Prix Médiation Entreprises!





« Quand éthique et médiation se rencontrent ou le projet d'une harmonieuse union »

Séminaire à Namur, 07/12/2016 avec Mr Jean-Michel Longneaux – résumé Sehriban Saritas

Loi, morale, déontologie me disent ce que je dois faire → l'éthique dans le monde professionnel. À condition d'être hors la loi, être le plus juste.

Est-ce qu'il y a des cas où je ne sais plus rien faire ? Prendre la décision entre deux mauvaises décisions.

Remarque :

1. Prendre une décision illégale : argumenter sa décision, expliquer pourquoi ce que j'ai fait, je l'ai fait de cette manière là
2. Situations difficiles ... Quand bien même je dois le faire, pourquoi je le fais et être le plus juste possible, y compris avec soi-même
Respecter soi-même. Pouvoir dire, je me retire de la décision.

Éthique n'est pas la morale. L'éthique, c'est quand je ne sais plus quoi faire pour bien faire. L'éthique, c'est être le plus juste possible dans nos décisions.

➤ Méthode Hubert Doucet

Si on doit aider des gens, on peut structurer le débat en 6 étapes :

1. C'est quoi **le problème** dans votre histoire ? Questionner les personnes. Comment je me positionne par rapport aux gens.
Formuler la question la plus ouverte possible.
Qu'est-ce que je fais avec cette info ?
2. **Toutes les solutions** sont envisageables/réalistes (**minimum 3**). Raisonnablement possible, même les plus dérangeantes (même ce que je n'aime pas).
Est-ce qu'il n'y a pas autres choses ?
Chercher toutes les options possibles.
3. Pour chacune des solutions/options, quels sont **les risques** ?

Après les premières 3 étapes, stop sur image, premier renvoi aux gens.

4. **Arguments** qui donnent du sens à chacune des solutions, même celles que je n'aime pas.
Est-ce que je peux assumer ?
Toujours une **valeur positive** : que je peux défendre.
Ce « sans quoi » je ne sais pas vivre, je ne sais pas fonctionner dans mon travail.
Une valeur contre, (**valeur négative**) que je sacrifie.
Ce « au nom de quoi » je donne l'info.

Quoi qu'on fasse, on fait mal, cas éthique.

5. **Le choix** : qu'est-ce que je choisis + arguments pour lui donner du sens. On le pose comme on le veut.
6. **Comment on s'organise** pour faire les choses au mieux, faire le lien avec les 3 premières étapes.

1. Questionnement			
2. A	B	C	D
3. Risques			
4. Valeurs + et Valeurs -			
5. Choix + argument			
6. Comment organiser			

À titre personnel : on doit arriver à faire deux deuils :

Faire le *deuil de la bonne solution*

Faire le *deuil du consensus*

Être un mauvais travailleur, car tout ne sera jamais bien fait. Pas de bonnes solutions, pas de mauvaises solutions.

Toutes les solutions sont discutables.

Dépasser la question, le problème pour prendre quand même une décision, soit consensus, soit peut-être suivre la majorité.

Même la question de la majorité n'est pas toujours simple (*et si ça tourne au fiasco*). Argumenter et savoir quelles responsabilités sont engagées.





Le problème peut être tranché par la responsabilité engagée, ça peut être par la hiérarchie, alors c'est la hiérarchie qui prend un risque. Le responsable peut aussi dire non car il engage sa responsabilité. Notre responsabilité est d'assumer la responsabilité de soi mais aussi parfois celle d'autrui.

Théorie du deuil/de la résistance.

Savoir « Qu'est-ce que vous ne voulez pas lâcher » ? Ce que l'on ne veut pas lâcher, c'est ce que l'on a en soi. Rapport avec moi-même (soi-même)

➤ **Démarche américaine : Tom Beauchamp et Childress**

La démarche américaine, c'est la réflexion inverse, moins dans l'esprit occidental. Ce sont des valeurs partagées par tout le monde. Ce sont des **valeurs générales**. Il y en a 4.

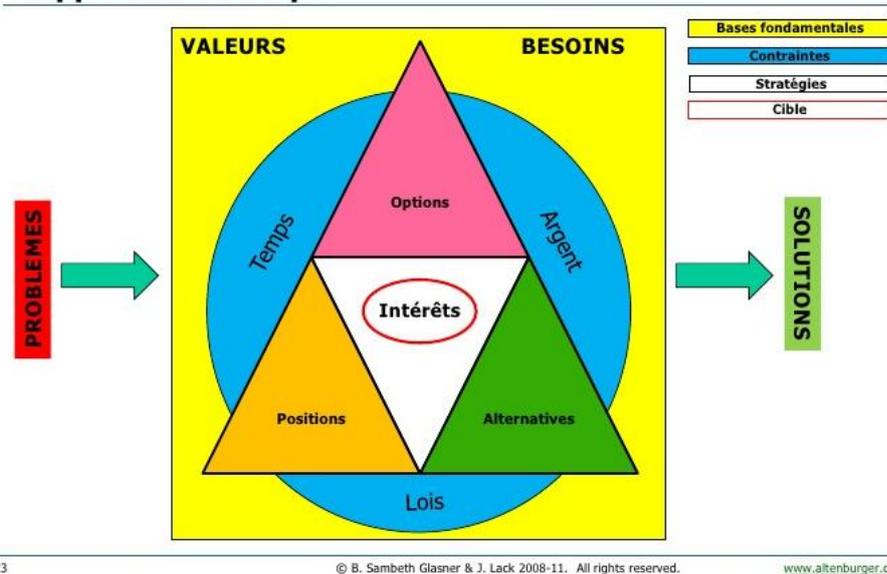
1. **Autonomie** : qui ne serait pas d'accord qu'on ne respecte pas son autonomie donc consensus.
2. **Non malfaisant** : ne rien faire qui puisse nuire à la personne, à l'autre.
3. **Bienfaisance** : quand on prend une décision, on peut le faire souffrir aussi. La bienfaisance doit toujours être supérieure à la souffrance.
4. **La justice** : l'option choisie ne peut pas nuire à l'autre, être dans l'équité.

