

Bonjour à tous et toutes,

La semaine mondiale de la médiation a pris fin et nos multiples activités, médiations... redeviennent notre quotidien. Un numéro spécial « semaine de la médiation » sortira dans les prochains jours.

A travers cette Newsletter n°6/2018 nous souhaitons transmettre des informations utiles concernant la future composition de la Commission Fédérale et clarifier notre rôle de tiers en son sein. Si vous êtes intéressé(e) à vous présenter comme représentant des tiers, voyez l'information en p.4.

Cette Newsletter met également en exergue diverses formations, congrès ou colloques... sans oublier les interventions qui permettent aux médiateurs professionnels d'échanger entre collègues autour de situations parfois délicates. Nous vous en souhaitons bonne lecture.

HALLO ALLEMAAL,

De week van de bemiddeling is voorbij en we hernemen onze dagdagelijkse activiteiten, bemiddelingen Een speciale uitgave "Week van de bemiddeling" zal in de komende dagen worden opgestuurd.

Via deze nieuwsbrief nr. 6/2018 willen we u nuttige informatie bezorgen over de toekomstige samenstelling van de Federale Commissie en onze rol van derden daarin verduidelijken. Indien u geïnteresseerd bent om u kandidaat te stellen als vertegenwoordiger van derden, raadpleeg dan de informatie op p.5.

Deze nieuwsbrief belicht ook verschillende vormen, conferenties of seminaries ... om maar te zwijgen van de interviews die professionele bemiddelaars in staat stellen om met collega's te reflecteren over uitdagende of delicate situaties. We wensen je veel leesplezier.

CONSEIL DE DIRECTION

Hélène VAN DEN STEEN, présidente – Grégory SIMON, vice-président, Monique DEPAUW, trésorière - Renée HUYBRECHTS, relations membres, Sehriban SARITAS - Maria RUISI - Brunhilde CALEWAERT - Almudena VAQUERIZO GILSANZ - Rudy BADIN, Directeurs
Paul BOURGEOIS, membre fondateur & d'honneur

NEWSLETTER N°6 – 2018

SOMMAIRE

Editorial – Conseils de Direction - AG
Interventions - Interview
Atelier « éthique en pratique »
Réalizations, Articles, Infos, Conférences ...
Comptes rendus et commentaires.
Bibliothèque



CONSEILS DE DIRECTION

Bruxelles, le 10/12/18 – 14 à 18h
Bruxelles, le 14/01/2019 – 14 à 18h

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Namur, 19/02/2019 – 18 à 22h
CD de 16 à 18h

INTERVIEWS - INTERVIEW

Bruxelles, les 27/11/2018 – 4/02/2019 – 10 à 12h –

« Outils utilisés & impacts en médiation »
infos FR p2 - secretariat.ubmp.bupb@gmail.com

Antwerpen, les 4/12/2018 – 7/02/2019 – 14 tot 17u

infos NL p3 - lieve.lagae@telenet.be

Namur, le 23/01/2018 – 10 à 12h

infos FR p2 - sehriban.saritas@ville.namur.be

Bruxelles, le 24/01/2018 – 14 tot 17u

infos NL p3 - lieve.lagae@telenet.be

ATELIER FR

Namur, le 6/12/2018 de 14 à 17h – p2
« FOCUS SUR LE TERRAIN, L'ÉTHIQUE EN PRATIQUE »



Paraît 4 à 6 fois par an -
Janv./Févr. – Avril/Mai -
Août/Sept. – Nov./Déc –

AXES PRINCIPAUX D' ACTIONS DE L'UBMP 2014-2018 - ACTIEPLAN 2014-2018 VAN DE BUPB

- 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, des pouvoirs politiques et informer c-à-d faire connaître la médiation et ses différents champs de pratique auprès des écoles, du grand public, des décideurs, des médias...
-
- Verdediging en bescherming van het beroep door alle bemiddelaars te betrekken
 - Zorgen voor zichtbaarheid van het beroep bij de overheid.
 - Verenigen van professionele bemiddelaars uit verschillende en gevarieerde gebieden
 - Bevordering van de bemiddeling bij het grote publiek, het politiek beleid
 - Informeren, dwz de bemiddeling en zijn verschillende aspecten bekend maken in de scholen, bij het grote publiek, de beleidsmakers, de media, enz.

POUR PARTICIPER À NOS RÉUNIONS - CONTACTEZ UN RESPONSABLE OU LE SECRÉTARIAT VIA EMAIL

Interventions : Sehriban Saritas & coll. - sehriban.saritas@ville.namur.be

Ethique et déontologie : Maria Ruisi & coll. - maria.ruisi@ville.namur.be

Séminaires / Formations continues : Hélène van den Steen & coll. - secretariat.ubmp.bupb@gmail.com

Reconnaissance titre/SPF Economie/UCM : Grégory Simon gregory.simon@ubmp-bupb.org & Hélène van den Steen

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

News, Site: Hélène van den Steen (FR), Renée Huybrechts (NL) secretariat@ubmp-bupb.org - secretariat.ubmp.bupb@gmail.com

Responsable membres : Renée Huybrechts - reenehuybrechts@ubmp-bupb.org

Publications/Ecrits en médiation : Hélène vds & Marilia de Lara - mariliadelara@gmail.com

PROCHAINES INTERVISIONS EN FRANÇAIS -

BRUXELLES, le 27/11/2018 – 10 à 12h - Centre Européen de Médiations (asbl) 119 rue Hôtel des Monnaies – 1060 Bxl

BRUXELLES, 4/02/2018 – 10 à 12h - Centre Européen de Médiations (asbl) 119 rue Hôtel des Monnaies – 1060 Bxl

INFOS & INSCRIPTION : secretariat.ubmp.bupb@gmail.com

NAMUR, le 23/01/2018 – 10 à 12h – Hôtel de Ville de Namur – Service de médiations

INFOS & INSCRIPTION - sehriban.saritas@ville.namur.be

NAMUR, 13/02/2019 – 10 à 12h – Université de Paix – bd du Nord – 5000 Namur

INFOS & INSCRIPTION – a.vaquerizo@universitedepaix.be

VOLGENDE INTERVISIE DATA IN HET NEDERLANDS - INFO & INSCHRIJVING : lieve.lagae@telenet.be

ANTWERPEN, 04/12/2018 – 14 tot 17u (Aankomst 13u30') – Karel Rogierstr. 19c – 2000 Antwerpen

ANTWERPEN, 7/02/2019 – 14 tot 17u (Aankomst 13u30') - Karel Rogierstr. 19c – 2000 Antwerpen

BRUSSEL 24/01/2019 – 14 tot 17u (Aankomst 13u30') - Munthofstr. 119 - 1060 Brussel

BRUSSEL 25/03/2019 – 14 tot 17u (Aankomst 13u30') - Munthofstr. 119 - 1060 Brussel

INTERVISION (ou ANALYSE DE PRATIQUES) ENTRE MÉDIATEURS

À BRUXELLES 27/11/2018 & 4/02/2019 (10 à 12h) – à NAMUR LE 23/01/2019 & 13/02/2019 (10 à 12h)

L'intervision du 27/11/2018 sera centrée sur les outils utilisées dans notre pratique de médiation et quel impact sur le processus de médiation, sur le médiateur, sur les médiés...

Une intervention (une analyse de pratiques) entre médiateurs permet : d'exprimer son questionnement à partir de sa pratique de médiation; de repérer le processus de médiation; d'identifier l'éthique, la déontologie; d'analyser la demande, de réfléchir sur sa pratique d'intervention, de dépasser les difficultés rencontrées à propos de cas particuliers, d'élaborer de nouvelles hypothèses et la mise en place d'une stratégie d'intervention, de clarifier les éléments de résonance personnelle avec les cas suivis, d'acquérir de nouveaux outils... Le groupe aide à confronter son expérience avec celle des autres praticiens, un moment de partage précieux pour « sortir le nez du guidon » et s'enrichir de différents regards. Soyons nombreux à partager nos questionnements. Attestation 2h – CFM

ER IS INTERVISIE EN INTERVISIE...**ANTWERPEN : 04/12/2018 & 7/02/2019 – BRUSSEL : 24/01/2019 & 25/03/2019 - 14 tot 17u***Er is intervisie en Intervisie...*

Stel, we zijn met zes tot tien bemiddelaars en we willen samen reflecteren over onze meest uitdagende cases. We willen daartoe liefst met mensen uit dezelfde regio - een intervisiegroep starten. Welke vragen komen op?

- Welke methodieken van intervisie ken je? Welke willen we uitproberen (in deze workshop)?
- Welke meerwaarde levert een gestructureerde methodiek op?
- Welke zijn "best practices" in intervisiebijeenkomsten? Wat is de ideale groepsgrootte? Hoe lang kunnen we doorgaan met dezelfde mensen? Hoe lang mag/moet een bijeenkomst duren? Hoe start je en hoe beëindig je een bijeenkomst? Is er een gespreksleider, een moderator of zit iedereen mee aan het stuur?
- Hoe confronterend mag een intervisiebijeenkomst worden? Hoe zorgen we voor een optimale mix van veiligheid én stretching?
- Hoe komen we tot beklijvende inzichten die onze professionele praktijk duurzaam verrijken?

VOOR WIE:

- Voor bemiddelaars, zowel professionele bemiddelaars als vrijwillige bemiddelaars
- Voor bemiddelaars uit de profit, de non-for-profit en de social-profit
- Zowel collega's in het echte leven als voor zelfstandige bemiddelaars
- Voor iedereen die op zoek is naar kruisbestuiving met beroepsgenoten.

**WANNEER?****ANTWERPEN, 04/12/2018 & 7/02/2019 - 14 tot 17u**

(Aankomst 13u30')

Karel Rogierstr. 19c – 2000 Antwerpen

BRUSSEL 24/01/2019 & 25/03/2019 – 14 tot 17u

(Aankomst 13u30')

Munthofstr. 119 - 1060 Brussel

OPLEIDER: Lieve Lagae, erkend bemiddelaar in sociale zaken/opgeleid in familiale bemiddeling, ervaren opleider.

INSCHRIJVING: info@mediation-at-work.be - Deelname is gratis voor leden van de beroepsfederatie UBMP-BUPB-BUPM en bedraagt 40€ voor niet-leden van UBMP-BUPB-BUPM (lidmaatschap kost 50 €).

<http://www.ubmp-bupb.org/nl/members/lid-woorden/>

REKENINGNR. van UBMP-BUPB is: BE98-0003-2526-9793

Mededeling bij inschrijving: Naam, Voornaam - Datum

Attest voor FCB - Uren voor permanente vorming (FBC) werden aangevraagd.

Samen met collega's bemiddelaars reflecteren op jullie werkpraktijk, over uitdagende cases, levert nieuwe inzichten op. Een casus op levendige manier tot leven brengen stimuleert het denken en voelen. Het is leuk. De reacties van collega's op onze verhalen helpt ons om uit onze "box" te denken. Het zorgt voor een kettingreactie, je beïnvloedt elkaar. Je gaat naar huis met frisse ideeën, andere interpretaties, nieuw gereedschap. Een goede intervisiesessie haalt je uit je comfortzone maar geeft ook ruggensteun en handvaten om jezelf te overtreffen bij uitdagende cliënten. Het helpt ons om als professional te ontwikkelen, om vrijer en creatiever te kunnen en durven interveniëren.

PROCHAIN ATELIER DE LA CELLULE ETHIQUE & MEDIATION DE L'UBMP-BUPB-BUPM**NAMUR, le 6/12/2018 - 14 à 17h**

La Cellule « *Ethique & médiation* » a le plaisir de vous accueillir pour un atelier - échanges entre praticiens de la médiation, intitulé : **« ZOOM SUR LE TERRAIN, L'ETHIQUE EN PRATIQUE »**.

Il comporte deux volets : une synthèse théorique et un aspect pratique (situations et vécus des médiateurs).

Intéressé(e) par la rencontre, nous vous invitons à nous faire parvenir via email les situations que vous aimeriez aborder en séance.

LIEU : Ville de Namur – Service de médiations – Maison des citoyens - Rue de Fer – 5000 Namur

INFOS & INSCRIPTION : maria.ruisi@ville.namur.be - tel : 0478/ 33 06 00.

