



Le mot de la présidence

Que sont la vocation, l'objectif, voir l'idéal de l'UBMP ?

- Unir les segments d'une même pensée. Unir les parties d'un ensemble, d'un tout.
- Partager : couper pour mieux comprendre chaque segment et ensuite mettre en commun chaque « courant », « pratique », philosophie... pour arriver à une vision commune et partagée.

Nous entendons parler de la médiation "centrée résultats", comme si la médiation « en général » ne l'était pas. Il y a aussi la médiation « transformative », « narrative », « restauratrice »..., **A quand la médiation centrée « l'homme, la personne, ... » ?** Nous remarquons également d'autres segments comme la médiation familiale, scolaire, civile, commerciale, sociale, internationale, de quartier, hospitalière... ainsi que la médiation pénale, institutionnelle, spontanée, mandatée, agréée....

A quand la médiation centrée « médiation professionnelle » ?

Nous proposons que l'UBMP serve de lieu et de temps pour se réunir, se poser, analyser et assembler toutes les parties qui composent le monde de la médiation. Un lieu d'échange libre et respectueux des positions des uns et des autres afin d'élaborer et de faire émerger de nouveaux points de vue, de nouveaux sens, de nouvelles directions...

Envie d'être de la partie ? Venez découvrir/proposer/participer...

Les trois axes principaux d'action de l'UBMP 2014-2016



Défendre et protéger

Défendre le métier de médiateur et faire protéger la profession en associant tous les médiateurs, néerlandophones, germanophones et francophones aux décisions qui concernent leur avenir et assurer une visibilité de cette nouvelle profession auprès des pouvoirs politiques tant belges qu'européens.



Regrouper et unir

Regrouper les médiateurs professionnels exerçant dans des champs multiples, variés et en pleine évolution. Offrir un cadre de travail qualitatif et sécurisant pour tous les professionnels concernés.



Promouvoir et informer

Promouvoir la médiation auprès du public et des pouvoirs politiques. Faire connaître la médiation, les différents champs qu'elle recouvre et les médiateurs, auprès des écoles, des formations et du grand public, des décideurs et des médias... Renforcer la collaboration avec nos collègues néerlandophones et germanophones, européens et internationaux.

Conseil de Direction

Présidente PEÑA CONCEPCION Celia
Secrétaire de JAMBLINNE de MEUX - LAGASSE de LOCHT Véronique
Trésorière VAN DEN STEEN Hélène
Directeurs: GRAETZ Robert - SARITAS Sehriban – RUISI Maria
de LARA Marilia – BOURGEOIS Paul

SOMMAIRE

- Mot de la présidence
- Agenda : Assemblée Générale, Conseils de Direction, Nos services: interventions, réalisations et projets... conférences
- Bibliothèque



PROCHAINES REUNIONS

Assemblée générale - AGex

24/06/2014 de 18h à 22h – Bxl

Conseil de Direction

Ma 01/07/14 de 16 à 20h – Bxl

V. 08/08/14 de 16 à 20h – Bxl

Ma 02/09/14 de 16 à 20h – Bxl

Réunion Site

02/09/14 de 16h à 20h

Rue H. Monnaies 119-1060 Bxl

Intervisions

4/09/2014 groupe de pratique et d'intervention "treaty of Ghent"

Georges Hanot (NL)

georges.hanot@con-sent.be

08/10/2014 de 10 à 12h

Org. Nivelles: Brunhilde Calewaert (FR)

bubucalewa@gmail.com

19/11/2014 de 10 à 12h

Org. Namur : Sehriban Saritas (FR)

Sehriban.saritas@ville.namur.be



Paraît 4 fois par an

Janv./Févr. – Avril/Mai -
Août/Sept. - Nov./Déc.



***ECHOS DE L'AGex – au départ de quelques questions de membres :***

- Médiation à promouvoir, à défendre, à mettre en musique par et pour les médiateurs professionnels, c'est une tâche de l'UBMP
- Apports concrets de l'UBMP ! permet de susciter les adhésions.
- Comment savoir où en est l'UBMP ?
- Quid de l'agrément par la CFM « 60h +30h/variété » ? Quelle est la position de l'UBMP ?
- Regroupons-nous au niveau Fédéral et agissons ensemble vis-à-vis du politique.
- Quel lien avec la FMQF ? Réflexions sur le métier....
- Organisez plus d'intervisions de Bruxelles à Arlon.... en passant par Verviers.
- Importance de rassembler : des infos sur les résultats des médiations, les impacts...
ex : économie à long terme...