Principes qui font communauté entre nous. Ce sont des **valeurs non négociables, communes**. Les quatre principes donnés par Beauchamp et Childress.

Attention !! Jusqu'où je peux aller et prendre des risques. Quoi que je fasse, il y a toujours des risques.

Attention !! Avoir un point d'appui, une personne qui peut m'aider, me donner un autre regard, pour ne pas faire **de bêtises**.

L'approche holistique



Indicateurs d'efficacité dans la gestion des conflits par Jean Poitras (Québec)

Doit-on évaluer la gestion d'un conflit au seul fait d'avoir réglé le problème? Bien sûr que non. En fait, il est possible d'analyser l'efficacité de la gestion d'un conflit, en fonction de plusieurs indicateurs. Plus spécifiquement, une bonne gestion de conflit doit tenir compte de quatre indicateurs.

Coûts de transaction

Un premier indicateur de l'efficacité d'une approche de règlement des différends est le coût associé à la résolution du conflit. De façon générale, il s'agit ici de comptabiliser les pertes de temps, d'argent et d'efficacité dans les opérations. En effet, régler un conflit n'est pas gratuit. Juste le temps consacré à parler d'un conflit détourne de l'énergie qui pourrait être utilisée à des fins plus directement productives. Ces coûts peuvent être élevés pour une organisation lorsque la transaction visant à régler un conflit ne permet pas de mettre un terme définitif à ce dernier.



**Degré de satisfaction des parties**

Un deuxième indicateur est le degré de satisfaction en regard de l'issue du conflit et de la manière dont celui-ci a été résolu. Il faut savoir que cette satisfaction dépend des intérêts initiaux de chaque partie et de la mesure dans laquelle la solution apportée au conflit en tient compte. La satisfaction varie également en fonction des possibilités qui sont offertes aux parties de s'exprimer, du contrôle qu'elles ont d'accepter ou de rejeter certaines propositions et de leur capacité d'élaborer elles-mêmes la solution à leur différend. Toutefois, même si le conflit n'est pas résolu à la satisfaction de tous les intérêts qu'une partie aurait aimé voir considérés, cette dernière partie peut néanmoins être satisfaite si elle juge que le résultat et la procédure pour y arriver ont été équitables. En ce sens, la manière d'aborder et de résoudre un conflit peut même, à l'occasion, prévaloir sur le contenu de la solution. Cette perception d'équité de la procédure et de la solution dépend aussi, lorsqu'il y a eu l'intervention d'une tierce partie, du comportement équitable de cette même tierce partie.

Effets sur les relations entre les parties

Un troisième indicateur est le potentiel de réconciliation entre les parties une fois le conflit résolu. Un conflit se répercute nécessairement sur la relation entre les parties et il importe de savoir si, à long terme, la solution permettra désormais aux parties de travailler ensemble de façon plus harmonieuse ou dans un meilleur climat. Nous devons retenir qu'une façon efficace de régler les conflits devrait être en mesure de réduire la tension entre les parties. La relation peut donc être renforcée soit par une solution tenant compte des intérêts de chacun, soit parce que le processus de règlement aura permis de rétablir un minimum de confiance mutuelle. Nous pouvons même nous attarder à l'effet de la résolution sur la relation entre des personnes ne participant pas directement au conflit, notamment des amis des parties, mais qui n'en sont pas moins affectés. En effet, les conflits font souvent tache d'huile et peuvent même s'étendre à toute une organisation.

Possibilités de récurrence du conflit

Finalement, un quatrième et dernier indicateur est le taux de résurgence du conflit, dans une forme ou une autre. Nous faisons référence ici à la permanence des solutions adoptées, et il s'agit de vérifier si le conflit a été véritablement réglé plutôt que seulement déplacé ou décalé. Par exemple, un conflit non réglé entre deux employés peut se déplacer et donner lieu à une nouvelle dispute sur un autre sujet entre les mêmes employés. Le conflit est dans ce cas reproduit sur un autre sujet de discorde. La mise en place d'un système efficace de gestion de conflits doit viser le règlement d'un type particulier de conflit et, par le fait même, l'adoption de mesures de prévention d'autres conflits de même nature. La participation directe des employés pris dans un conflit à un effort leur permettant de trouver eux-mêmes la solution constitue un gage de non-récurrence puisque l'adhésion aux solutions n'est pas forcée mais volontaire.

© « Conflits et stratégies », 2007, Québec

**« Ce ne sont pas les différences qui nous divisent.
C'est notre jugement porté sur chacun qui le fait. »
David Lefrancois**

**La Médiation en Roumanie
par Bruno Demaille, médiateur**

Les premières initiatives de promotion de la médiation datent de 1996, sous la forme d'une collaboration entre la Fondation pour les Changements Démocratiques, le Canadian International Institute for Applied Negotiation (CIAN) et plusieurs représentants des professions juridiques et du Ministère de la Justice. Pendant la période 1999-2000, le Ministère de la Justice développe, entre autres, un programme de formation des médiateurs, soutenu par l'Association du Barreau Américain - programme CEELI.