- OFFRE COLLABORATIONS - OFFRE COLLABORATIONS - OFFRE COLLABORATIONS - OFFRE COLLABORATIONS -

Des permanences de médiation familiale sont organisées, tous les 15 jours, dans la Province du Luxembourg : Arlon, Neufchâteau, Marche. Elles ont pour objectifs d'informer les personnes de ce qu'est la médiation familiale, son déroulement, ses avantages. Elles sont tenues par des médiateurs avocats, notaires et tiers agréés en médiation familiale. Les médiateurs qui souhaitent participer à ces permanences peuvent contacter Jessica MAIANI, médiatrice familiale agréée, membre de l'UBMP-BUPB-BUPM – tel. 0471/34.09.70.

Vous souhaitez collaborer avec d'autres médiateurs de l'UBMP-BUPB-BUPM, à Bruxelles, Namur, Liège, Tournai, Anvers, Gent, Oostende ... nous vous mettons en contact avec des collègues membres de l'Union.

**MODES ALTERNATIFS DE RÉOLUTION DES LITIGES (LOI 18/06/2018)
CANDIDATURES : BUREAU & COMMISSIONS**

Avec la mise en application de la loi sur les « Modes Alternatifs de Résolution des Litiges » la Commission Fédérale de Médiation fera « peau neuve ». Les arrêtés d'applications sont en voie de se finaliser. Dans le courant de décembre l'appel à candidatures devrait être publié dans le « Moniteur Belge ». Cet appel à candidatures devrait avoir 2 phases. La première étant la nomination par le ministre de la justice du Bureau. La seconde étant la nomination par le ministre de la justice des membres des Commissions présentés par le Bureau (sur 25 candidats). Il est possible que le Ministre envisage une seule phase pour cette 1^{ère} constitution.

Si vous êtes intéressé(e) à présenter votre candidature – Faites le savoir via secretariat.ubmp.bupb@gmail.com Préparez votre lettre de motivation, votre curriculum vitae, votre certificat de bonne vie et mœurs... pour nous transmettre tous ces documents en temps voulu et transmettre l'ensemble des dossiers retenus au service compétent. Voyez les informations* ci-dessous afin de vous familiariser avec la composition de la future commission et son rôle. Vous souhaitez plus d'informations, n'hésitez pas à les demander à Hélène van den Steen, membre de l'actuelle CFMédiation.

Voici en résumé les nominations prévues :

Pour le Bureau : 16 membres (NL=FR) seront nommées pour une période de 4 ans renouvelable 1 fois (8 effectifs et 8 suppléants) qui justifient de compétences pertinentes dans le domaine de la médiation ou dans la pratique ou la formation à la médiation.

Les membres sont désignés par le ministre de la justice, sur présentation motivée :

- 2 membres par l'Ordre des Barreaux Francophones et Germanophone pour les avocats appartenant à cet ordre et 2 membres par l'Ordre van Vlaamse Balies pour les avocats appartenant à cet Ordre,
- 4 membres par la Fédération Royale du notariat belge pour les notaires,
- 4 membres par les Instances représentatives pour les médiateurs qui n'exercent ni la profession d'avocat, ni celle de notaire,
- 2 membres qui sont magistrats, ou magistrats émérites ou honoraires par le Conseil supérieur de la Justice,
- 2 membres par la Chambre nationale des huissiers de justice pour les huissiers de justice.

L'Union Belge des Médiateurs Professionnels est une instance représentatives pour les médiateurs étant donné que nous sommes légalement constituée comme Union Professionnelle (2003 – Conseil d'Etat) et comme Fédération (2007 - SPF Economies).

Pour les 3 Commissions : Ces membres (14) sont nommés par le ministre de la justice sur base de la présentation d'une liste rédigée par le bureau de CFM de maximum 25 candidats classés par ordre de préférence, contenant un avis motivé pour chaque candidat.

Commission permanente pour l'agrément des médiateurs belges et étrangers

Composition : 5 membres dont le président venant du Bureau (2 effectifs FR & NL + 2 suppléants FR & NL)

Commission permanente pour l'agrément des formations et le suivi de la formation permanente

Composition : 5 membres dont le président venant du Bureau (2 effectifs FR & NL + 2 suppléants FR & NL)

3. Commission disciplinaire et de traitement des plaintes – 2 collègues

Composition : le président venant du Bureau + 4 assesseurs effectifs (NL & FR) + 2 suppléants (FR & NL)

- collège néerlandophone (Président + 2 assesseurs effectifs) + 1 suppléant

- collège francophone (Président + 2 assesseurs effectifs) + 1 suppléant

4. Eventuelles commissions spéciales qui ne sont pas prévues actuellement.

Merci de votre attention et de votre engagement, Hélène van den Steen

*Loi en FR : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018061803

**ALTERNATIEVE VORMEN VAN GESCHILLENOPLOSSING –
KANDIDAATSTELLING VOOR HET BUREAU EN DE VASTE COMMISSIES. (loi 18/06/2018).**

Met de implementatie van de wet inzake "alternatieve vormen van geschillenbeslechting" zal de Federale Bemiddelingscommissie vernieuwd worden. Toepassingsbesluiten worden afgerond. In de loop van de maand december moet de oproep tot kandidaatstelling verschijnen in het "Belgisch Staatsblad". Deze oproep voor kandidaten moet in twee fasen gebeuren.

De eerste is de benoeming door de minister van Justitie van het Bureau.

De tweede is de benoeming door de minister van Justitie van de Commissieleden die door het

Bureau voorgedragen zijn (uit de 25 kandidaten).

Het is mogelijk dat de minister een enkele fase overweegt voor deze eerste samenstelling.

Indien u geïnteresseerd bent om uw kandidatuur in te dienen - laat het ons weten via

secretariat.ubmp.bupb@gmail.com Maak uw sollicitatiebrief op, uw curriculum vitae, uw uittreksel uit het strafregister ...

om ons al deze documenten tijdig te bezorgen en alle behouden dossiers naar de bevoegde dienst verzonden kunnen worden.

Zie de onderstaande informatie * om vertrouwd te raken met de samenstelling van de toekomstige commissie en haar rol. Indien u meer informatie wil, aarzel dan niet om dit aan Hélène van den Steen, lid van de huidige Federale Bemiddelingscommissie, te vragen.

Een samenvatting van de geplande benoemingen:

Voor het bureau: 16 leden (NL = FR) worden benoemd voor een periode van 4 jaar, eenmaal hernieuwbaar (8 vaste leden en 8 plaatsvervangers) die beschikken over relevante vaardigheden in het domein van bemiddeling of op het stuk van praktijkervaring of opleiding inzake bemiddeling.

De leden worden door de minister van Justitie aangewezen, op met redenen omklede voordracht:

- 2 leden bij de Orde van de Franstalige en Duitstalige Balies voor advocaten die tot die Orde behoren en 2 leden bij de Orde van de Vlaamse Balies voor advocaten die tot die Orde behoren,
- 4 leden door de Koninklijke Federatie van het Belgisch notariaat voor de notarissen,
- 4 leden door de representatieve instanties voor de bemiddelaars die noch het beroep van advocaat noch dat van notaris uitoefenen,
- 2 leden die magistraat, ereritus-magistraat of eremagistraat zijn, door de Hoge Raad voor de Justitie,
- 2 leden van de Nationale Kamer van Gerechtsdeurwaarders voor de gerechtsdeurwaarders.

De Belgische Unie van Professionele Bemiddelaars is een representatieve instantie voor bemiddelaars, aangezien wij juridisch zijn opgericht als Professionele Unie (2003 - Raad van State) en als Federatie (2007 - FOD-economie).

Voor de 3 Commissies: deze leden (14) worden benoemd door de Minister van Justitie op basis van de presentatie van een lijst, opgesteld door het FBC-bureau, van maximaal 25 kandidaten gerangschikt in volgorde van voorkeur, met een gemotiveerd advies voor elke kandidaat.

1. Vaste commissie voor de erkenning van Belgische en buitenlandse bemiddelaars

Samenstelling: 5 leden inclusief de voorzitter van het bureau (2 FR & NL + 2 plaatsvervangers FR & NL)

2. Vaste commissie voor de erkenning van opleidingen en de opvolging van de permanente vorming

Samenstelling: 5 leden inclusief de voorzitter van het bureau (2 FR & NL + 2 plaatsvervangers FR & NL)

3. Vaste commissie voor de tuchtregeling en de klachtenbehandeling

Samenstelling: de voorzitter komt uit het Bureau + 4 effectieve bijzitters (NL & FR) + 2 plaatsvervangers (FR & NL)

- Nederlandstalige college (voorzitter + 2 effectieve bijzitters) + 1 plaatsvervanger

- Franstalig college (voorzitter + 2 effectieve bijzitters) + 1 plaatsvervanger

4. Mogelijke speciale commissies zijn momenteel niet voorzien.

Bedankt voor uw aandacht en betrokkenheid, Hélène van den Steen

*Wet in NL: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2018061803&table_name=wet

**"On ne peut agir efficacement
qu'en travaillant de concert." Edmund Burke.**

RETOUR SUR L'INTERVISION - UBMP LE 03/10/2018 À L'UNIVERSITÉ DE PAIX

Participaient à cette rencontre : Isabelle Brouillard, Almudena Vaquerizo Gilsanz, Cathia Rigau, Marie Gérard, Sehriban Saritas, Véronique Van Kerrebroeck, Isabelle Grimée

THÈME : « L'ART DE DIRE LES NON-DITS »

Non-dits 1 : Quoi faire devant un médié en état d'ébriété ? à nous de juger si la séance est possible, si ce n'est pas le cas pour nous, nommer ce qui, ne va pas, ce qui est là (émotions trop fortes, difficulté à communiquer) et redonner rdv, sans juger l'état. Si le conflit est conséquence de l'abus d'alcool : nommer et discuter sur les comportements dérangeants, pas sur le fait qu'il doive arrêter de boire ou se droguer. Nommer ce qui est là : quand vous dites que vous n'avez pas consommé, je suis perplexe... Médiateurs scolaires FWB : en duo : un qui a reçu la demande (qui sait ce qui tracasse les adultes), un deuxième qui se place dans la position du non savoir et qui questionne les jeunes.

Non-dits 2 : dans les écoles (enjeux, demandes cachées de la direction, des parents ?).

Clarifier : Le médiateur n'est surtout pas l'avocat de l'école ou de la famille. !!! Quand une famille pose plainte : on peut travailler quand même la relation avec les jeunes en parallèle.

Quand les personnes en conflit sont « envoyées », elles sont invitées en médiation par le médiateur afin d'expliquer ce qu'est la médiation, le mode de fonctionnement, la judiciarisation par rapport à la médiation et vérifier s'ils sont ok de rentrer en processus après ça (les laisser s'approprier la médiation) Idem pour situation ci-après

Non-dit 3 : Quid quand c'est l'employeur qui envoie ?

Important de clarifier : L'engagement du médiateur est envers les personnes en médiation, pas envers l'employeur. Ce sont les personnes (si elles le souhaitent qui peuvent communiquer leur accord à l'employeur)

Vous me demandez de résoudre le conflit entre ... et ..., ce n'est pas mon rôle, mais celui de les aider/accompagner à dialoguer s'ils le souhaitent. Ce qui se dira dans l'espace de médiation restera strictement confidentiel sauf si les personnes, elles-mêmes, souhaitent vous en faire part de commun accord.

Dans toutes ces situations et d'autres évoquées, la manière de fonctionner est la même : mettre sur la table de manière claire et non jugeant ce qui est là insidieusement. Clarifier, mettre des mots, jouer cartes sur table.

Quand vous dites ... j'ai l'impression que vous attendez de moi que je vous défende, hors ici mon rôle est ...

RETOUR SUR L'INTERVISION UBMP DU 14/11/2018 – VILLE DE NAMUR

Participaient à cette rencontre à Namur : Bruyr Sophie, Henry Marie-Paule, N'Tanga Jacqueline, Hodaïbi Saïda, Legros Nathalie, Sehriban Saritas, Almudena Vaquerizo Gilsanz, Heuzer Myriam, Lesaffre Delphine, Gratia Marianne, Ruisi Maria

THÈME « LE CADRE DANS UN GROUPE ET DÉONTOLOGIE »

1 - En co-médiation dans une situation, comment déterminer les honoraires pour le travail réalisé entre les séances ?