Bienvenue aux bonnes volontés pour enrichir les initiatives et répondre à toutes ces questions.

ECHOS DU SITE - une vitrine de l'UBMP vers l'extérieur

- Mise en place d'un annuaire ;
- 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)
- Bibliothèque (s/ site)
- Formations de nos membres ou toutes les formations (s/ site)

« Site »

Responsable : Philippe Rase,
Véronique de Jamblinne,
Celia Peña,

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 20014. 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.

Pour participer à nos réunions - contactez le secrétariat via email

Responsables : Newsletter : Hélène van den Steen ; **Intervisions :** Sehriban Saritas

Les midis de la médiation : Robert Graetz & Hélène van den Steen

Site UBMP : Philippe Rase, Véronique de Jamblinne & Celia Peña

SPF économie (statut & code professionnel) : Grégory Simon & Hélène van den Steen

Commission Fédérale de Médiation - 5 représentants :

Hélène van den Steen, Véronique de Jamblinne, Roxane Labat, Olivier Dulon, Celia Peña

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





Interrogation à partager entre médiateurs :

« La médiation glisse t'elle peu à peu vers la seule définition de MARC (mode alternatif de règlement de conflit) telle qu'inscrite dans la loi au risque, de n'être plus comprise par les citoyens que dans ce sens de médiation judiciaire ? »

Pensant que le questionnement et la remise en question permanente qu'il entraîne est une des attitudes fondamentales du médiateur, il me semblait important de partager une de mes interrogations dans cette newsletter de juillet. Comme une sorte d'intervision sous forme écrite dans le but, je l'espère, d'être à la base de nombreuses réflexions personnelles et communes actuelles et futures.

En prenant comme postulat que la posture du médiateur, tiers neutre et impartial, est une posture d'humilité, ce postulat me semble impliquer l'absence de pouvoir. Contrairement au juge, tiers qui tranche, à l'arbitre, tiers qui arbitre, au conciliateur, tiers qui concilie, à la demande des personnes. Et contrairement à l'avocat qui conseille et défend mais en ne s'inscrivant pas dans un processus ternaire.

Le médiateur offre, met à la disposition des médieurs qui y entrent librement et volontairement un espace-temps, ici et maintenant, un temps d'arrêt pour réfléchir sur la relation, communiquer, dialoguer dans un lieu confidentiel. Où le médiateur est présent avec son savoir-être et son savoir-faire, sans trancher, arbitrer, concilier, défendre,...

Les médieurs sont les seuls acteurs de leur médiation, les seuls responsables de leur relation, tout au long du processus, les seuls qui ont le pouvoir de changer les choses. Par l'expression de leurs émotions, la compréhension de leurs besoins et de leurs souhaits, la mise en place de leurs ressources individuelles et communes, le respect mutuel de leur compétence, ils (re)prennent une juste place et un rôle reconnu. Le médiateur prend vie et sens, dans chaque médiation, par la confiance que les médieurs lui accordent, par le rôle de gardien du cadre qu'ils lui confient et par la place de meneur du processus qu'ils lui reconnaissent.

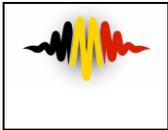
La médiation est inscrite dans le mouvement inattendu de la vie, faite de conflits au sens large qui naissent chaque jour du lien social et des relations humaines. Elle est accueil du réel sans présupposés ni jugements, étonnement devant la richesse de cette réalité complexe, individuelle et collective dans laquelle chacun d'entre nous s'inscrit et aspire à s'intégrer, au sens de s'y épanouir harmonieusement. La première humilité du médiateur est l'humilité que chacun devrait cultiver face à la complexité de vivre tout simplement.

Alors, si vous partagez cette vision née de notre postulat de base, pensez-vous que la médiation n'est qu'un mode de règlement de conflit ? Plus encore, juste un MARC ? Un mode, c'est-à-dire une façon, une manière, une technique ? Alternatif, c'est-à-dire autre, différent mais par rapport à un autre mode comme l'action en justice, l'arbitrage, le recours à un avocat,....