En 2000, le Ministère de la Justice présente le premier projet de loi concernant la médiation.

Ce projet se confronte à une opposition forte, principalement de la part des parlementaires avocats, même si cette démarche s'inscrivait dans les engagements d'adhésion de la Roumanie à l'Union Européenne.

Pendant la période 2000-2006 des associations non-gouvernementales spécialisées dans le domaine de la médiation ont eu une action de lobby constante au niveau du Parlement. En mai 2003, par ordre du Ministère de la Justice, les Centres Pilotes de Médiations auprès du Tribunal de Dolj et du Tribunal d'Instance de Craiova ont été créés.

Le 22 mai 2006, paraît la Loi n° 192/2006 concernant la médiation et la profession de médiateur.

Selon cette loi peuvent être soumises à la médiation les disputes civiles, commerciales, familiales, pénales et tous domaines de la protection du consommateur.

La médiation en Roumanie est volontaire. Le juge est obligé d'informer les justiciables sur la médiation mais le juge n'est pas obligé de proposer une médiation et n'a pas le droit d'ordonner la médiation. L'Ordonnance d'Urgence n° 51/2008498 donne la possibilité, dans certains cas, de rembourser le montant payé pour les frais du médiateur.





Le médiateur est tenu à une déontologie. Les infractions aux obligations de confidentialité, d'impartialité et de neutralité par le médiateur engagent sa responsabilité disciplinaire et même sa responsabilité civile.

La loi n°192/2006 a créé un organisme autonome, d'intérêt public, le Conseil de médiation, constitué de 9 membres effectifs (médiateurs) et 3 membres suppléants, tous élus.

Les attributions principales du Conseil sont : la promotion de l'activité de médiation, l'élaboration des programmes de formation professionnelle (initiale et continue), la gestion des listes des fournisseurs de formation et des médiateurs, la coopération avec les organismes homologues des autres Etats, la réglementation disciplinaire, les propositions législatives, etc

Les médiateurs autorisés sont inscrits dans un « Tableau des Médiateurs », publié chaque année dans le Journal Officiel, sur le site du Conseil de Médiation et sur le site du Ministère de la Justice.

La Loi 192/2006 régleme également les conditions d'équivalence entre la profession de médiateur dans les autres Etats Européen et la Roumanie. Les origines professionnelles des médiateurs roumains sont très diverses; avocats, anciens juges, psychologues, ingénieurs, médecins, économistes, policiers, etc.

Le questionnement en médiation par Chantal JAMET

Médiatrice agréée F.F.C.M. - Nice (France)

Le questionnement est connu sous le traditionnel QUOI ?, QUI ?, OU ?, QUAND ? COMMENT ? et avec QUELS MOYENS ?, POURQUOI ? attribué à Quintilien (Romain né en Espagne en 35 ap JC). La Médiation suit pour beaucoup le schéma de ce questionnement

Questionner consiste à poser un ensemble de phrases interrogatives pour connaître la problématique d'un sujet. Le questionnement est l'art de poser (ou de se poser) diverses interrogations adaptées à une situation. Le médiateur pose des questions pour que les participants puissent comprendre, évaluer, leur position, leurs options et celles de leur opposant dans leur conflit. Par ce moyen, le médiateur pourra approcher au plus près la problématique des médians. L'art du médiateur ? Poser les bonnes questions, au bon moment, adaptées à la situation ou au problème qui lui est soumis et aux personnes qu'il rencontre pendant sa mission...

A – Les règles du questionnement :



- Le questionnement est le **traditionnel** : qui, quoi, où, quand, comment, combien, qui l'aide à connaître la position, les intérêts, les besoins, la problématique des médiateurs et à maintenir l'écoute des participants.
- Le médiateur **privilégie les questions ouvertes**. Il évite les questions fermées qui sont souvent culpabilisantes ou à préjugés, infantilisantes, blessantes ou orientées.
- La **simplicité des questions** permet une plus grande compréhension de la part des médiateurs. Le médiateur fait attention à ne pas générer de nouveaux débats par des questions trop complexes et à ne pas faire s'enliser ou tourner en rond la médiation.
- Les **questions d'approfondissement** se font en évitant de prononcer le mot « Pourquoi ? » également culpabilisant. Le tiers au conflit préférera les questions complémentaires comme « **Qu'est-ce que...? Comment... ?** ». Ces questions lui servent à identifier les points sensibles qu'il lui faudra approfondir, à savoir s'ils sont les mêmes pour chacun des participants, à marquer d'une pierre blanche les avancées de la médiation ou à clarifier un point, à faire expliquer des invectives et calmer les protagonistes.

- Le questionnement devrait toujours aller :
 - du simple au complexe,
 - du passé vers le futur en passant par le présent,
 - du subjectif vers l'objectif, c'est à dire en aidant les participants à extraire le problème de la gangue de leur ressenti pour qu'ils puissent le considérer dans sa dimension concrète, matérielle, objective.
- Les questions d'approfondissement seront privilégiées en évitant, si possible, de prononcer le mot « pourquoi ? » car il est emprunt de culpabilisation, de condamnation. Elles permettent :
 - d'identifier les points sensibles à approfondir,
 - de trouver les points sensibles, de savoir s'ils sont les mêmes pour chacune des parties,
 - de classer les points évoqués par ordre d'importance





- de marquer d'une pierre blanche les avancées de la médiation ; si nécessaire, clarifier le terrain au niveau des ressentis, des invectives.
- de calmer les protagonistes en rappelant la règle du Respect.