2 - Partage des frais entre les différentes parties ou ... ?

3 - Outils, engagements de chaque partie jusqu'à la fin ou ...

Chaque participant apporte un éclairage sur comment faire au départ de sa pratique :

- poser le cadre ;
- transparence au niveau du prix et des honoraires ;
- parler du passé et du futur ;
- informer, donner la même information à chacun ;
- engagement individuel, comment inviter en médiation : faire du porte à porte, par courrier simple ou recommandé, par téléphone, ...
- écouter chacun individuellement ;
- co-création, intérêt de chacun dans la situation présente, ce qu'ils vont en retirer personnellement ;
- réalisation d'un questionnaire : 5 questions à poser à chacun de la même manière ;
- simplifier, lâcher prise ;
- pas faire d'hypothèse à la place de l'autre ;
- laisser venir les choses.

Attention : RGPD, confidentialité, secret professionnel, ...

Dans quelle mesure, il faut dire le danger et les missions de chacun.

- protection des personnes ;
- partager avec les collègues ;
- en intervision ;

Pour d'autres situations :

- réaliser une carte réseau ...

Merci à chacun(e) pour son apport. – Compte rendu : Sehriban Saritas

FORMATIONS/CONFERENCES - PRIX REDUITS POUR LES MEMBRES UBMP-BUPB-BUPM - 2018

- PMR Europe offre 10% de réduction aux membres UBMP-BUPB-BUPM en ordre de cotisation.
- CENTRE EUROPEEN DE MEDIATIONS offre une réduction 15 à 20% aux membres UBMP-BUPB-BUPM
- UNIVERSITE DE PAIX - tarif identique à celui des adhérents de l'U.P.
- TRIALOGUE offre 10% de réduction aux membres UBMP-BUPB-BUPM en ordre de cotisation. D'autres formateurs ou organismes de formation offrent des réductions, voyez les offres ci-dessous



PLEINE CONSCIENCE POUR ENFANTS ET ADOS EXPLIQUÉE AUX PARENTS

Mardi 11/12/2018 à 18h30 - Université de Paix (Bd du Nord, 4 – 5000 Namur)

Par **Alexandre CASTANHEIRA**, Formateur à l'Université de Paix, Agrégé de l'enseignement secondaire supérieur, Instructeur Pleine Conscience MBSR.

<https://www.universitedepaix.org/formations/informationspratiques/inscriptions>

PRIX : gratuit (inscriptions, place limitée) – REF.1884

Aujourd'hui, les enfants et les ados vivent dans un monde qui file à la vitesse grand V, et où ils sont sans cesse sollicités par des activités ou des médias. Nous nous étonnons alors qu'ils soient distraits, dissipés, hyperactifs, agités, colériques ou amorphes sans nous douter un instant que c'est aussi ce rythme quotidien, que notre mode de vie leur impose, qui les empêche de se poser, de ralentir et de juste **être** présent à eux-mêmes et au monde qui les entoure. Est-il possible d'aider nos enfants et nos ados à « surfer » sur les hauts et les bas du quotidien, à s'arrêter quand ils en ont besoin ? Oui. Les techniques de pleine conscience peuvent les aider à se reconnecter au moment présent pour prendre soin d'eux-mêmes, respecter leurs limites, mieux gérer le stress et les émotions, développer leur confiance en eux et leur bienveillance dans leurs relations. De plus en plus de recherches scientifiques le prouvent. Et ce qui est encore mieux, c'est lorsque cela devient une aventure où parents et enfants apprennent à surfer ensemble...

FORMATION CONTINUE DES MÉDIATEURS À L'UNIVERSITÉ DE PAIX - NAMUR

Afin de conserver leur agrément, les médiateurs agréés par la CFM doivent se soumettre à une formation permanente de 18 heures, étalées sur deux années. Les formations suivantes de l'Université de Paix sont agréées par la Commission Fédérale de Médiation : <https://youtu.be/4ij7N3kSPQI>

De la déconstruction des préjugés au vivre ensemble – 12h Comprendre les relations sur les médias sociaux – 6h Reconnaître nos croyances limitantes et les dépasser – 12h Introduction à la Communication Non violente – 12h Aller plus loin dans la Communication Non violente – 12h Communication non verbale : il n'y a pas que les mots pour le dire – 12h Mieux communiquer – oser s'affirmer – développer son assertivité – 12h Réduire son stress et apprivoiser ses émotions par la pleine conscience Expérimenter la présence et l'écoute conscientes dans nos relations Renforcer ses capacités de présence et d'écoute en médiation par la pleine conscience – 12h Communication & Systémique – 12h Des conflits et des groupes – 12h Pratiquer l'écoute – 12h Du ressentiment au ressenti – 14h Faire face à l'agressivité – 12h Faire face à la manipulation – 18h Dire Non – 12h Développer l'intelligence émotionnelle – 12h La valise du médiateur : outils et attitudes – 18h Médiation créative à travers les arts – 14h Se protéger et prendre du recul – 18h Cultiver la pleine conscience dans nos relations – Cycle de pleine conscience interpersonnelle - Développer vos compétences relationnelles : approche ludique et réflexive par l'impro-relational – 12h Atelier d'approfondissement : Le conflit et moi. Comment je me positionne face à un conflit ? - Ecouter et poser des questions, cette danse subtile

INSCRIPTION : <https://www.universitedepaix.org/formations/informations-pratiques/inscriptions>

PRIX : Les membres de l'UBMP bénéficient du tarif préférentiel « membre adhérent » de l'Université de Paix - voir site

« LA MEDIATION DE GROUPE » - Bruxelles les 3 & 12/12/2018 - 9:30 - 17:30

FORMATEUR : Thierry BÉRIAULT - CENTRE DE FORMATION : PMR- Europe (Uccle) rue Dodonée 113 - 1180 Bruxelles

PRIX : 450 euros HTVA soit 544,50 euros TVAc, comprenant formation, matériel didactique, pauses-café.

PROGRAMME & INSCRIPTION - http://www.pmr-europe.com/www/wp-content/uploads/2018/09/pmr_mcds_mediation-degroupe.pdf

PUBLIC CIBLE : Médiateurs sociaux et conseillers en prévention des risques psychosociaux, Avocats

CONTACT : Coralie SMETS-GARY 0476 33 50 84 - coralie.smets.gary@pmr-europe.com

TRAINING – MEDIV - HASSELT - KAPPELE-OP-DEN-BOS - 6, 7 en 13/12/2018 - 9u30 tot 16u30

HEROPFRISSING BEMIDDELING

PLAATS: Domein Koningsteen, Kapelle-op-den-Bos

TRAINER: Anouk Moors

Lees meer : <http://www.mediv.be> - INFO@MEDIV.BE

Deze driedaagse bijscholing richt zich tot iedereen die in een ver of kort verleden een opleiding tot bemiddelaar volgde. In de training worden de belangrijkste basisprincipes en vaardigheden opnieuw herhaald en besteden we aandacht aan de grondhouding van de bemiddelaar.

RENCONTRES FAMILLE & CINÉMA de l'APMF-PIF - PARIS - MARDI 20/11/2018 à 19h30**LA MÉDIATION FAMILIALE FAIT SON CINÉMA**

au Cinéma les 5 CAUMARTIN : PROJECTION DU FILM « **L'AMOUR FLOU** »
de Romane BORHINGER et Philippe REBBOT

Un film plein de tendresse et d'humour qui traite de nombreux sujets abordés en médiation familiale : le couple, la séparation, la résidence des enfants ...

Le film est suivi d'un **débat avec le public** et en présence de Madame le Maire du 9ème arrondissement Mme Dephine Bürkli, Mr Jacques Saliba, Docteur en Sociologie et enseignant de Sociologie de la famille, et des médiateurs familiaux.

RÉSERVATIONS : Cinéma Les 5 Caumartin. <http://www.cinqcaumartin.com/evenements/>
Délégation régionale de l'Association pour la Promotion de la Médiation Familiale (APMF)
Paris Ile de France - Partenariat de la Mairie du 9 de la CAF de Paris.

FAMILLE ET CINÉMA, un nouveau rendez-vous trimestriel qui nous permettra, à la lumière des œuvres projetées, d'échanger autour des diverses représentations de la famille, de ses différentes problématiques et autour de notre profession, la médiation familiale, notre éthique, nos pratiques et aussi : partager, s'interroger avec le public en présence de professionnels de la famille. Les médiateurs familiaux sont chaleureusement invités à participer au débat ! Merci de nous informer de votre présence.

**S'ADRESSER À L'ENFANT ET ENTENDRE SA VOIX DANS LES MARD » à PARIS - 21/11/2018 - 14h à 18h**

ORGANISATION : Institut du droit de la famille et du patrimoine

LIEU : Auditorium de la Maison du Barreau - 2, rue de Harlay – 2, rue de Harlay – Paris 1

INSCRIPTION : <https://www.institut-dfp.com/medias/shared/s-adresser-a-l-enfant-et-entendre-sa-voix-dans-les-mard.pdf>

ANIMÉ par Elodie Mulon, présidente de l'IDFP

INTERVENANTS : Anne Marion de Cayeux, Avocat au Barreau de Paris, Médiateur CNMA, Vice-présidente de l'IDFP - Isabelle Copé-Bessis, Avocat au Barreau de Paris, médiateur CNMA, membre du C.A. de l'IDFP - Fadela Houari, Avocat au Barreau de Paris, membre du C.A. de l'IDFP - Carine Denoit-Benteux, avocat au Barreau de Paris, médiateur CNMA, membre du CNB, membre du CA de l'IDFP - Danièle Ganancia, Magistrat honoraire, médiateur familial - Marc Juston, Magistrat honoraire, formateur, membre du Haut Conseil de la Famille - Jocelyne Dahan, Formatrice, médiateur familial

L'audition de l'enfant et son assistance par un avocat sont prévus dans nos textes uniquement dans un cadre judiciaire. Mais que se passe-t-il quand les séparations parentales se résolvent à l'amiable ? Comment faire pour respecter les droits de l'enfant : à être entendu, être associé aux décisions, voir son intérêt protégé... et recueillir ses sentiments en l'informant de ses droits ?

Si dans le divorce par consentement mutuel l'enfant doit signer un formulaire sur son audition par le juge, dans les autres procédures amiables de séparation, un tel formulaire n'existe pas. Il n'existe plus généralement pas de cadre amiable pour entendre la voix de l'enfant : aucun texte ne le prévoit, très peu d'acteurs de la résolution des litiges (médiateurs, avocats, magistrats) y sont formés. Ayant constaté le développement de pratiques qui interrogent sur le plan légal et déontologique, l'IDFP a mis au point une proposition de pratique professionnelle spécifique, adaptée et protectrice des droits de l'enfant favorisant la voie amiable. Nous avons cherché à tracer un cadre extra-judiciaire pour offrir aux enfants et à leurs parents la possibilité d'une information donnée et d'une parole recueillie dans la sécurité d'un cadre confidentiel, par des professionnels compétents, dans le respect de la loi.

Propos introductif : la place de l'enfant à l'aune de la déjudiciarisation & les responsabilités de l'avocat conseil de l'enfant.

Les droits de l'enfant et l'intérêt supérieur de l'enfant : état des lieux à l'international et en France.

Recueillir la parole de l'enfant en amiable : le cadre : Quels modes amiables. - Focus sur la procédure participative. - Quels professionnels pour y procéder. - Quelles règles légales et déontologiques à respecter.