On voit qu'en tant que MARC, la médiation devient un MARC parmi d'autres, nommé et proposé par la justice dans le cadre du conflit vu comme un différend important menant probablement ou ayant amené déjà les protagonistes à faire appel à la justice pour le régler. En se centrant sur une demande explicite et en trouvant des arguments juridiques pour obtenir gain de cause. Alors qu'en médiation, bien souvent l'analyse de la demande en tenant compte des besoins de chacun permet, par la complexification, l'émergence de demandes implicites qui sont essentielles à entendre.

Même si la médiation libre et les médiateurs non agréés existent et sont également nommés dans la loi, le médiateur agréé qui exerce dans le cadre de la médiation judiciaire sera-t-il encore perçu comme un professionnel dépourvu de tout pouvoir et comme cette personne que nous évoquions plus haut ?





Ce qui me semble devoir surtout nous interpeller est la manière dont les médiateurs potentiels et les médiateurs nous perçoivent suite à l'entrée de la médiation dans le code judiciaire.

Comment comprennent-ils la différence entre le médiateur agréé et non agréé ? Entre la médiation libre et la médiation judiciaire ? Savent-ils que certains médiateurs ont suivi des formations longues et que d'autres se sont formés en quelques heures ? Préféreront-ils en vue de conclure un accord avoir recours à un avocat médiateur ? Comment voient-ils un accord en médiation ?

Si nous ne réfléchissons pas à tout cela en nous mettant à la place des médiateurs, nous sommes centrés sur nous-mêmes, nous nous éloignons de la réalité et nous devenons peu à peu, au yeux des usagers des professionnels qui savent et qui ont du pouvoir.

Et notre profession risque de glisser peu à peu vers une profession vue comme relevant du monde de la justice et organisée par celle-ci .

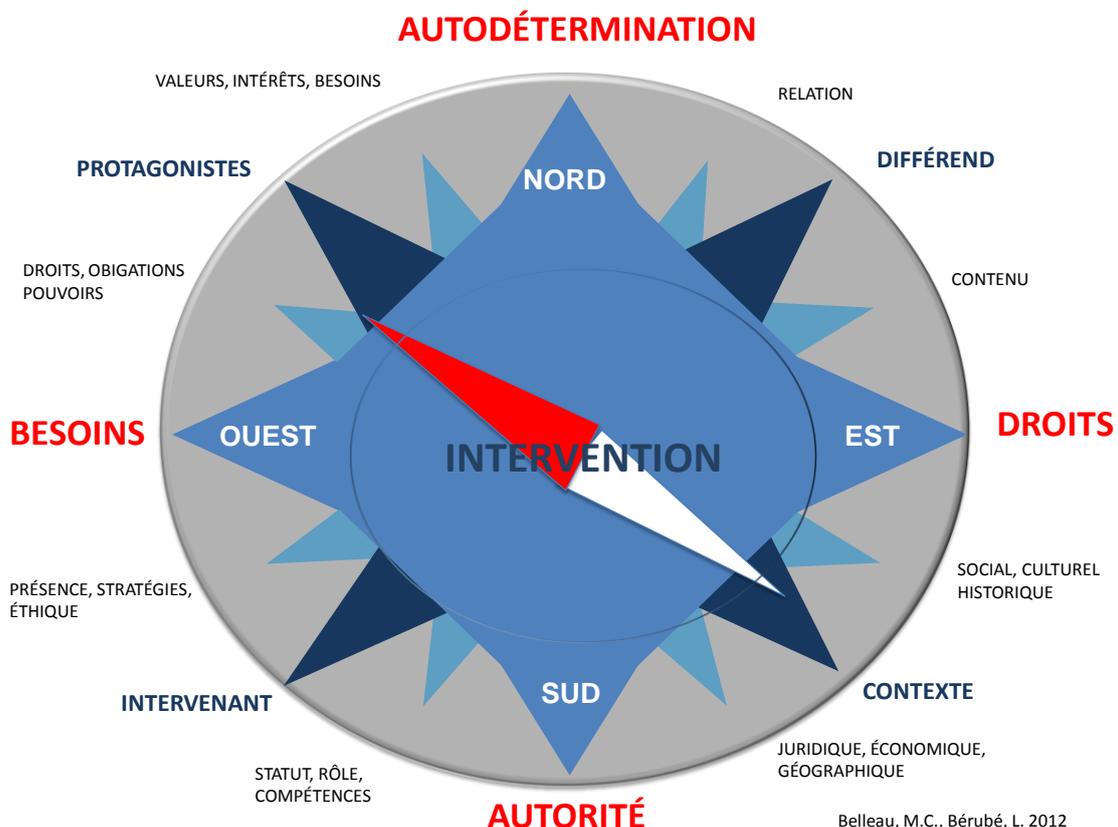
Est-ce vraiment cela que nous voulons ?