B – Les buts du questionnement sont de permettre aux participants à la médiation :

- **de s'exprimer en toute confidentialité** : Rien de ce qui se dit en médiation ne doit en sortir. Des apartés pratiqués avec chacun des médiateurs peuvent être utiles pour aider à l'expression d'une personne timide, bloquée ou récalcitrante. Les caucuses (tant avec un participant qu'avec l'autre) sont possibles : il n'y a pas de « principe du contradictoire » en médiation.
- **d'être écouté** : « Oui, je comprends ». Par son écoute, son attitude physique, le médiateur montre qu'il est attentif. La reformulation permet de vérifier qu'il a correctement écouté. Ce sont autant de moyens de démontrer qu'il écoute et qu'il encourage les médiateurs à s'exprimer.
- **d'être compris** : Le médiateur reformule ce qui a été dit pour s'assurer que lui-même et l'autre partie ont compris la personne qui vient de s'exprimer. Le médiateur sert de pont, de canal de compréhension, entre les deux protagonistes.
- **d'être reconnu** d'un point de vue subjectif. Le médiateur recherchera l'expression de la compassion par la partie auteur d'un acte (regrets, remords) en lui donnant l'occasion de reconnaître la souffrance de la victime. Ce sera aussi faire reconnaître la valeur de l'employé par l'employeur ou celle du travail d'un conjoint, d'un compagnon dans un couple. L'expression de la compassion par la partie auteur (regret, compassion) sera aussi la reconnaissance par l'autre de son ressenti.
- de donner au médiateur une image kaléidoscopique d'une situation pour qu'il en ait une **approche globale**.

Les questions évoluent suivant les étapes de la médiation que sont schématiquement le Quoi ?, le Pourquoi ?, le Et si ? puis le Comment ?...

*« La réalité est à la fois multiple et une
et dans sa division, elle est toujours rassemblée »*

3D Negotiation – David A.Lan, James Sebenius – 2006

Résumé du livre : De nombreux négociateurs se focalisent sur un aspect de la négociation : la tactique, tout comme le font de trop nombreux livres et cours à ce sujet. Ce livre va plus loin en ajoutant deux dimensions supplémentaires : le design de l'accord – l'art et la science d'aboutir à des accords qui ont une valeur durable – et la mise en place – l'art et la manière de mettre en place la meilleure situation de négociation possible.

Le monde est, selon les auteurs, rempli de négociateurs à une dimension ne s'intéressant qu'à l'aspect tactique et négligeant les deux autres dimensions fondamentales. La plupart de ces négociateurs s'inscrivent dans une de ces deux catégories :

La catégorie "gagnant-perdant" : c'est la vieille école, qui se bat pour les meilleurs prix, la plus grande part du gâteau et tout le reste. Ils s'assoient à la table en ayant l'intention de s'en aller non seulement avec ce qui leur revient, mais aussi une part de ce qui vous revient à vous.

La catégorie "gagnant-gagnant" : ils ont pendant un moment représenté la nouvelle voie. Ils promettent des solutions innovantes, plus de valeur et de meilleures relations.. Les négociateurs gagnant-gagnant ne s'assoient pas à la table pour trouver une manière unilatérale d'avoir plus que la part qui leur revient. Ils préfèrent s'engager dans des sessions de brainstorming communes pour trouver des solutions créatives qui "augmentent la taille du gâteau pour tout le monde".

Selon les auteurs, chacune de ces approches a ses avantages et ses inconvénients : les négociateurs agressifs gagnant-perdant font parfois de meilleures affaires. Mais ils peuvent endommager la relation avec les autres parties dans le processus comme ils peuvent passer à côté d'arrangements plus créatifs voire s'engager dans une impasse, mettant fin prématurément aux discussions. Le négociateur gagnant-gagnant sérieux peut être plus focalisé sur la créativité. Il a certainement plus d'amis mais peut être pris de court dans des rencontres serrées avec de grands enjeux. Au nom des bonnes relations à long terme, les naïfs négociateurs gagnant-gagnant peuvent abandonner le fait d'atteindre des gains substantiels en définissant des compromis peu bénéfiques. Ce qui les rapproche grandement c'est qu'ils se concentrent tous les deux presque exclusivement sur les aspects tactiques et de face-à-face de la négociation. Ils voient le processus de négociation principalement en termes d'actions à effectuer à la table de négociation. Des années de pratique à mener à bien des accords et à analyser des négociations ont convaincus David A. Lax et James K. Sebenius que ces deux approches échouent souvent, car elles se cantonnent à ne voir qu'une dimension aux négociations là où il y en a trois.

– Dimension 1 : Tactiques

C'est là où se placent toutes les tactiques gagnant-gagnant ou gagnant-perdant.

– Dimension 2 : Design de l'accord

C'est l'art et la science de créer des accords qui apportent une valeur durable. C'est là où, en particulier, les gagnant-perdant ne sont pas efficaces. Quand un accord proposé n'offre pas assez de valeurs à toutes les parties ou quand sa structure ne permet pas d'atteindre ses objectifs, alors les designers d'accord doivent retravailler les fondations. Des différences dans les intérêts ou les





priorités peuvent ouvrir la porte à de nouveaux éléments et donner à chaque partie ce qui lui importe le plus pour le moindre coût de la part de l'autre partie. C'est un principe fondamental du design de l'accord.