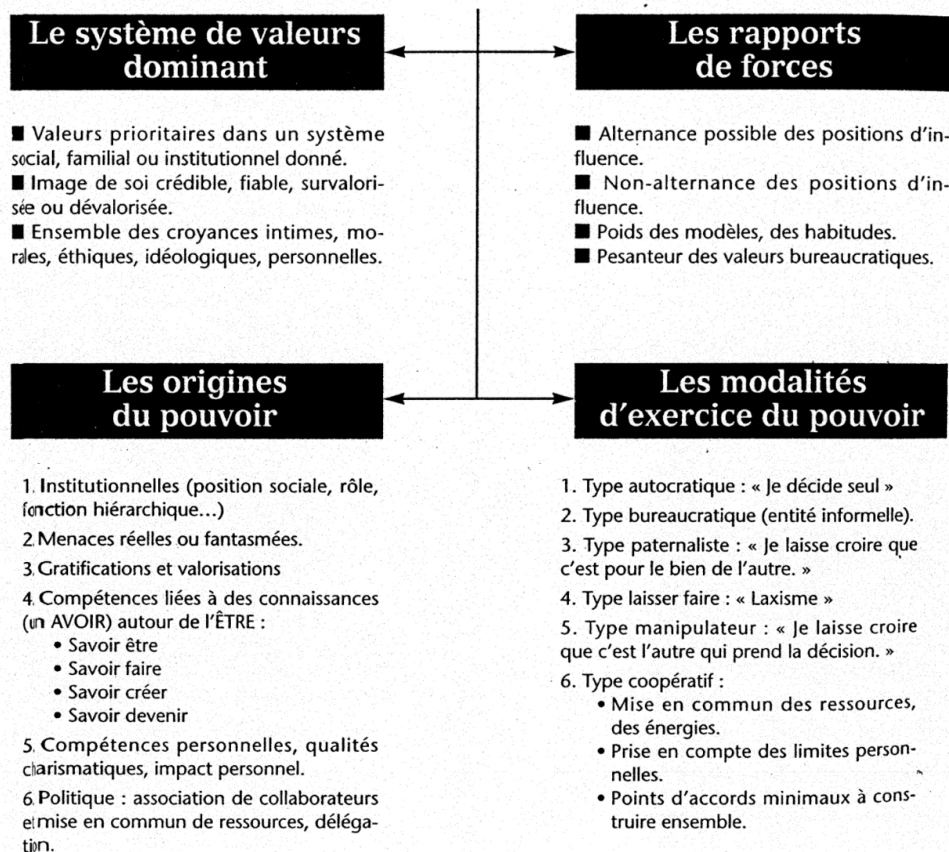
L'entretien avec l'enfant : l'objet : L'informer de ses droits. - L'associer aux décisions qui le concernent. - Aider à une restauration de liens avec un parent. - Et autres possibilités...

Pratique professionnelle pour s'adresser à l'enfant et recueillir sa parole en amiable : étapes par étapes : L'entretien d'information, de présentation du formulaire, de recueil des sentiments. - Associer l'enfant à une médiation.

La nécessaire qualification du professionnel mandaté

Autorité et pouvoir

Avoir de l'AUTORITÉ, c'est permettre à l'autre
d'être AUTEUR de sa propre vie.



Avoir de l'AUTORITÉ

c'est exercer une influence reconnue et acceptée par celui sur lequel elle s'applique, pour lui permettre d'être plus lui-même.

Avoir du POUVOIR

c'est exercer une influence sur autrui par la contrainte, dans un rapport de forces favorable... à celui qui l'exerce et défavorable à celui qui le subit!

S'ADRESSER À L'ENFANT ET ENTENDRE SA VOIX DANS LES MARD » à PARIS - 21/11/2018 - 14h à 18h

ORGANISATION : Institut du droit de la famille et du patrimoine

LIEU : Auditorium de la Maison du Barreau - 2, rue de Harlay – 2, rue de Harlay – Paris 1

INSCRIPTION : <https://www.institut-dfp.com/medias/shared/s-adresser-a-l-enfant-et-entendre-sa-voix-dans-les-mard.pdf>

ANIMÉ par Elodie Mulon, présidente de l'IDFP

INTERVENANTS : Anne Marion de Cayeux, Avocat au Barreau de Paris, Médiateur CNMA, Vice-présidente de l'IDFP - Isabelle Copé-Bessis, Avocat au Barreau de Paris, médiateur CNMA, membre du C.A. de l'IDFP - Fadela Houari, Avocat au Barreau de Paris, membre du C.A. de l'IDFP - Carine Denoit-Benteux, avocat au Barreau de Paris, médiateur CNMA, membre du CNB, membre du CA de l'IDFP - Danièle Ganancia, Magistrat honoraire, médiateur familial - Marc Juston, Magistrat honoraire, formateur, membre du Haut Conseil de la Famille - Jocelyne Dahan, Formatrice, médiateur familial

L'audition de l'enfant et son assistance par un avocat sont prévus dans nos textes uniquement dans un cadre judiciaire. Mais que se passe-t-il quand les séparations parentales se résolvent à l'amiable ? Comment faire pour respecter les droits de l'enfant : à être entendu, être associé aux décisions, voir son intérêt protégé... et recueillir ses sentiments en l'informant de ses droits ?

Si dans le divorce par consentement mutuel l'enfant doit signer un formulaire sur son audition par le juge, dans les autres procédures amiables de séparation, un tel formulaire n'existe pas. Il n'existe plus généralement pas de cadre amiable pour entendre la voix de l'enfant : aucun texte ne le prévoit, très peu d'acteurs de la résolution des litiges (médiateurs, avocats, magistrats) y sont formés. Ayant constaté le développement de pratiques qui interrogent sur le plan légal et déontologique, l'IDFP a mis au point une proposition de pratique professionnelle spécifique, adaptée et protectrice des droits de l'enfant favorisant la voie amiable. Nous avons cherché à tracer un cadre extra-judiciaire pour offrir aux enfants et à leurs parents la possibilité d'une information donnée et d'une parole recueillie dans la sécurité d'un cadre confidentiel, par des professionnels compétents, dans le respect de la loi.

Propos introductif : la place de l'enfant à l'aune de la déjudiciarisation & les responsabilités de l'avocat conseil de l'enfant.

Les droits de l'enfant et l'intérêt supérieur de l'enfant : état des lieux à l'international et en France.

Recueillir la parole de l'enfant en amiable : le cadre : Quels modes amiables. - Focus sur la procédure participative. - Quels professionnels pour y procéder. - Quelles règles légales et déontologiques à respecter.

L'entretien avec l'enfant : l'objet : L'informer de ses droits. - L'associer aux décisions qui le concernent. - Aider à une restauration de liens avec un parent. - Et autres possibilités...

Pratique professionnelle pour s'adresser à l'enfant et recueillir sa parole en amiable : étapes par étapes : L'entretien d'information, de présentation du formulaire, de recueil des sentiments. - Associer l'enfant à une médiation.

La nécessaire qualification du professionnel mandaté

COLLOQUE : LES MÉDIATIONS D'ICI ET D'AILLEURS ! AU LUXEMBOURG – 23 & 24/11/2018

A l'occasion des 20 ans de l'asbl « Centre de Médiation » celle-ci organise un colloque qui va permettre de nous rendre compte du chemin parcouru au cours de ces vingt années mais aussi de se tourner vers le futur ... vers quelles médiations allons-nous ? Le colloque prévoit des moments et espaces de discussion liés à des thématiques dans lesquelles le Centre de Médiation asbl est acteur au Luxembourg. Pour ces échanges, de nombreux médiateurs nationaux et internationaux seront accueillis.

Au programme : 23/11/2018 – 9 à 20h

9h30 Mots de bienvenue : Paul Schroeder - président du Centre de Médiation asbl

Interventions de :

Franck COLOTTE - enseignant-chercheur en philosophie antique & Michel TRES - professeur de philosophie

Le Juge aux Affaires Familiales (JAF) : un nouveau défi luxembourgeois

JAF Alexandra HUBERTY - Avocat Me Nathalie BARTHÉLÉMY - Médiateur Alain MASSEN

14h00 - ESPACE RECHERCHE - Luxembourg Belgique France - Claude HOUSSEMAND Christophe MINCKE Fathi BEN MRAD

16h00 - ESPACE SCOLAIRE - Luxembourg Belgique France - Gilbert GRAF Joëlle TIMMERMANS Isabelle SCARAMAL

18h30 - « PAR DELÀ LA RUPTURE » par le théâtre-action ACTIS asbl.

La 1^{ère} représentation avait permis aux spectateurs de se retrouver au cœur d'une médiation lors de laquelle les personnages ont partagé leurs pensées intérieures, le tout avec réalisme et humour.

Au programme : 24/11/2018 – 9 à 13h – France - Luxembourg - Belgique - Canada

9h15 - ESPACE JUSTICE - Jacques FAGET - Aurélie JAAQUES & Paul SCHROEDER - Antonio BUENATESTA

11h00 - ESPACE FAMILLE - Isabelle WURTH - Me Marianne WARNANT & Me Nathalie UYTENDAELE - Francine CYR

12h45 - CONCLUSIONS - Gérard POUSSIN (FR)

ORGANISATION : Centre de Médiation Luxembourg (asbl) – fête ses 20 ans - www.mediation.lu

EN COLLABORATION AVEC LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENFANCE ET DE LA JEUNESSE

LIEU : centre culturel et de rencontre abbaye de neumünster - Salle Edmond Dune 28, rue Münster à L-2160 Luxembourg

QUELLE MÉDIATION FAMILIALE POUR DEMAIN ? COLLOQUE DE L'APMF : 30 ANS ! ... PARIS - 7/12/2018


« Depuis son émergence en France, la médiation familiale a connu différentes périodes traversées d'influences, d'affirmations et de tensions. A la période militante a succédé la période de l'institutionnalisation marquée par la professionnalisation et le financement public. Puis est venue la période de diversification des statuts d'exercice et des champs d'application de la médiation familiale. L'effervescence conceptuelle a toujours été présente, nous permettant de nous affirmer et de nous faire reconnaître. Nous traversons actuellement une période charnière avec des tiraillements entre spécialisation et diversification de la médiation. Parmi les médiateurs familiaux et avec les autres professionnels se dessinent de nouvelles perspectives, entre fermeture et ouverture. Durant toutes ces années, la médiation familiale, notamment par le biais des associations nationales et des médiateurs familiaux avec leurs pratiques diverses, a eu une place importante dans le paysage de la médiation. Elle a été un moteur, particulièrement sur la question des valeurs et de la formation, l'APMF ayant conçu le premier Code de déontologie de la médiation familiale et la première Charte européenne

de formation. En même temps, le besoin de reconnaissance a traversé toutes ces périodes, avec son cortège de craintes. Les peurs et le besoin d'être différents et solidaires ont constitué un moteur pour se confronter aux obstacles et les traverser à notre manière. Nous identifions davantage nos courants de pensées, nous affirmons mieux notre diversité, tout en continuant à nous interroger sur la spécificité de la médiation familiale. Plus récemment s'ouvrent différents espaces où se réfléchit la médiation dans son ensemble et auxquels l'APMF participe. Le Code Européen des médiateurs, les forum ouverts de la médiation familiale et de la médiation généraliste, les listes de médiateurs auprès des Cours d'appel, « Médiation 21 » et les « États Généraux de la Médiation » illustrent la nécessité de prendre en compte les dimensions politique et économique de la médiation familiale pour demain.

C'est pourquoi, à l'occasion de ses 30 ans, l'APMF propose un temps pour reconsidérer les repères, les valeurs, l'éthique de pratique de la médiation familiale, et réfléchir ensemble comment évoluer, nous ouvrir, tout en conservant nos fondamentaux et nos savoir-faire. Quel héritage souhaitons-nous transmettre aux médiateurs familiaux ? Quels chemins choisissons-nous ? Quelle médiation pour la société de demain ? Ce colloque, temps festif et réflexif, célèbre l'anniversaire de l'APMF et, à travers elle, l'histoire de la médiation familiale à laquelle elle a participé. Ensemble, ouvrons la voie aux médiateurs de demain... Pour ce faire, nous avons demandé à des témoins et des acteurs de la médiation familiale d'accompagner notre réflexion. Et afin de nourrir le colloque de nos réflexions et témoignages à tous, nous vous adresserons un questionnaire pour amorcer la réflexion.

PROGRAMME :

- Vincent DE GAULEJAC, sociologue et Christine DE GAULEJAC, médiatrice familiale : Roman familial et médiation familiale.
- Marie-Dominique WILPERT, psychosociologue, chercheuse en pratiques sociales et éducatives, Dominique LEFEUVRE, médiateur familial : Posture et éthique : des repères fondamentaux de la médiation familiale.
- Damien d'URSEL, médiateur familial et avocat, Isabelle JUES, médiatrice familiale : Ce que nos trajectoires disent de nos pratiques, nos modèles, nos concepts : témoignages.
- Nicolas AMADIO, sociologue, Claude DUVERNOY, Bâtonnier et médiateur, président de la FFCM, accompagnés d'un médiateur familial, d'un psychologue et d'autres professionnels : Table ronde sur la reconnaissance du médiateur familial.
- Jacques FAGET, sociologue et médiateur, Audrey RINGOT, médiatrice familiale : Perspectives pour la médiation familiale : spécificités et ouverture. Perspectives pour la médiation familiale : spécificités et ouverture.