Ou décidons-nous de tout mettre en œuvre pour affirmer et prouver que la médiation est avant tout une activité libre, créative, indépendante, non normative.

Ou pas...

La médiatitilleuse.

Resituons nos interventions en fonction des divers axes



**Compte rendu de rencontre - Namur le 14 Mai 2014**

Présents : Saritas Sehriban, Hodaïbi Saïda, Geoffroy de Rosmorduc, Ruisi Maria

Excusées : Joëlle Timmermans, Véronique Deleuze, Marielle Schumacker

Contenu :

La rencontre s'est déroulée sous forme d'échanges à bâtons rompus (en style méta-communication) autour des thèmes suivants :

- Ⓢ Afin d'optimiser l'espace d'interview : de l'utilité de communiquer différemment à propos de l'interview.
A cet égard, la proposition a été faite de lancer un sondage via la newsletter avec les questions suivantes :
 - « *Comment souhaiteriez-vous être invités aux interviews, via message personnalisé (comme auparavant) ou via le site ?* (à cet égard, il a été souligné que l'invitation via le site n'est pas forcément la meilleure façon de procéder car les gens n'y vont pas forcément tous les jours) ?
 - *Les interviews rencontrent-elles vos attentes ?*
 - *Quelles thématiques ou situations souhaiteriez-vous aborder ?* »...
- Ⓢ De la nécessité de scinder l'espace de l'interview et l'espace d'un possible groupe de travail autour de la déontologie et de l'éthique.
A ce sujet, diverses propositions pragmatiques ont été faites pour dégager les contours concrets de ce nouveau groupe de travail et de le présenter à l'UBMP lors d'un prochain CD.

Discussion autour du sujet de la reconnaissance de la profession et des initiatives à « entreprendre » : il est proposé, qu'à l'initiative de l'UBMP, les présidents des différentes associations professionnelles de médiateurs se réunissent en vue de la mise en place d'un groupe de travail commun (effets escomptés : synergies, davantage d'impact sur les décideurs, rationalisation et mutualisation des efforts et des coûts, etc.)

Merci de répondre aux questions suivantes :

- « *Comment souhaiteriez-vous être invités aux interviews :*
 - *via message personnalisé ou* *oui / non*
 - *via le site ?* *oui / non*
- *Les interviews rencontrent-elles vos attentes ?* *oui / non*
- *Quelles thématiques ou situations souhaiteriez-vous aborder ?*
Précisez





Lâcher prise

Lâcher prise, ce n'est pas se montrer indifférent mais simplement admettre que l'on ne peut agir à la place de quelqu'un d'autre.

Lâcher prise, ce n'est pas couper les liens mais prendre conscience qu'il ne doit pas y avoir contrôle d'autrui.

Lâcher prise, ce n'est pas être passif, mais au contraire tirer une leçon des conséquences inhérentes à un évènement.

Lâcher prise, c'est reconnaître ses limites, c'est à dire que le résultat final n'est pas entre nos mains.

Lâcher prise, ce n'est pas blâmer ou vouloir changer autrui, mais donner le meilleur de soi-même.

Lâcher prise, ce n'est pas prendre soin des autres mais se sentir concerné par eux.

Lâcher prise, ce n'est pas "assister" mais encourager.

Lâcher prise, ce n'est pas juger, mais accorder à autrui le droit d'Être avec toutes ses imperfections comme champ d'expériences.

Lâcher prise, ce n'est pas s'occuper de tout ce qui arrive, mais laisser les autres gérer leur propre destin, source d'éveil.