– Dimension 3 : Mise en place

La mise en place est tout simplement le fait de créer la situation la plus prometteuse que vous exploiterez une fois assis à la table de négociation. En d'autres termes, la négociation a été pensée sous tous ses aspects (les problèmes à traiter, les personnes impliquées, les attentes, les intérêts, les conséquences...) avant même que la phase tactique ait commencé.

Examinons à présent la question fondamentale qui sous-tend toute l'approche du livre : **qu'est-ce que nous essayons de faire lorsque nous négocions ?**

Au-delà des spécificités de chaque négociation, la réponse la plus profonde à cette question est : "nos objectifs de négociation devraient être de créer et de réclamer de la valeur sur le long terme en créant et implémentant un accord satisfaisant pour toutes les parties".

2008-2016 Des livres pour changer de vie par [Olivier Roland](#).

La médiation scolaire fête ses 40 ans dans le canton de Vaud (RTS-SUISSE)

« Les médiateurs scolaires sont apparus à une période où il s'agissait d'endiguer une dérive grave qui aboutissait fréquemment en prison ou par une overdose de drogue. Depuis, les choses ont bien changé. Interview de Sophie Schubert, responsable cantonale des médiateurs scolaires vaudois. »
(Extrait rts.ch/play du 29/11/2016).



Document audio à consulter sur <http://www.rts.ch/play/radio/intercites/audio/intercites-la-mediation-scolaire-fete-ses-40-ans-dans-le-canton-de-vaud?id=8183213>

La médiation sociale

Autre article super intéressant sur la médiation sociale en France, Belgique, Luxembourg, Suisse.
(J.P. Bonafé-Schmitt et son observatoire des médiations (où se trouve plusieurs docs sur la déonto)
<http://www.calameo.com/read/0045967064326a9dc06a7?authid=q0vpJNw5RCDP>

La médiation pour éviter la sentence du juge de Alexandre Willemin

Le nombre de médiateurs actifs en Suisse a doublé au cours des dix dernières années. Divorces, conflits de voisinage, commerciaux ou encore administratifs... Cette pratique basée sur le dialogue se veut une alternative au système juridique classique.

Ils sont actuellement environ 1200 médiateurs inscrits sur les registres de la [Fédération suisse des associations de médiateurs \(FSM\)](#) et de la [Chambre suisse de médiation commerciale](#). Soit près du double par rapport aux statistiques d'il y a dix ans.
Lire la suite sur <http://www.migrosmagazine.ch/societe/reportage/article/la-mediation-pour-eviter-la-sentence-du-juge>

FORMATIONS - CONFÉRENCES - ATELIERS

Séminaire : Médiation en entreprise, un outil devenu indispensable

22/03/2017 - Intervenantes : Isabelle Pirote et Hélène HALPERIN KATZ

Ce 22/03/2017 nous aborderons diverses situations de médiation en entreprise et comment la médiation peut être d'un grand intérêt pour l'entreprise et pour les participants à la médiation. Ce séminaire sera animé par deux médiatrices agréées. Bienvenue à tous. **Gratuit pour les membres de l'UBMP-BUPB-BUPM – 30€ pour les non-membres** à verser sur le compte de l'UBMP IBAN=BE98-0003.2526.9793. BIC=BPOTBEB1

La confidentialité en médiation : dangereuse et nécessaire. article critique de Thierry Garby, avocat honoraire

<http://www.lemondedudroit.fr/decryptages-profession-avocat/222343-thierry-garby-sur-la-confidentialite-en-mediation.html>





Formations Mediations asbl

Les formations continues sont destinées aux médiateurs agréés ou non et à toute personne intéressée.
POUR LES MÉDIATEURS AGRÉÉS : La commission fédérale de médiation exige 18 h de formation continue afin de maintenir l'agrément et ceci tous les deux ans. Pensez à rentrer votre dossier pour le 31/01/2017.
Pour toute personne formée, une attestation de participation vous est donnée en fin de journée.
Mediations asbl confirme par mail la tenue des formations 14 JOURS CALENDRIER AVANT le début de la journée de formation sur base de 8 PARTICIPANTS au minimum. Nous devons respecter ce délai afin d'éviter de bloquer une salle et une journée de travail d'un professionnel.



Nous vous remercions de vous inscrire AU PLUS TÔT en effectuant votre virement qui sert de CONFIRMATION de votre participation. **Nous vous invitons à aller consulter sur le site les propositions de formations.** <https://www.mediationsasbl.be/>

Formations PMR-Europe

<http://www.pmr-europe.com/>

17/01/17 : **Comment exprimer son désaccord de façon positive?** 7h <http://www.pmr-europe.com/www/wp-content/uploads/2016/09/Exprimer-son-d%C3%A9saccord-de-fa%C3%A7on-positive-17-janvier-2017.pdf>

09/03/17 : **Formation de base en médiation et spécialisation en médiation civile et commerciale**, formation de mars à juin 2017
<http://www.pmr-europe.com/www/wp-content/uploads/2016/09/PMR-MCC-Printemps-2017.pdf>

29/06/17 : **Formation Spécialisation en médiation sociale**, formation de juin à aout 2017

<http://www.pmr-europe.com/www/wp-content/uploads/2016/09/PMR-M%C3%A9diation-Sociale-%C3%A9t%C3%A9-2017.pdf>

Formations « Conférences de justice restaurative » - 27, 28 & 29/01/2017 et « Conférences familiales » - 31/03/2017- 1 & 2/04/2017 à Toulouse (France)

Où : Maison de la Citoyenneté - Rive Gauche 20, Place Jean-Siebold – Toulouse (France)

du 31/3/2017 au 2/4/2017 - de 9h00 à 12h30 et de 14h à 17h30

Prix - repas inclus - 270 € prise en charge individuelle / 395 € institution

Infos complémentaires : Hélène Van Dijk <http://www.questiondejustice.fr/>

1. « Coordinateur de conférences de justice restaurative » :

Lors d'une conférence de justice restaurative, après un conflit grave ou dans le cas d'un délit, les protagonistes et tous ceux qui sont touchés par ce qui s'est passé se rencontrent pour élaborer ensemble un plan de réparation.