En savoir plus <https://www.apmf.fr/wp-content/uploads/2018/09/pré-programme-colloque-APMF30-ans-au13-septembre.pdf>

CONFERENCE OF THE 'IMPLEMENTING RESTORATIVE JUSTICE WITH CHILD VICTIMS' PROJECT BRUSSEL - 7/12/2018 – 9 till 17h

The goal of this project was to provide an opportunity for mutual learning between six countries, three of which were already using restorative justice with children, while the other three were to implement observed restorative practices as part of a monitored pilot project. During this final conference the results of the project and the issues linked to the implementation of Restorative Justice Practices with children in European countries will be presented. Check out the program here.

WHERE: 3 building, Warmoesberg 43, 1000 Brussel

HOW TO REGISTER: <http://www.euforumrj.org/events/conference-rj-child-victims/>

MORE INFO Anne REYNAUD, Project Manager : <https://www.oijj.org/en/implementingrj-introduction>

The conference will be in English. The event is free of charge. The number of places is limited, don't wait to register!

AVONDLEZING DOOR CLAIRE WIEWAUTERS – Overijse - 07/02/2019 – 20u
HOE KINDEREN EN JONGEREN ONDERSTEUNEN BIJ DE SCHEIDING VAN HUN OUDERS?

PRAKTISCHE INFO - 0473 74 12 45

Organisatie en contactgegevens - Marjan van Domburg - Erkend familiaal bemiddelaar (erkende bijscholing in aanvraag)

<https://www.debosuil.be/nl/event/22735/ho-kinderen-en-jongeren-ondersteunen-bij-de-scheiding-van-hun-ouders>

te gast adres : GC de Bosuil

Witherendreef 1 - 3090 Overijse - Prijs: 18 €

Bij scheiding van de ouders verandert er veel in het leven van de kinderen.

Kinderen leven vanaf dat moment niet alleen in 2 huizen, het lijkt alsof ook de liefde moet verdeeld worden. In deze lezing kom je te weten wat kinderen en jongeren hierover vertellen om zo een beter zicht te krijgen op de noden van kinderen en jongeren vóór, tijdens en na een scheiding. Voor familiaal bemiddelaars, hulpverleners, ouders, grootouders, leerkrachten en alle anderen die rondom kinderen aanwezig zijn

Claire WIEWAUTERS is pedagoog en psychotherapeut voor kinderen, jongeren en volwassenen. Ze werkt in het Kenniscentrum Gezinswetenschappen in Schaarbeek en is docent aan de opleiding Gezinswetenschappen van de Hogeschool Odisee. Ze is tevens auteur van het boek 'Een week mama een week papa'.

EEN WEEK MAMA, EEN WEEK PAPA ? What children really need a divorce - Claire WIEWAUTERS**Summary**

Love is a verb, separating is that also

If two parents apart, is that for all children, regardless of age, a violent event that their safe and trusted world upside down. The good news is that you as a parent can do a lot to help restore the resilience of your child. Preferably if you can get a ready answer that leads to success. But it doesn't work like that. Every child and every family is different. Customization so. This book is based on the experience of children and gives parents a better understanding of what a separation process with children does. The book looking for an answer to what children at separation really need. Access is the key word here. The authors are inspired by their years of experience in the work with children and parents and by the insights from recent research. How do you tell your children that you are going to divorce? How to get to a good residence Scheme, adapted to the age of your child ? How do you deal with the anger and the sadness of your child ?

Publishing House

Publisher: Terra - Lannoo,

**UNE SEMAINE CHEZ PAPA, UNE SEMAINE CHEZ MAMAN**

Claire Wiewauters et Monique Van Eyken

Comment aider les enfants à traverser le divorce ? Les auteures, l'une psychothérapeute et l'autre médiatrice, ont eu la bonne idée de leur demander de raconter la séparation, leur ressenti quand ils vivent chez l'un et chez l'autre parent, les problèmes pratiques qui s'y posent aussi. En fonction de l'âge de chacun, on découvre les signaux qui doivent alerter, comment trouver de l'aide dans la famille, parmi les amis, à l'école. La force du livre réside dans les nombreux témoignages, mais aussi dans les points de vue des parents devenus « à temps partiel ». La médiation peut aider ceux qui ont des difficultés de contact. Un livre qui arrive à point nommé : alors que, à l'heure actuelle, 71 % des enfants résident chez leur mère, une proposition de loi fera, ce printemps, de la garde alternée le principe de base pour les deux parents. A.B.

éd. De Boeck,

2017

LES MÉDIATEURS DU PACIFIQUE – Arte - La Nouvelle Calédonie

C'est une histoire extraordinaire, une histoire où la politique respecte la vie, la morale, l'esprit. C'est une histoire d'hommes. Où chacun s'écoute, va au plus profond de soi, de ses convictions, de ses valeurs, puiser quelque chose d'inconnu qui lui permettra d'inventer l'impossible. De se transmuter. De devenir plus ouvert, plus intelligent, plus humain. C'est une histoire vraie, moderne, éternelle.

Pourtant, elle commence bien mal. Par une prise d'otages sanglante, de gendarmes, le 22/04/1988, par un groupe d'indépendantistes Kanaks de la tribu de Gosannah, sur l'île d'Ouvéa. Il faudrait négocier, on décrète Ouvéa zone militaire, coupée du reste du monde, le téléphone est coupé, la presse interdite. On envoie des hélicos, des soldats, le 11ème Choc, des troupes d'assaut... « Si c'est pas la guerre, ça y ressemble furieusement » dit Philippe Legorgus, chef du GIGN envoyé sur place. L'homme d'action est choqué par la méthode : les militaires ont investi le village de Gosannah, séparé les hommes des femmes, attaché les jeunes à des poteaux et les interrogatoires sont musclés ! Pourquoi ? Parce qu'on est pressé par le deuxième tour de

l'élection présidentielle, il faut montrer que la République est forte et Bernard Pons a pris les choses en main. On découvre que les gendarmes sont retenus, menottés, dans une grotte sacrée de l'île. Legorgus s'avance, se fait prendre, négocie, devient l'émissaire, le premier médiateur, voit qu'une solution pacifique est possible. Qu'importe ! le pouvoir lance l'opération « Victor ». Victor le nettoyeur, alias les troupes de choc, entrent en jeu. Grenades flash, assourdissantes, paralysantes, attaque au fusil d'assaut et même, ce n'est pas dit dans le document-, au lance-flammes. Les gendarmes sont libérés, deux soldats du 11ème choc y laissent leur vie, on abat 15 Kanaks, dont certains seront exécutés, achevés après les combats. L'honneur de la république est sauf, la terre calédonienne souillée de sang et les hommes de raison écoeurés. Lors de la conférence de presse à Nouméa, Bernard Pons félicite les forces de l'ordre et demande la dissolution du FNLS. Et quand un journaliste vient lui dire que tout cela ressemble à une boucherie délibérée et injustifiable, il lâche avec un sourire méprisant : « Croyez ce que vous voulez ! » Les élections passent, on ne cohabite plus et Michel Rocard, premier ministre, est désormais chargé du dossier. Sur place, ne reste que la révolte, le souvenir du sang versé et deux communautés, Caldoches et Kanaks, au bord de la guerre civile. Les uns veulent le maintien dans la république française ; les autres, l'indépendance. Apparemment, c'est inconciliable. D'ailleurs, le passage du cyclone « Victor » a balayé toute idée de conciliation, à Ouvéa et sur la grande terre calédonienne.

Cette fois, pourtant, la méthode change. On oublie la force, les soldats et la religion d'un ordre colonial. On ne change pas son fusil d'épaule, on le dépose. Et on cherche des hommes de bonne volonté. A la tête de la mission, Christian Blanc, un préfet qui a travaillé à Nouméa aux côtés d'Edgar Pisani pendant la crise de 1984. Un authentique serviteur de l'Etat, doté d'un sourire ravageur dont il sait abuser mais un homme d'une rare qualité, séduit par l'univers Kanak et négociateur inflexible. Autour de lui, des hommes remarquables, un pasteur protestant, un prélat catholique, un dignitaire franc-maçon, un préfet barriste, un ancien directeur de gendarmerie...Tous reviendront bouleversés de leur mission aux antipodes. Là-bas, face à eux, le chef de file calédonienne, Jacques Lafleur, homme habile et réputé dur mais lucide et qui a plus de cœur qu'il n'y paraît et Jean-Marie Tjibaou, entre grand sage Kanak et Martin Luther King des antipodes, impressionnant d'humanité, de volonté politique et de profondeur spirituelle.

Entre un peuple Kanak en révolte et des Caldoches accrochés à leurs fusils, sur une terre violente tâchée de sang, peuplée d'hommes méfiants, humiliés, terrorisés, haineux ou désespérés qui refusent de se parler, il faut imaginer l'incroyable parcours de cette mission de bonne volonté, d'une poignée d'hommes pressés par le temps, les impératifs politiques, suivis pas à pas par une opinion locale qui guette la maladresse, la provocation, le geste qui discrédite. On ne les connaît pas, ils viennent de Paris, qu'ils repartent ! Jamais ils ne nous feront accepter l'indépendance crient les uns ; jamais ils ne nous feront y renoncer, jurent les autres ! Surtout ne rien imposer. D'abord prendre contact avec ceux qui sont le plus proches : le pasteur avec les protestants de l'île, le prélat avec les catholiques, le franc-maçon avec ses frères, le magistrat avec ses pairs...On renoue des fils. Et puis on s'expose, on avance à la rencontre de l'autre, pour l'écouter. Les hommes de la mission se partagent l'île, vont au fond de la brousse, entendre Kanaks ou Caldoches leur parler de leur problème de paysan, du travail de forçat de leurs ancêtres, de leur peur, de leur colère, de leur amour de cette terre. Et puis, en groupe, on prend l'avion vers Ouvéa. Là-bas, on affronte la mémoire, celle des gendarmes tués, celle des Kanaks réprimés dans le sang. On part pour Gossannah...C'est tendu, fou, peut-être dangereux. On parle, assis à même le sol de la tribu, on s'incline devant les morts, tous les morts. Alors, une femme s'avance, son bébé dans les bras. Elle est veuve, son mari a été abattu pendant l'assaut donnée à la grotte sacrée. Elle pose son gamin dans les bras de Christian Blanc, porte-parole d'une paix acceptée.

Le reste ? C'est le rêve qui continue, des hommes qui se parlent du fond de leur cœur et de leur convictions, sans mépris, sans ruses, avec respect. Qu'ils soient haut-fonctionnaires parisiens, dignitaires religieux, colons calédoniens ou chefs Kanaks mélanésiens. Et qui puisent au plus profond d'eux-mêmes pour trouver le chemin politique de la paix. Quand Jean-Marie Tjibaou accepte de renoncer à l'indépendance immédiate, quand Jacques Lafleur consent à ne pas balayer cette idée pour l'avenir et à mieux répartir la richesse, quand tous se donnent rendez-vous dans dix ans, signent des accords à Matignon et se serrent la main, alors on comprend ce qu'ont pu faire des hommes de bonne volonté, sur un caillou perdu au milieu du Pacifique, au bout du monde, il y a dix ans déjà.

Texte : Jean-Paul MARI, ENCADRE

LA MEDIACIÓN Y LA TEORÍA DE JUEGOS - Francisco Javier Alés

Cuando pensamos en la llamada **Teoría de Juegos**, hemos de tener en cuenta que su objetivo principal es estudiar el **comportamiento que se supone racional ante situaciones de juego**, donde existen interacciones dos o más personas a quienes llamamos jugadores. En las mismas, los resultados están condicionados a las acciones que realizan los agentes en cada momento o bien por turnos.