Lâcher prise, ce n'est pas materner les autres, mais leur permettre d'affronter la réalité.

Lâcher prise, ce n'est pas rejeter, c'est au contraire accepter.

Lâcher prise, ce n'est pas harceler, sermonner ou gronder mais tenter de déceler ses propres faiblesses et de s'en défaire.

Lâcher prise, ce n'est pas adapter les choses à ses propres désirs, mais prendre chaque jour comme il vient et l'apprécier sans oublier de s'aider soi-même.

Lâcher prise, ce n'est pas critiquer ou corriger autrui, mais s'efforcer de devenir ce que l'on rêve de devenir.

Lâcher prise, ce n'est pas regretter le passé, mais vivre et grandir pour l'avenir dans l'ici et maintenant.

Lâcher prise, c'est craindre de moins en moins pour aimer de plus en plus.



AGex juin 2014



**« Pour ce qui concerne l'avenir,
il ne s'agit pas de le prévoir,
mais de le rendre possible »**

Antoine de St Exupéry





Organiser la gestion
des contenus

Certaines mutuelles, assurances couvrent déjà les frais de l'intervention du médiateur. Qu'en est-il de votre mutuelle, assurance.... Voici une lettre que nous adressons à toutes les mutuelles et assurances. Diffusons-la partout.

UBMP-BUPB-BUPM

Date de la poste,

Madame, Monsieur,

Concerne : Demande de remboursement partiel des séances de médiation COUVERT PAR l'assurance complémentaire. Tout comme les séances de psychologie, un remboursement partiel est prévu.

Aujourd'hui, plusieurs lois instituent la Médiation¹, tant au civil qu'au judiciaire, et encouragent les personnes à utiliser la médiation comme alternative à la justice contentieuse.

Que ce soit dans le cadre familial ou urbain, civil ou commercial, relations de travail,... la médiation a un effet direct tant sur les personnes au niveau individuel que sur le plan communautaire.

La médiation constitue de plus en plus le mode de gestion des conflits de demain.

Nous constatons que nombre de médiés posent la question : « y- a-t-il un remboursement prévu par la mutuelle ? ».

Vu le nombre croissant de demandes de médiation et le renvoi par les instances judiciaires vers la médiation et compte tenu des statistiques rencontrées, nous vous suggérons d'introduire la médiation dans votre package de remboursement couvert par l'assurance complémentaire.

Ce serait très certainement une valeur ajoutée pour la mutuelle, qui tout en étant à la pointe de l'évolution sociale, proposerait un avantage à ses membres et permettrait par la même occasion à la mutuelle une diminution des remboursements dû à la somatisation.

Mieux que personne, Votre mutuelle est bien placée pour évaluer le coût que représente les retombées du stress engendré par les conflits, de quelque nature qu'ils soient. Ce mal relationnel qui rejaillit inévitablement sur la santé de chacun : provoquant, de manière non exhaustive, des maladies psycho somatiques, cardiovasculaires, des migraines incessantes, des maux de dos récurrents, des dépressions, un burnout, des états d'anxiété, ...ET QUI PAR CONSEQUENT engendre des frais considérables, tant pour le patient que pour la société.

Notre expérience de la médiation révèle qu'en ayant recours à cette technique de gestion des conflits existants ou latents, les médiés (médiants, médieurs...) expriment non seulement leurs besoins, mais à plus long terme les bienfaits sur leur santé, tant au niveau psychique que physique.

¹ « La médiation est un processus volontaire d'établissement ou de rétablissement du lien social, de prévention ou de règlement des différends. Ce processus s'effectue au travers d'une communication éthique durant laquelle les personnes s'efforcent de renouer le dialogue pour trouver une solution à leur situation. Au cours de ce processus, un médiateur, tiers, indépendant les accompagne de façon impartiale, et sans influencer les résultats tout en garantissant le respect des intérêts de chacun des participants et la confidentialité des échanges. » Mme Michèle Guillaume Hofnung





En encourageant vos affiliés dans cette démarche de médiation, vous diminuez considérablement les frais de santé pris en charge par votre mutuelle tels que : soutiens médicamenteux, congés de maladie, soins divers,
Illustrons ces arguments en faveur de la médiation par quelques exemples :

Dans la famille :

- Permettre à un couple de gérer ses conflits conjugaux, c'est permettre aux enfants, adultes de demain, de bénéficier à leur tour d'une capacité de gestion, d'autonomie et d'une plus grande sérénité.
- Dans l'intergénérationnel, la gestion des conflits permet à coup sûr le rétablissement des relations dans un climat de confiance.