Les objectifs : la victime peut s'exprimer et poser ses questions, l'auteur prend conscience de ses actes et peut prendre ses responsabilités. Les proches et autres personnes impliquées soutiennent les deux protagonistes et participent au processus, ils prennent ainsi part à l'apaisement de la situation et à la prévention de futurs méfaits.

Le coordinateur rencontre chaque personne pour préparer cette rencontre structurée.

Cette méthode offre une excellente occasion pour les communautés scolaires, maisons d'enfants, éducateurs, police, travailleurs sociaux et clubs sportifs... à gérer les conflits qui paraissent parfois insolubles. Cela peut aider les enfants et les jeunes à éviter de futurs actes criminels et de graves sanctions.

2. « Coordinateur de conférences familiales » le 31 mars, 1, 2 avril 2017 à Toulouse

La conférence familiale est un processus, contrôlé et préparé par un coordinateur professionnel qui mène à la prise de décisions par la famille concernée afin de résoudre un problème concernant un enfant (ou plusieurs) en danger ou en risque de l'être.

Elle permet à la famille de poser le problème et de choisir avec tous ceux qui lui sont proches les ressources à mettre en œuvre pour sa résolution. Bien informée par des professionnels mais indépendante pour la prise de décision, la famille établit un plan d'action qui répond à toutes les problématiques de la situation. Avec ce plan, qui est validé par le travailleur habilité, la famille prend la responsabilité de résoudre ses problèmes par rapport à ses enfants et d'établir une coopération équitable avec les professionnels. La conférence familiale répond au besoin des travailleurs sociaux et des familles de coopérer ainsi qu'aux ambitions inscrites dans les lois : l'intérêt de l'enfant est au cœur du dispositif.

Un petit film avec des adolescents qui expliquent comment se déroule une conférence et pourquoi ils ont participé, est disponible sur internet : <https://www.youtube.com/watch?v=It2LqF9Kt9U> ou sur <http://www.questiondejustice.fr/>

Le processus de justice réparatrice se décline dans divers contextes et situations : le cadre familial scolaire (l'Education Nationale a publié un guide pour une justice préventive et restaurative consultable sur internet), l'espace public, le domaine de la justice ou encore l'univers carcéral (la loi française permet une mesure de justice restaurative à tous les stades de la procédure, y compris lors de l'exécution de la peine. Sous réserve que les faits aient été reconnus, victime et auteur peuvent se voir proposer une mesure de justice restaurative). L'association « Question de Justice » œuvre pour l'introduction des pratiques de justice restaurative en France et est un organisme de formation.





L'Espace médiation du Lycée cantonal de Porrentruy

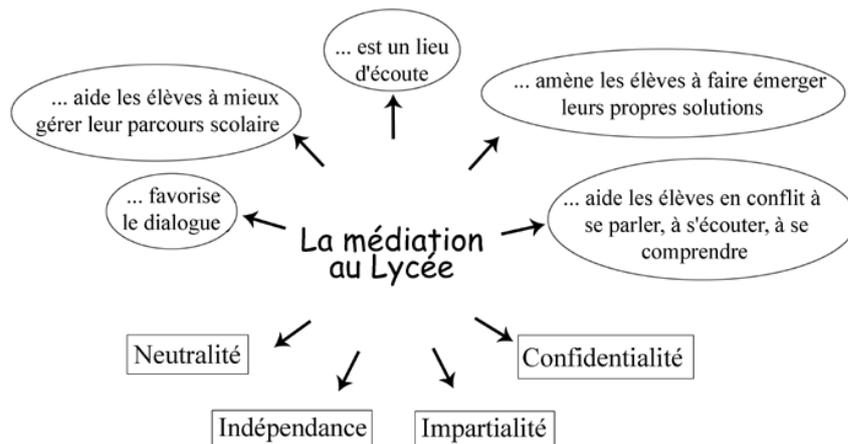
La Médiation...

... offre un espace d'écoute à l'élève qui éprouve des difficultés (scolaires, relationnelles, personnelles, etc.) et l'oriente, avec son accord, vers la personne la plus apte à apporter une solution à son problème. Les entretiens sont strictement confidentiels.

... prévient les problèmes de santé, en collaboration avec l'infirmière scolaire (au moyen d'activités parascolaires liées à la prévention de la santé).

... stimule la communication au sein de l'école.

... contribue à un climat positif dans l'école, en réduisant les situations d'exclusion, de marginalisation et de solitude.



L'équipe de médiation

- L'élève demandeur prend contact avec le médiateur de son choix :

Il peut le rencontrer dans l'école en consultant l'horaire d'enseignement des médiateurs qui est affiché au tableau de l'étage A, dans l'espace réservé à la médiation.

Il peut également lui écrire un courriel ou lui téléphoner.