Si esto lo llevamos a la **teoría del conflicto**, nos encontramos en la utilidad de la aplicación de las reglas del juego, a la hora de la **toma de decisiones en la negociación** de la salida a un problema. Es por ello que un juego es cualquier situación en la cual compiten dos o más jugadores: hablamos de dominó, el ajedrez, las cartas y, por qué no, el monopoly, el juego del



prisionero o el de las escenas. Tres grandes escenarios se deben poner en cuestión cuando hablamos del **éxito de un jugador para lograr el objetivo de ganar** el mismo. Por un lado, el **azar**. Por otro, las **reglas propias de ese juego** y, por último, las **destreza de la acción** o toma de decisiones que cada jugador realiza, es decir, la estrategia relativa a la acción que ha de emprender un jugador en cada estado posible del juego.

La Teoría de Juegos en mediación está ligada, principalmente, a las Matemáticas, pero hoy en día podríamos extrapolarla al trabajo del [mediador](#). Pero, sobre todo, la principal aplicación a nuestras distintas ciencias es que intenta encontrar estrategias racionales en situaciones donde el resultado depende no solamente de la estrategia de un participante y de las condiciones del momento, sino también de las estrategias elegidas por otros jugadores, con objetivos distintos o coincidentes.

En los años 50, hubo un desarrollo importante de la Teoría de Juegos que arrancó de Princeton, con Luce and Raiffa (1957), Kuhn (1953), quien permitió **establecer una forma de trabajar los juegos cooperativos**. Pero fue el Premio Nobel, **John Nash**, quien en 1994 definió el llamado **equilibrio de Nash** y permitió extender la teoría de juegos no cooperativos a otros más generales que los de suma cero (aquellos en los que lo que gana un jugador lo pierden los demás).

Así, podemos hablar con cierto interés para los mediadores del llamado **“dilema del prisionero”**, del matemático Albert W. Tucker, quien en 1950 proporciona un ejemplo de la **aplicación de la teoría de juegos a la vida real**. En los más de sesenta años que han pasado desde entonces, numerosos profesionales y científicos lo han utilizado, hasta el punto de ser un clásico para la determinación por ejemplo de asignación de responsabilidades o adopción de decisiones para llegar a un acuerdo, entre otros. Decisiones que, por la naturaleza de la mediación, son tomadas por los mediados, cuidando los mediadores que sean ellos lo que se atribuyan el éxito del acuerdo alcanzado.

Realmente adentrarnos en la Teoría de Juegos puede ser bastante más fácil de lo que parece. Se dice que *“yo actúo de una manera, tú actúas de otra”*, y a partir de ese momento, *“algo sucede”* teniendo en cuenta que este resultado es producto de la decisión y de lo que cada uno hagamos.

El ‘dilema del prisionero’ en mediación analiza cómo el destino de cada uno depende de las acciones del otro.

Dilema del prisionero					
Caso A		Caso B		Caso C	
Prisionero 1 Mantuvo silencio	Prisionero 2 Confesó	Prisionero 1 Mantuvo silencio	Prisionero 2 Mantuvo silencio	Prisionero 1 Confesó	Prisionero 2 Confesó
					
20 años	Liberado	1 año	1 año	5 años	5 años
B B C					

Pero permitirme que, ya que lo hemos mencionado, os hable del conocido **“dilema del prisionero”**. Dos personas son arrestadas, encarceladas y se les fija la fecha del juicio. El fiscal del caso habla con cada prisionero por separado y les presenta una oferta:

- si confiesa contra el socio, todos los cargos en su contra serán retirados y la confesión será usada como evidencia para condenar al otro. La sentencia que recibirá será de 20 años.
- si no confiesa y su socio lo hace, será condenado a 20 años y su socio quedará libre.
- si ambos confiesan, serán condenados a 5 años de prisión.
- si ninguno confiesa, serán condenados a 1 año de prisión.

En el **“dilema del prisionero”**, el **destino de cada uno depende de las acciones del otro**. Individualmente, confesar sería la mejor opción, pero si ambos lo hacen el castigo es peor que si ambos callan.

“Cuando uno escoge algo, eso tiene un impacto en otras personas”, señala Paul Schweinzer, “La **Teoría de los Juegos** es tener en cuenta el **impacto de mis decisiones en los otros cuando las voy a tomar**”. Pienso que a partir de estas apreciaciones debemos **tener muy en cuenta las estrategias a seguir ante una situación de conflicto** que se nos presenta en la mesa de mediación.

Por eso, **no se trata de aplicar este método en cualquier toma de decisiones**, sino en las de tipo estratégico. Intentamos buscar acuerdos o soluciones donde no sea solo la pura intuición la que pongamos en valor

El análisis parte de **predicciones del comportamiento de los demás**, no del comportamiento en sí, sin conocer las decisiones de los otros jugadores. Es lo que sucede en una partida de ajedrez. El jugador por lo general antes de mover una pieza, piensa en la movida de su contrincante y adelantarse a la jugada para finalmente ganar. La toma de decisiones y el análisis se hacen siempre buscando una función de utilidad, un objetivo.

Cuando **mediamos**, la **decisión que las partes tomen van a estar entrelazadas**, de tal forma que la que tome una de las partes dependerá en buena medida de las acciones y decisiones de la otra parte y viceversa.

Otro ejemplo de juego adaptado a la mediación, lo podemos encontrar en el llamado **“hagamos un trato”**. La premisa de este juego ha sido utilizada por muchas televisiones para entretener al público. Así el juego plantea a la persona que está concursando, por ejemplo en un programa de televisión, que **debe escoger entre tres puertas**. Detrás de una de ellas imaginemos hay un coche, mientras que detrás de las otras dos hay objetos de ínfimo valor.

Después de que el concursante escoja una de las puertas, el presentador abre una de las dos restantes. Aparece una hucha. A continuación pregunta al concursante si desea escoger la otra puerta en lugar de la inicial.

Aunque de forma intuitiva parece que cambiar de puerta no aumenta las posibilidades de ganar el coche, lo cierto es que si el concursante mantiene su elección original tendrá $\frac{1}{3}$ de probabilidad de obtener el premio y, si la cambia, la probabilidad será de $\frac{2}{3}$. Este problema ha servido para ilustrar la **reticencia de las personas a modificar sus creencias a pesar de que sean refutadas mediante la lógica**.

“El trasplante de corazón” aplicado en un proceso de mediación

Otro juego que presento muchas veces en mis [cursos de formación de mediadores](#) es “El trasplante de corazón”. Este juego y dinámica que aprendí, trata de **consensuar la toma de decisiones**. Es muy común que en un proceso de mediación los mediados tengan que ir descartando posibilidades hasta que ellos mismos encuentran la solución. Aquí proponemos dividir en varios grupos, para analizar la siguiente situación.

Eres un cirujano de un gran hospital y perteneces a una comisión que debe tomar la importante decisión de determinar a qué persona vas transplantar de corazón, ya que solamente llegó un donante y hay 7 pacientes en espera urgente de dicho trasplante. ¿Qué paciente consideráis que debe recibir el trasplante? ¿Por qué? La comisión tiene que llegar a un acuerdo antes de 20 minutos y los pacientes son los siguientes:

- Una famosa cirujana de 31 años, sin hijos y que está muy valorada.
- Un profesor de 40 años que tiene dos hijos pequeños.
- Una niña de 11 años que estudia música.
- Una mujer joven de 15 años embarazada de 2 meses, soltera y sin hijos.
- Un sacerdote de 30 años.
- Un joven de 17 años que con sus ingresos de camarero mantiene a sus padres.
- Una mujer científica a punto de descubrir la vacuna del SIDA, lesbiana.

Todos han sido analizados y son perfectamente compatibles con el trasplante y debemos consensuar a quien lo haremos y argumentar la decisión, si no la dinámica no sería correcta. ¿Quién quedará finalmente?

No olvidéis pues que son **muchas las posibilidades de aprendizaje a través de la Teoría de Juegos**, no solo para quienes diseñaron sus orígenes, los matemáticos, sino también para todos aquellos que, con esfuerzo y dedicación, nos dedicamos a que los demás vean una oportunidad, donde solo ven un problema.

***Francisco Javier Alés**, Abogado, Mediador y Profesor de Loyola Executive Education. Director del Diploma de Especialización en Mediación y Gestión de Conflictos, Director del Foro Internacional de Mediadores Profesionales y Director de la Escuela Sevillana de Mediación. Conferenciante y ponente en numerosos foros y universidades. Coautor del Libro “La Magia de la Mediación”*

MÉDIATION - ARTICLE SUR L’ANTICIPATION DU CONFLIT PAR LA MÉDIATION, UNE RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES ...D’AVOCATS (AUSSI) par R. Carayol, avocat, conseil

La médiation peut être un outil de management vertueux pour instaurer une culture du dialogue au service de la performance de l’entreprise. Ce principe se décline pour l’avocat lui-même dans son parcours d’associé. in Gazette du Palais du 23/10/2018
Devenir associé est un engagement fort. Cela peut être une quête du Graal pour certain(e)s.

La relation humaine entre associé(e)s est toujours une dimension essentielle.

De l’union initiale, parfaite, et tellement évidente, il en va du destin qui peut conduire vers le retrait, le désengagement et la rupture. Le chemin de l’association peut se terminer dans les larmes de l’amertume et la guerre des euros, des locaux, des clients, et des collaborateurs.

Le recours à la médiation, processus structuré, confidentiel, peut être se révéler un puissant outil d’anticipation utile dans le management des difficultés d’une entreprise, au service de la fluidité des relations et donc de la performance économique. que les associés rencontrent.

Le rôle de l’entreprise dans la société est aujourd’hui posé par son implication dans son environnement, et l’adoption d’une politique de responsabilité sociale de l’entreprise (plus connue par son acronyme RSE). Il ne s’agit pas seulement de l’empreinte environnementale au sens de la pollution, mais de la forme de son management et de sa gouvernance pour améliorer la qualité de vie de ses équipes et la qualité des relations avec ses partenaires.

Dans cet esprit, une entreprise vertueuse est une entreprise « contributive » qui s’oppose à l’entreprise « prédatrice ». Une entreprise contributive prend soin de la préservation et du renouvellement de ses ressources (humaines, naturelles, matérielles, financières) pour développer une performance globale dont la rentabilité et les résultats financiers sont renforcés par un fort engagement humain et sociétal. Les rapports écrits ces derniers temps sur le sujet font également le constat qu’à l’échelle internationale, les notations des dirigeants intègrent désormais l’analyse de cette performance globale dans le management de l’entreprise sur ses fondamentaux financiers, sociaux, économiques et environnementaux (v. rapports Terra Nova : Richer M., « L’entreprise contributive – 21 propositions pour une gouvernance responsable », 5/03/2018 ; Notat N. et Sénard J.-D., « L’entreprise, objet d’intérêt collectif », 9/03/2018)

Dans une certaine mesure, le projet de loi PACTE actuellement en débat est une conséquence de cette tendance amorcée depuis des années avec la RSE et les objectifs de développements durables de COP 21. À mon sens, l'avocat(e) associé(e) de sa structure d'exercice est au cœur de cette tendance dans son environnement professionnel et son écosystème.

À l'instar du monde économique et social, le professionnel du droit conseil – entrepreneur lui-même – peut lui-même réfléchir à sa propre mutation pour intégrer les outils internes permettant d'anticiper le conflit, et de l'accueillir s'il devait surgir sans mettre en péril son exercice. Ceci est d'autant plus possible que l'avocat devient un acteur de solutions, et non plus seulement Je le crois d'autant que l'avocat(e) n'est plus le guerrier, le procédurier d'antan, car elle/il devient un acteur de solutions. ou encore le sauveur.

Aussi, pour dans sa démarche entrepreneuriale, Tout(e) associé(e) en devenir doit se poser les questions sur son avenir et celui de la structure qu'il rejoint ou crée. L'objectif n'est pas juridique, il est humain.

C'est en cela que la culture du dialogue se pose dans la genèse du projet avant de prendre forme juridiquement.

Il est important que le projet personnel et commun soit clair, dans sa dimension humaine, culturelle, structurelle et économique.

Dans un premier temps, ce travail de clarification est introspectif.