Dans la cité : au niveau communautaire par exemple :

- Les conflits de voisinage qui entraînent bien souvent violence et problèmes de santé trouveront une issue satisfaisante pour chacun et donc apaisante.

Dans l'entreprise :

- Les dommages dus au harcèlement, à la démotivation, au stress au travail pourront s'exprimer et dès lors trouver un rétablissement de relations plus constructives.
- L'effet est immédiat, puisqu'il diminue la tension entre partenaires d'une entreprise.

Et la liste est encore longue ...

Toutes ces situations génèrent stress, mal-être, burnout, elles ont des conséquences à la fois sur la vie privée et professionnelle de tout un chacun.

Nous souhaitons vous soumettre ces réflexions en préparation à une éventuelle rencontre
Nous nous permettrons de prendre contact directement avec vous pour tout complément d'information que vous souhaiteriez obtenir.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de toute notre considération,

Pour le service membres,
La Présidente, Célia Peña

**Un vieil indien explique à son petit fils....
que chacun de nous a en lui deux loups qui se livrent bataille.
Le premier loup représente la sérénité, l'amour et la sagesse.
Le second loup représente la peur, l'avidité et la haine.**

**« Lequel des deux loups gagne ? » demande l'enfant.
« Celui que l'ont nourrit » répond le grand-père.**

Sagesse Amérindienne





Eviter les aléas, le coût, la durée d'un procès ?*

Les procédures judiciaires sont longues et coûteuses. Les entreprises, qui souffrent fréquemment d'un flux de trésorerie tendu, n'ont pas le temps, ni l'argent pour mener des procès. Elles sont déçues des décisions judiciaires. Les jugements donnent souvent des solutions rigides qui ne règlent pas les choses au mieux. En outre 36% des jugements restent inexécutés, partiellement ou totalement. Il n'est pas étonnant dans ces conditions que les gens soient mécontents, comme en attestent les sondages d'opinion.

Le conflit : combat ou solution ?

Le conflit fait partie de la vie. Il a souvent pour cause un manque d'informations ou de connaissance et des incompréhensions mutuelles entre des individus différents - de par leur histoire, leurs moyens, leur vision du monde - et qui ont chacun leur lecture de la réalité. Le combat n'est pas la seule façon de régler un conflit. Il causera généralement des dommages aux parties et suscitera de la rancœur, terrain favorable à toutes sortes de mesures de rétorsion et à de nouvelles difficultés. Le conflit peut se résoudre aussi par la communication, c'est ce que propose la médiation.

Les besoins des entreprises « Le temps judiciaire n'est pas le temps des affaires »

Les entreprises ont besoin avant toute chose :

- de garder la maîtrise de leur dossier, d'y être impliqué ;
- d'une solution efficace, utile, pragmatique, rapide, qui rencontre leurs intérêts ;
- d'une solution qui soit exécutée ;
- d'un coût de gestion des conflits qui soit moins élevé, mieux proportionné au résultat.

Les tribunaux

Ils ne sont pas en mesure de répondre à ces besoins.

D'une part, même si la situation évolue, la justice reste très lente, trop lente par rapport au rythme général et certainement par rapport au rythme des affaires qui ne cesse de s'accélérer.

D'autre part, les procédures échappent totalement aux entreprises, sont vécues comme complexes et sans utilité. Elles coûtent très cher par rapport au résultat obtenu finalement et dont la concrétisation est loin d'être assurée.

Or, il existe aujourd'hui des modes alternatifs de résolution de conflits, dont la médiation, qui répondent parfaitement aux besoins des entreprises. Malheureusement, de manière générale, les entreprises, petites et grandes, bien qu'elles soient nombreuses à estimer que beaucoup d'affaires pourraient être réglées en dehors du tribunal, ne recourent que très rarement à une solution non-judiciaire, notamment en raison d'une méconnaissance de ces voies alternatives

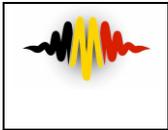
La médiation

La médiation répond aux critiques du judiciaire et permet un gain de temps et un gain d'argent.