- **Les médiatrices et médiateurs :**

Laure Donzé (078 831 72 36) : lauredonze@hotmail.com

Corinne Eschenlohr (079 811 06 48) : corinne.eschenlohr@bluewin.ch

Jean-Pierre Chavanne : jpcmediation@gmail.com

Etre parent : Formation à destination des professionnels

Depuis 3 ans, la MJC Lorraine et le Dispositif de Réussite Educative de Laxou en partenariat avec les acteurs de la parentalité de Meurthe et Moselle produisent la série de films pédagogiques « Être parent ». Cet outil est aujourd'hui utilisé par des structures de la petite enfance, du social, de l'animation, de l'éducation et de la santé. Pour compléter cette action nous avons développé une formation à destination des professionnels sur l'animation d'une rencontre /débat à partir d'une des vidéos de la série Être parent. **Objectifs:** Développer ses techniques d'animation à partir du support vidéo. Diversifier ses outils d'animation pédagogique. Appréhender les spécificités d'une rencontre débat. Enrichir ses connaissances des besoins de l'enfant en fonction de ses stades de développement. Approfondir sa compréhension des enjeux liés à la parentalité.

Allez consulter le site : www.etreparent.info / CONTACT : production@mjclorraine.com



ForMédiation : Formations et conférences

Conférences :

Vendredi 13 janvier 2017: conférence de 12h30 à 15h30 à Woluwé-Saint-Pierre (GC Kontakt) **Le calcul du budget des enfants et des contributions alimentaires** Avec Isabelle VAN KERCKHOVE, juriste et médiateur familial

Vendredi 10 février 2017: conférence de 12h30 à 15h30 à Woluwé-Saint-Pierre (GC Kontakt) **Médiation et "caucus" (entretiens individuels)** Avec Eléonore STEVENS, criminologue, médiatrice familiale et locale

Le programme et des conférences et des conférences est également en ligne sur www.formediation.be.



**ASBL TRIALOGUES : Formations**

<http://www.trialogues.be/portfolio-view/initiation-a-lanalyse-transactionnelle/>

19/01/17 et 02/02/17 : "Initiation à l'Analyse transactionnelle" séminaire dynamique liant théorie et exposé de cas pratiques.
Il reste encore quelques places (maximum 20 participants)

INFOS - INFOS - INFOS – INFOS**Le médiateur exempté de la TVA ?**

« Conformément à l'article 44, § 2, 5°, du Code de la TVA, les prestations de services qui ont pour objet l'orientation scolaire ou familiale, ainsi que les livraisons de biens qui leur sont étroitement liées, sont exemptées de la TVA. Les prestations de services des médiateurs familiaux sont exemptées de la TVA en vertu de cette disposition légale. Les prestations fournies par les avocats en tant que médiateurs familiaux sont par conséquent exemptées.

D'autres exemptions de TVA sont aussi susceptibles de s'appliquer, telle que l'exemption en faveur des conférenciers (article 44, § 2, 8°, du Code de la TVA) et l'exemption relative aux contrats d'édition d'œuvres littéraires et artistiques conclus par les auteurs (article 44, § 3, 3°, du Code de la TVA), pour autant que toutes les conditions d'application de ces dispositions légales soient remplies. »

La médiation prise en compte par l'employeur – la mutuelle – l'assurance RC ... !

Des **employeurs, Actiris,** Certaines mutuelles et assurances interviennent pour une part (10 € à 20€) dans le prix d'une séance de médiation. Un document est à compléter par le médiateur pour chaque séance (date, coordonnées du médiateur et des intéressés). Un exemplaire du document peut être fourni à la demande (helene.vds@ubmp-bupb.org).

N'oublions pas l'**assistance judiciaire en médiation** (intervention 40€/h indexé/médiation + 50€ frais de dossier).
Si vous êtes agréés par la CFM – acceptez l'assistance judiciaire.

Clause de médiation

Nous conseillons d'insérer dans les contrats, l'engagement à proposer le recours à la médiation comme préalable à toute gestion d'un litige par la voie judiciaire.

Exemples de clauses de médiation :

1. En cas de litige entre les partenaires relatif à la validité, à l'interprétation ou à l'exécution de la présente convention, qui ne pourrait être résolu à l'amiable, les parties s'engagent à tenter de résoudre leur différend par la médiation. Les parties choisiront de commun accord le médiateur qui sera chargé de la mission stipulée à l'aliénéa précédent. Les parties prendront en charge, à part égale, l'ensemble des frais et honoraires engendrés par la procédure de médiation.
ou
2. Les parties s'engagent, conformément à l'article 1725 cj, §1^{er}, à recourir à la médiation, préalablement à toute autre mode de résolution de leurs éventuels différends quant à la validité, la formation, l'interprétation, l'exécution et la rupture du contrat pourraient susciter. Les parties choisiront de commun accord le médiateur qui sera chargé de la mission stipulée à l'aliénéa précédent. Les parties prendront en charge, à part égale, l'ensemble des frais et honoraires engendrés par la procédure de médiation.

Au choix:

En cas d'échec de la médiation, les parties soumettront le litige à l'arbitrage, conformément
Ou En cas d'échec de la médiation, seuls des tribunaux de Bruxelles seront compétents.

UBMP-BUPB-BUPM: l'Union Belge des Médiateurs Professionnels est une Union professionnelle créée en 2003, reconnue par le Conseil d'Etat en 2006 et par le SPF Economie comme Fédération Nationale Professionnelle en 2014. Elle regroupe des médiateurs exerçant dans de multiples champs. Elle a pour mission de promouvoir la médiation et d'assurer le développement de la profession. www.ubmp-bupb.org

L'UBMP accueille, comme membre adhérent, toutes personnes intéressées par ses activités (ex: personnes de confiance, experts, parents...). Les membres effectifs sont médiateurs professionnels.