Plusieurs questions permettent de baliser cette étape. L'association répond-elle à un besoin personnel et professionnel ? Mon exercice professionnel passe-t-il nécessairement par l'association ? Mon activité a-t-elle besoin d'un exercice en commun ? Suis-je capable de me projeter dans une équipe ? Que vais-je apporter à cette association ? Que va m'apporter cette association ? Quel type de clientèle pourrai-je accompagner et développer ? Ai-je envie d'être avocat toute ma vie ? Quels sont mes besoins financiers aujourd'hui, dans 1 an, dans 5 ans, dans 10 ans ? Quelles seront mes charges sociales ? Et ma retraite ?

Un exercice très simple et utile est de poser les avantages et inconvénients dans un tableau. Cela révèle souvent les besoins, et les valeurs personnelles.

Il ne s'agit pas d'une thérapie, quoiqu'elle puisse être utile parfois, mais d'une approche de soi pour être en ligne avec le projet envisagé et le rapport aux autres parties prenantes.

À ce stade, les besoins des autres parties prenantes sont tout aussi importants, car leur connaissance sera déterminante pour définir la compatibilité avec les siens, et construire les outils pour qu'ils puissent cohabiter dans l'intérêt collectif.

Connaître son ou ses associés est une chose. Il n'est pas utile de le connaître dans son intimité. Suivant la taille de la structure projetée, il peut être néanmoins souhaitable de disposer au minimum d'une information croisée sur les souhaits et ambitions de chacun(e) car il y aura nécessairement des impacts sur la vie de l'exercice professionnel en commun.

L'intérêt croisé sur chaque personnalité permettra de poser clairement les sujets du rapport à la qualité de vie, de l'équilibre entre-temps de travail et temps personnel et du rapport à l'argent.

Tout ceci peut permettre d'exprimer clairement la raison d'être du projet.

Toutes ces considérations, matérielles et philosophiques, sont importantes pour ne pas réduire l'engagement à un contrat d'adhésion sans âme.

Bien souvent, dans les litiges entre associés, les difficultés font surgir une distorsion de visions dans la genèse même du projet dû à un manque de dialogue ou de clarification dans les échanges, laissant place à des projections personnelles ou des sous-entendus contraires à la réalité des uns et des autres.

C'est souvent le rapport à l'argent qui fait surgir les différences sur le rapport à la vie professionnelle et personnelle. Il est fréquent de voir les tensions liées à des chiffres d'affaires en déséquilibre, avec des analyses sur la typologie de la clientèle et de la rentabilité d'un associé qui serait « moins investi » ou « en décalage avec le projet ».

Chacun(e) est évidemment libre d'évoluer. La vie n'est pas marmoréenne. Précisément en raison de cet aléa, la culture du dialogue peut aussi s'inscrire dans les engagements écrits.

Le point important est que toutes les étapes de la vie « juridique » de l'association peuvent être envisagées par le recours à une technique de communication non violente, en adoptant les mots de la négociation raisonnée.

L'innovation contractuelle serait de poser clairement le recours à ces techniques par l'usage des mots en fixant le principe que l'échange sur les intérêts communs et divergents serait privilégié.

Les statuts et les pactes d'associés peuvent accueillir ces améliorations. Des chartes avec des principes directeurs de la vie en commun pourraient même être envisagées dans une approche systémique de la relation professionnelle.

Au-delà des intentions, le risque de la discorde et donc du conflit existera toujours dans la relation directe entre les personnes concernées. Une clause de médiation peut ainsi être une réponse en posant le principe du recours à un médiateur, tiers neutre, impartial et indépendant, qui aura le mérite de donner encore une chance au dialogue et au respect des positions de chaque associé concerné. Le recours à la médiation aura également l'intérêt de permettre une expression libre des désaccords, dans un cadre sécurisé et strictement confidentiel, et donc sans conséquence sur l'éventualité d'une séquence ordinale et/ou procédurale qui pourrait naître en l'absence d'accord.

Le choix du médiateur est un sujet important qu'il sera prudent de fixer dans l'engagement initial, soit par la désignation d'une personne nommée, soit par la désignation d'une entité tierce qui désignera en son sein une médiatrice ou un médiateur.

Les frais pourront être pris en charge par la structure, étant dans l'intérêt social de parvenir à une solution apaisée.

Par l'anticipation, le conflit, s'il devait surgir, pourra être accueilli par la mise en place d'outils propres à en définir les contours et à éviter – autant que possible – une déflagration dont les conséquences pourraient être graves pour l'exercice professionnel, pour le service attendu par les clients et donc pour la rentabilité de l'entreprise.

C'est en ce sens que je crois que la responsabilité sociale des entreprises d'avocats se pose dans les mêmes termes que toute entreprise engagée dans son écosystème. Rédigé par [ROMAIN CARAYOL](#), 29/10/2018 - [HTTPS://BLOG.CARAYOL.INFO](https://blog.carayol.info)

10 RAISONS DE DÉPLOYER UNE POLITIQUE EN FAVEUR DU BONHEUR AU TRAVAIL DANS SON ORGANISATION - PUBLIÉ LE 13/11/2018 - ALEXANDRE JOST, UNIVERSITÉ DU BONHEUR AU TRAVAIL

*Depuis le printemps, les débats sur le bonheur au travail sont très animés, nourris notamment par les livres *Happycratie* et *La comédie inhumaine*. Dans cette tribune, parole à ceux qui croient en l'inspiration et la vertu de viser l'épanouissement des femmes et des hommes au travail. Tour d'horizon en 10 arguments, preuves à l'appui.*

1/ Argument humaniste : favoriser le bonheur au travail est possible et au bénéfice des femmes et des hommes

Preuve : le bonheur est une aspiration humaine fondamentale. Il peut aussi servir de cap ou de visée positive dans le monde de travail. Il est même possible mais encore mal partagé : d'après le Baromètre national du bonheur au travail, seulement 4% des répondants ont un indice global de bonheur au travail entre 8 et 10.

2/ Argument philosophique : le bonheur au travail n'est pas une injonction mais tout au contraire un accroissement de la liberté
Preuve 1 : pour le sociologue Gollac, l'une des 6 grandes causes de stress est l'exigence émotionnelle, c'est à dire l'obligation de porter un "masque" au travail. Le bonheur au travail passe au contraire par une liberté émotionnelle. Ce n'est ni une norme ni une injonction.

Preuve 2 : l'épanouissement professionnel passe par un accroissement de son autonomie et de sa liberté d'agir dans son travail. Ainsi, chez Officeffice, chacun est libre de décider sans entrave hiérarchique pourvu qu'il sollicite l'avis des personnes impactées et des experts.

3/ Argument éthique : le bonheur au travail dépasse l'individu, il est un enjeu collectif et une coresponsabilité

Preuve : la responsabilité est partagée entre organisation, managers et collaborateurs. Chez Identicar, les salariés se saisissent de deux jours libérés par mois pour mener spontanément des initiatives en faveur de l'épanouissement. Chez ARaymond, les managers apprennent à être des "leaders serveurs" de leurs salariés. Chez Alenvi, l'organisation s'appuie sur une gouvernance par unités autonomes d'une dizaine d' "auxiliaires d'envie" rassemblés autour d'une vision : autant pour les collaborateurs que pour les bénéficiaires, "être en vie, c'est avoir envie".

4/ Argument scientifique : le bonheur au travail est un concept scientifique global qui peut transformer l'organisation en profondeur

Preuve : l'OCDE définit le bonheur comme émotionnel, évaluatif et aspirationnel. Pour la Fabrique Spinoza, afin de le favoriser, une gamme large de 12 leviers transformationnels, dont ceux de la qualité de vie au travail, sont à activer : rémunération, perspectives, management, gouvernance, cadre de travail, sécurité, relation au temps, relations humaines, équilibre vie privée - vie pro, éthique, nature du travail, organisation.

5/ Argument pratique 1 : il existe un grand nombre de pratiques concrètes favorisant le bonheur au travail

Preuve : s'inspirant de la biologie et de la taille probable optimale pour les groupes humains, l'entreprise Gore a décidé de s'organiser en unités opérationnelles de 150 personnes, recréant ainsi confiance, convivialité, fluidité, innovation et épanouissement.

6/ Argument pratique 2 : il existe une grande variété d'approches de transformation vers le bonheur au travail

Preuve : pour le Groupe Hervé, valeurs, savoir-être et coaching permettent aux individus de grandir et de se transformer. Pour une filiale d'Orange, la transformation passe par un diagnostic et des plans d'actions développés et appropriés localement. Pour Identicar, des communautés agissantes et spontanées transforment l'entreprise de manière organique.

7/ Argument pédagogique : les outils et approches favorisant le bonheur au travail s'apprennent

Preuve : chaque année, il existe une "Université du bonheur au travail" qui transmet en trois jours de formation des outils opérationnels et concrets de transformation afin de favoriser son épanouissement et celui de son organisation.

8/ Argument économique : le bonheur au travail est un bien en soi, et de surcroît contribue à la performance globale de l'organisation. Preuve : Sycomore, société de gestion d'actifs, a créé le fonds "Happy at Work" composé uniquement de valeurs boursières d'entreprises aux salariés épanouis (mesuré par de multiples outils : enquête de réputation, baromètre, entretiens, critères objectifs, etc.) Le fond s'est apprécié de 35% en 3 ans depuis sa création.

9/ Argument RH : une politique sincère et ambitieuse en faveur du bonheur au travail est vertueuse pour la marque-employeur

Preuve : lorsque le fondateur de Buurtzorg crée une organisation de soins infirmiers aux Pays-Bas dont l'objectif n'est pas de délivrer des soins mais de "développer l'autonomie et la richesse humaine des personnes âgées", il recrute la majorité des infirmiers de proximité hollandais et conquiert deux tiers de ce marché en 6 ans.

10/ Argument social : les démarches de bonheur au travail favorisent et fluidifient le dialogue social. Preuve : chez Identicar, le dialogue social s'est fortement développé via des groupes spontanés de collaborateurs agissant en faveur du bonheur au travail. Un rapprochement entre ces groupes et les instances formelles de représentation du personnel est en cours.

RELATIONS SOCIALES: MIEUX ÉCOUTER POUR TISSER DES LIENS

L'écoute de l'autre est le meilleur moyen d'apprendre et de tisser des liens. Mais à une époque où tout le monde veut surtout avoir raison, c'est plus difficile qu'il n'y paraît !

Ceux et celles qui ont réussi affirment volontiers qu'ils ne doivent leur succès qu'à eux-mêmes. Pourtant, personne ne construit sa vie sans l'aide d'autrui, ne fût-ce que parce que les connaissances de chacun d'entre nous reposent toujours sur la sagesse collective de l'humanité... et s'en rendre compte est une grande leçon d'humilité. Lorsque l'on considère les échanges dans les sphères politiques, au sein des entreprises et même sur les médias sociaux, on voit pourtant que la plupart des gens n'ont de cesse d'imposer leur propre point de vue tout en réclamant que les autres les écoutent - comprenez, généralement, qu'ils les suivent sans discuter. Une écoute à sens unique, donc.

La notion d'écoute recouvre pourtant aussi un pôle diamétralement opposé dont le sens est éminemment plus riche et plus social: celui de l'ouverture et de l'intérêt sincère que l'on porte à autrui. Lorsqu'on nous demande ce qui nous rend heureux, nous sommes peut-être enclins à penser d'abord à l'argent... mais au final, la majorité des gens évoqueront plutôt leur famille ou leurs amis. Leur choix se dirige donc vers un réseau social qui les porte, les accepte et les apprécie. Une écoute ouverte et attentive est le meilleur moyen de développer un tel réseau, mais aussi le seul moyen de comprendre ce qui motive ou préoccupe ceux qui nous entourent. Y prêter attention contribue au développement d'une relation sécurisante où les deux parties sont soucieuses l'une de l'autre. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si les nouvelles formes de management accordent tant d'importance à l'amélioration des qualités d'écoute : cette ouverture à l'autre accroît la volonté de collaborer et contribue à éviter les conflits. Écouter, mais comment ?

L'écoute active a beau être une aptitude essentielle au développement de relations sociales sécurisantes, elle est pratiquement absente de notre éducation - contrairement à la lecture et à l'écriture, que nous consacrons des années à maîtriser. Pourtant, savoir écouter n'est pas simple ni, généralement, un talent spontané : il s'agit d'une aptitude qui demande à être pratiquée et perfectionnée petit à petit. C'est particulièrement vrai pour l'écoute active, où celui qui écoute se concentre de façon ciblée sur l'histoire de l'autre et fait de réels efforts pour la comprendre.