La médiation est un processus de résolution de conflits, dynamique, volontaire et confidentiel, par lequel un tiers neutre, le médiateur, aide les parties à explorer et à comprendre leurs points de vue ainsi que les objectifs respectifs, et à rechercher entre elles, sur cette base, une solution amiable et mutuellement acceptable à leur différend.

Le choix du médiateur est soumis à l'approbation des parties et le processus peut être interrompu à tout moment par chacune d'elles.





Les avantages de la médiation

Les principaux avantages de la médiation sont la souplesse et la flexibilité, la rapidité, la confidentialité, la sécurité, la maîtrise de nombreux éléments - tels que le calendrier, les coûts (qui sont inférieurs aux coûts des procédures), le résultat. Elle permet la prise en compte des intérêts respectifs et personne n'y perd la face. Enfin, l'aléa d'un jugement défavorable est évité et le processus est plus favorable au maintien des relations. Last but not least, une solution convenue et acceptée par les parties est mieux respectée et appliquée qu'une décision imposée.

Statistiquement, on constate que 75% des médiations engagées aboutissent à un accord.

Le recours à la médiation pour quels dossiers

Au moins un dossier sur deux introduits aujourd'hui devant les tribunaux de commerce sont susceptibles d'aboutir, plus rapidement et à moindre coût, à une meilleure solution par une médiation que par un jugement. Ce sont des litiges relatifs à des contrats de services ou de vente, des conflits d'associés, de distribution, ou liés aux règles de concurrence.

La pratique de tribunaux de commerce

Devant ce constat, des magistrats se sont récemment mobilisés, d'abord à Bruxelles, puis à Liège et à Namur, pour mieux informer les justiciables et leur proposer des médiations.

Actuellement, à Liège et à Namur, les parties sont invitées dans un certain nombre de dossiers préselectionnés à une audience spécifique au cours de laquelle des médiateurs se tiennent à leur disposition pour informer ceux qui le souhaitent sur le processus de médiation, répondre à leurs questions et éventuellement, débiter une médiation. À Liège, pour l'exercice 2012/2013, 10% des dossiers normalement à plaider ont abouti à un accord.

Et vous, que ferez-vous ?

Pour plus d'informations sur la médiation <http://www.mediation-justice.be/fr/>
Une question ? Posez-la à namotte-patrick@skynet.be

Publié avec l'accord des auteurs :

Louise-Marie Henrion
Président de la division Namur du Tribunal de commerce
(TC) de Liège, TC de Namur
namursecretariatconciliation@just.fgov.be - tél : 081 / 830 464
TC de Liège, mediation.commerce.liege@just.fgov.be - tél : 04 / 222 70 17

Patrick Namotte
Médiateur
www.nexos.be

*paru dans L'Echo 14/05/2014

Formation professionnelle continue



Directeur des ressources humaines





COMPETENCES DECRITES DANS LE PROFIL PROFESSIONNEL DU MEDIATEUR*

Le médiateur assure une série de tâches en lien avec ses différentes fonctions :

Une fonction de prévention :

- ◆ Développer des activités préventives susceptibles d'améliorer la communication et le climat relationnel entre les personnes concernées.

Une fonction de médiation :

- ◆ Définir avec les parties en présence, le cadre de travail, la méthodologie et les limites de son intervention ;
- ◆ Créer les conditions d'une écoute active et empathique des parties en conflit, permettre à chacun d'être reconnu dans ses particularités et gérer le processus de médiation au sein d'un « espace tiers », impartial et confidentiel ;
- ◆ Vérifier l'adhésion de chacun au processus de médiation ;
- ◆ Identifier les besoins, demandes ou attentes des personnes en cause et tenir compte de leur évolution ;
- ◆ Lister avec les parties les points d'accords et de désaccords ;
- ◆ Encourager la perception réciproque des points de vue et dégager des visions nouvelles de la situation conflictuelle ;
- ◆ Susciter auprès des parties l'élaboration de solutions créatives, inédites et satisfaisantes pour chacun, en utilisant leurs compétences et ressources ;
- ◆ Aider à la rédaction éventuelle d'un protocole d'accord avec les parties ;
- ◆ Convier si nécessaire un expert dans l'entretien ou réorienter les personnes vers d'autres professionnels ;
- ◆ Promouvoir des changements dans la communication qui vont contribuer à l'amélioration des relations.