Nous recherchons des salles pour nos assemblées, séminaires, fêtes....

Vous avez une proposition ? Contactez notre secrétariat via email : secretariat@ubmp-bupb.org





Ouvrages consacrés à la médiation... au conflit.....à la communication...

« Ce qu'elle ne m'a pas dit » de Isabelle Bary

Quel est le point commun entre une quadragénaire moderne, belge et blonde du 21e siècle et un trappeur amérindien né dans les années '20 ? Le sang !

Marie a quarante-sept ans. Avec Alex, son mari et Nola, leur fille de seize ans, ils forment une famille bourgeoise contemporaine : un boulot accaparant, une indispensable vie sociale, un chien à poil long, des engueulades et des fous rires, des sushis le samedi, des impertinences d'ado avec un peu d'herbe fumée en cachette et, bien sûr, toujours trop d'Internet. Rien d'extraordinaire, en somme. Mais ça, c'était avant. Avant que Marie ne découvre le secret bien gardé du passé passionné et violent qui est le sien.

Tantôt cruelle et tantôt drôle, émouvante et parfois désespérée, la révélation de ce secret tisse peu à peu une histoire qui rapprochera Marie de sa fille.

Avec ce roman, l'auteure pose les questions qui nous taraudent : Faut-il révéler les secrets de famille ? La vérité est-elle toujours bonne à dire ? Comment et quand la dévoiler ?

Parce que nous avons tous de vieux secrets, petits ou grands, Isabelle Bary célèbre, dans son neuvième livre, l'imagination, la mémoire, l'amour, l'humour et la joie de vivre comme alternatives au silence. *Éd. Luce Wilquin, 2016*



Parents se séparent (Les) Mieux vivre la crise et aider son enfant de Richard Cloutier, Lorraine Filion & Harry Timmermans

Cette nouvelle édition, revue et augmentée traite des difficultés liées à la rupture du couple. Elle explique le processus de transition et de possibles recompositions familiales que sous-tend la séparation et ce qu'elle implique au niveau émotionnel pour les membres de la famille, en particulier les enfants.

Basé sur l'expérience, les observations des auteurs et inspiré de récits d'adultes et de jeunes ayant traversé cette épreuve, ce livre s'attarde aussi au défi qu'ont les ex-conjoints de remplir leur rôle de père ou de mère à part entière en priorisant les besoins et l'expression des émotions de leur enfant.

Dans un langage simple et évocateur, il fournit des outils pour favoriser le maintien de la communication et la mise en place de la coparentalité tout en évitant plusieurs pièges dont l'aliénation parentale. Il continue ainsi d'être un phare pour tous ceux qui vivent cet état de crise et qui doivent y trouver des solutions concrètes adaptées à leur situation. *Éd. CHU Sainte-Justine, 2012*

Médiation et Manipulation de Marie-Noëlle Meyer et Syliane Denu

Nous sommes tous des manipulateurs conscients ou inconscients de part les besoins fondamentaux inhérents aux êtres humains. La relation implique une volonté d'interférer sur l'autre. C'est encore plus vrai dans le conflit. Le médiateur est-il manipulateur ? Peut-il être manipulé ? On ne peut pas ne pas manipuler. On ne peut pas être totalement neutre. Autant bien gérer la multipartialité. Et est-on toujours empathique de façon authentique ? Le médiateur admet une certaine directivité dans la garantie du processus de médiation. Donc c'est une manipulation consentie. "L'art" du médiateur consisterait en une méta-position dans l'analyse du conflit et dans son rôle, sa posture de médiateur. Plus le médiateur se connaît et plus il sait gérer sa pratique et moins la manipulation pourrait prendre le dessus. *Ed. Univ Européenne, 2016*



« La justice restaurative – pour sortir des impasses de la logique punitive » de Zehr Howard

Le fondateur de la justice restaurative explique ici les grandes lignes de sa philosophie. Contre le formalisme stérile de la justice pénale qui place en première ligne l'Etat et le prévenu dans une logique punitive, Howard Zehr propose de réintégrer la victime, l'infracteur et la communauté dans un processus élargi de réparation. Inspirée de pratiques à l'œuvre dans des sociétés non occidentales pour dénouer des conflits, la justice restaurative vise à réparer les relations entre la victime, l'infracteur et leur environnement social. Il s'agit de donner à l'infracteur l'occasion de comprendre ses actes et d'en assumer le poids. Cela peut permettre également d'éviter sa désocialisation. Quant à la victime, cette façon d'envisager le processus de la justice lui offre d'y prendre une part active et ainsi de reconstruire ce qui peut l'être, au sein d'une communauté qui la soutient. Le mécanisme de cette justice restaurative, de même que ses pièges et ses variations, est très clairement détaillé ici par Howard Zehr. Dans sa préface, Robert Cario, professeur de criminologie à l'Université de Pau, met en évidence l'importance et l'actualité d'une telle approche, aux Etats-Unis et désormais en Europe.

Howard Zehr (1944), enseigne la justice restaurative à l'Université mennonite d'Harrisonburg en Virginie (Etats-Unis). Consultant et conférencier dans le monde entier, il a notamment accompagné le travail des avocats de la partie civile lors du procès de l'auteur de l'attentat d'Oklahoma City en 1997, en vue d'une meilleure prise en compte des besoins des victimes. *éd. Labor & Fides, 2012*