Une écoute de qualité relève donc en première instance d'un état d'esprit, d'une attitude psychologique qui donne aux autres la latitude d'expliquer, à leur rythme et dans leurs propres mots, ce qu'ils ont à dire. L'état d'esprit voulu étant atteint, encore faut-il ensuite le mettre correctement en pratique. Pour ne citer qu'un exemple, pas question de pianoter sur votre smartphone tout en bavardant, sous peine de donner l'impression à votre interlocuteur que ce qui se passe sur votre écran est plus important que ce qu'il a à vous raconter ! (voir également nos autres conseils en encadré)

Éviter les malentendus

Si l'écoute active suppose a priori de faire confiance, vous n'êtes pas pour autant tenu d'accepter le discours de l'autre sans esprit critique et encore moins de vous laisser automatiquement entraîner dans son camp. Si ce cas de figure se présente, la meilleure solution est d'exprimer diplomatiquement vos réserves tout en réitérant votre volonté d'écoute pour ne pas risquer de couper court à la discussion.

Le fait d'entretenir le contact avec votre interlocuteur par des gestes de la main ou de la tête, de petites phrases d'encouragement comme " oui, je comprends ", etc. peut être déterminant pour la qualité de l'échange. On s'imagine aussi souvent que le contact visuel est indispensable, mais ce n'est pas du tout le cas : songez par exemple aux conversations intimes que vous avez certainement eues, sous le couvert de l'obscurité, avec votre partenaire ou même avec des amis proches dont un concours de circonstances vous avait amené à partager la chambre. S'installer ensemble dos au mur à la terrasse d'un café aussi crée facilement une ambiance propice aux confidences... tandis qu'un regard un peu trop pénétrant peut au contraire complètement bloquer la conversation.

QUELQUES CONSEILS POUR UNE MEILLEURE ÉCOUTE

- Concentrez-vous sur votre interlocuteur.
- Écartez tout ce qui est susceptible de perturber la communication (p.ex. smartphone).
- Ne coupez pas la parole à l'autre. Écoutez ce qu'il ou elle a à vous dire et pas seulement ce que vous avez envie d'entendre.
- Restez à l'écoute, même si le message, ne vous plaît pas. Ne jugez pas.
- Reformulez le message en utilisant vos propres mots et demandez à votre interlocuteur de clarifier certaines choses si nécessaire.
- Laissez à l'autre le temps de réfléchir. Évitez de parler à sa place.
- Entretenez le contact. Votre langage corporel vous trahira très rapidement si votre attention se relâche !

ÉTIENNE, Jan : Relations sociales: mieux écouter pour tisser des liens - Bruxelles, Le Vif / L'Express, 12 10 17

TRIANGLE DRAMATIQUE

Je parle constamment de la « dynamique relationnelle » qui génère des situations d'emprises perverses, parfois dramatiques.

Les rôles que nous y jouons doivent être bien définis et compris pour pouvoir en sortir et éviter ainsi de poursuivre la danse macabre avec d'autres partenaires.

Le triangle dramatique, ou Triangle de Karpman est une figure d'analyse transactionnelle proposée par un psychologue américain, Stephen Karpman, en 1968. Cette analyse met en évidence un jeu de rôle, un scénario relationnel typique entre victime, persécuteur et sauveur (ces rôles étant symboliques, une même personne peut changer de rôle).

Un peu comme le « Triangle des Bermudes » pourrait vous happen, les personnes piégées dans la dynamique relationnelle perverse, qu'elles soient bourreau ou victime, évoluent tour à tour dans les différents rôles qu'a définis Karpman dans son « Triangle Dramatique »: persécuteur – sauveur – victime



Triangle dramatique et dynamique relationnelle du pervers narcissique et de sa victime

1. Dans un premier temps, la proie potentielle, homme ou femme, recherche une personne qui peut l'aider, la soutenir, dans une période difficile de sa vie. Elle a une image et une estime de soi faible et instable. Le manipulateur pervers, comme tout bon prédateur, flaire sa future victime et se présente à elle comme un « sauveur ». Il représente l'image idéalisée du Prince Charmant (version homme ou femme) venant sauver sa belle. En répondant à sa demande, le manipulateur narcissique provoque chez sa victime un mécanisme pervers lié à son sentiment de reconnaissance qui la piège dans un lien dont elle aura du mal à se défaire.
2. Vient ensuite une période où la proie imagine que le prince charmant, ou la princesse charmante, se trouve dans une grande souffrance. Justifiant ainsi le changement de comportement de celui (ou celle) dont elle est dépendante affective, elle se sent investie par une mission, un désir impérieux de le « sauver ». La proie devient « sauveur » d'un manipulateur qui se positionne maintenant en tant que « victime ». Le manipulateur parlera de son enfance douloureuse, de ses blessures, de ses espoirs et désespoirs. La proie quant à elle, animée par son hyper empathie, son « syndrome mère Térésa » (ou « Abbé Pierre ») va se précipiter, tête baissée, dans ce rôle valorisant. C'est en quelque sorte le seul moyen trouvé à ce moment-là pour se renarcissiser, pour se revaloriser à ses propres yeux. En « sauvant » le persécuteur dont elle est addictive (dépendance affective), la victime crée un lien puissant qui la protège, en apparence, du sentiment d'abandon. En effet, au travers de son propre mécanisme de valeur, elle ne peut imaginer que la personne qu'elle aide et soutien avec tant d'ardeur puisse l'abandonner un jour et attend de lui de la reconnaissance, donc de l'attachement.
3. Après la phase de séduction, la « lune de miel », la victime du manipulateur pervers se sent piégée. Cette étape voit la violence primitive du prédateur fondre sur sa proie qui revendique légitimement la position de « victime » d'un « persécuteur » cette fois bien défini pour elle. Elle pourra alors se percevoir comme victime de celui (ou celle) qu'elle croyait idéal, et qui prend maintenant le rôle de bourreau.
4. Ensuite, durant les crises résultant de la relation d'emprise perverse et des tensions que plus personne n'est capable de gérer, le stress du prédateur augmente au point que celui-ci perçoit sa proie comme étant persécuteur. En général, à ce moment-là, la victime du manipulateur pervers, homme ou femme, perd pied et un point de non-retour est atteint.

Conclusion:

Tour à tour, le pervers narcissique comme sa proie, endossent le rôle de bourreau, de sauveur ou de victime. De plus, la position définie pour chacun, va dépendre du point de vue de l'observateur et de son système de pensée. Nous avons bien remarqué que le point de vue de la victime est totalement différent de celui de prédateur. Ce point de vue sera également différent pour l'environnement, ce qui peut générer des souffrances supplémentaires.

Il n'est pas rare non plus, que la victime du pervers narcissique, désorientée par le comportement de ses proches, famille ou amis, devienne à son tour et à leur égard bourreau, faute de pouvoir être reconnue comme victime.

Voilà le redoutable piège relationnel du Triangle Dramatique ou Triangle de Karpman: persécuteur – sauveur – victime, qui varie suivant la position d'où on l'observe et suivant le stade de la relation toxique.

Persécuteur – Victime – Sauveur.

Les trois rôles définis par le Triangle Dramatique ou Triangle de Karpman, sont piégés dans une recherche constante et inconsciente les uns des autres.

La place de chacun varie suivant la position d'où on l'observe ainsi que du stade de la relation toxique.

C'est un piège relationnel qui nous vient essentiellement d'une instabilité et d'un manque de confiance et d'estime de soi.

Geneviève SCHMIT, 26/09/2017 - <http://soutien-psy-en-ligne.fr> - <http://pervers-narcissiques.fr>

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



INLEIDING BEMIDDELING – Joseph DUSS-VAN WERDT

Voor de auteur is bemiddeling niet iets- maar mensen in een intersubjectief proces. Bemiddeling is mensenwerk. En de leefwereld van alle deelnemers wordt erin weerspiegeld. Daarom is geen enkele bemiddeling hetzelfde. En is elk bemiddelingsmodel een abstractie.

Deze inleiding is systemisch-constructivistisch. Systemisch, omdat een bemiddeling als een systeem gezien wordt: de deelnemers staan in verbinding met elkaar, ontmoeten elkaar, sluiten een verbond, creëren en eigen systeem. Constructivistisch, omdat elke deelnemer vanuit zijn eigen waarheid en werkelijkheid vertrekt, en de verschillende waarheden slechts gecoördineerd kunnen worden.

LE POINT DE BASCULE, L'ÉTAPE DÉCISIVE DU SUCCÈS DES MÉDIATIONS

Partager agréablement et stimuler activement réflexion et recherche : Montalieu se veut LE rendez-vous annuel choisi par les médiateurs expérimentés pour faire le point ensemble sur éthique, méthodes et pratiques. Un haut lieu, très ancien et pourtant rebâti à neuf de ses mains par un médiateur, mêlant les arts manuels et intellectuels. Chaque printemps, vingt cinq médiateur/es y font une conviviale retraite.

Un thème d'intérêt majeur y est travaillé et enrichi en compagnie de plusieurs penseurs et chercheurs invités. Car plus un processus humain est vivant, informel, pragmatique, plus il réclame une pratique responsable et réfléchie. Synthétisés et publiés chez Médias & Médiations, suivis de conférences sur les thèmes qu'ils abordent, les fruits de ces Rencontres sont ainsi mis à la disposition de tous/toutes les médiateur/es.

Les Rencontres du Montalieu apportent aux praticiens de la médiation des outils de réflexion et de travail.

Dorothée Bernard, François Savigny et Stephen Bensimon, médiateurs et formateurs en médiation, coordonnent les Rencontres du Montalieu et l'ouvrage qui synthétise les fruits de la réflexion.

Éd. Médias – Médiations - <https://www.medias-mediations.fr>



LA NEUTRALITE - UNE NÉCESSITÉ ÉTHIQUE, MILLE DIFFICULTÉS PRATIQUES



Partager agréablement et stimuler activement réflexion et recherche : Montalieu se veut LE rendez-vous annuel choisi par les médiateurs expérimentés pour faire le point ensemble sur éthique, méthodes et pratiques. Un haut lieu, très ancien et pourtant rebâti à neuf de ses mains par un médiateur, mêlant les arts manuels et intellectuels.

Chaque printemps, vingt cinq médiateur/es y font une conviviale retraite.

Un thème d'intérêt majeur y est travaillé et enrichi en compagnie de plusieurs penseurs et chercheurs invités. Car plus un processus humain est vivant, informel, pragmatique, plus il réclame une pratique responsable et réfléchie.

Synthétisés et publiés chez Médias & Médiations, suivis de conférences sur les thèmes qu'ils abordent, les fruits de ces Rencontres sont ainsi mis à la disposition de tous/toutes les médiateur/es.

Éd. Médias & Médiations - <https://www.medias-mediations.fr>

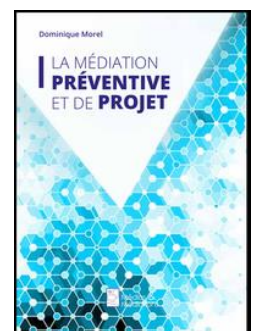
LA MÉDIATION PRÉVENTIVE ET DE PROJET - DOMINIQUE MOREL

« Choisir la vérité de la paix, c'est révéler notre propre signature de l'excellence humaine. »

A l'aide d'outils simples et efficaces, l'auteur stimule les acteurs d'un projet. En éclairant les zones d'ombre, en questionnant sans relâche, en poussant plus loin leur réflexion, il les invite à réunir toutes les conditions favorables au succès.

Avec eux, il détecte et démine les obstacles, sécurisant ainsi le projet et ses acteurs. Ce faisant, il aiguise leur lucidité pour les rendre responsables d'une réussite sereine et maîtrisée.

Éd. Médias & Médiations - <https://www.medias-mediations.fr>



**« Le Dialogue consiste pour chacun
à mettre provisoirement entre parenthèses ce qu'il est et ce qu'il pense
pour essayer de comprendre et d'apprécier, même sans le partager,
le point de vue de l'autre... »** site de l'Université de paix (asbl)