Une fonction de développement :

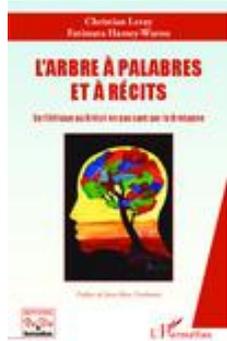
- ◆ Développer une expression orale et écrite structurée et argumentée ;
- Développer une pratique réflexive par :
 - la pratique de la supervision et de l'intervision
 - l'actualisation et l'adaptation de références théoriques, méthodologiques et légales ;
 - l'inscription dans un processus de formation continuée ;
- ◆ Participer à la construction des représentations et des normes collectives constitutives de son identité professionnelle et sociale ;
- ◆ Partager son expérience avec d'autres intervenants

**Profil professionnel « MEDIATEUR » Enseignement supérieur social de type court
Approuvé par le Conseil supérieur de l'enseignement de promotion sociale le 1^{er} juillet 2011*





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



L'ARBRE À PALABRES ET À RÉCITS

De l'Afrique au Brésil en passant par la Bretagne

Fatimata Hamey-Warou, Christian LERAY

En croisant leurs récits de vie sous l'Arbre à palabres qui, à l'origine, puise ses profondes racines culturelles dans les terres africaines, Fatimata et Christian montrent que cet Arbre interculturel, en donnant la voix aux « citoyens invisibles », peut développer du lien social dans les quartiers et différentes structures associatives ou institutionnelles. Afin de faciliter une écoute réciproque, les participants de l'Arbre à palabres sont disposés en « cercle », appelé aussi « roda » au Brésil. Ils expriment leurs récits de vie oralement, puis par écrit et peuvent ainsi mieux se connaître afin de vivre et agir ensemble pour faire société, tout en mutualisant leurs savoirs et compétences. Ed. L'harmattan, mai 2014



Le Tribunal de la Famille et de la Jeunesse

Sous la direction d'**Alain-Charles Van Gysel**

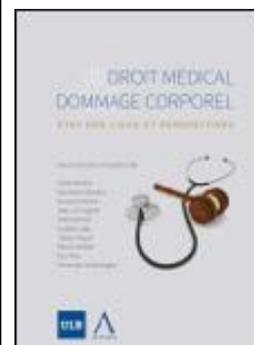
Un premier commentaire, enrichi par les textes coordonnés du Code civil et du Code judiciaire - 291 pages - Limal, éd. Larcier/Anthemis

Droit médical et dommage corporel

État des lieux et perspectives -

Sous la coordination d'**Isabelle Lutte**

Une étude approfondie de la réparation du dommage corporel
306 pages Limal, éd. Larcier/Anthemis



« Les 50 règles d'or de la négociation » par **Jean-Paul Guedj**

Les bases à connaître pour négocier avec efficacité dans tous les domaines de la vie professionnelle et privée. La vie modern est propice à la négociation. On négocie tout le temps, avec son/sa conjoint(e), son chef, ses enfants, son banquier... Pourquoi négocie-t-on ? Pour régler évidemment des différends mais aussi pour exister face à l'autre... Ce petit ouvrage, divisé en 50 règles d'or fournira au lecteur les techniques de communication et les tactiques psychologiques pour une négociation efficace. Exemples de règles d'or :

Règle 5. Attention, trop de négociation tue la négociation

Règle 12. Connaissez-vous le « dilemme du prisonnier » ?

Règle 37. Etes-vous un guerrier, un diplomate, un impulsif ou un évitant ?

France, Éd. Mini Larousse, 2012

Les 50 règles d'or de la négociation

Jean-Paul Guedj



LES MINI LAROUSSE



Introduction à l'éthique par **Jean-Cassien Billier**

L'éthique doit-elle accorder la priorité à l'évaluation des conséquences de nos actes ?

Ne doit-elle pas, au contraire, se détourner des conséquences de nos actes et accorder la priorité à des règles que nous devrions suivre absolument ?

Ou bien est-elle finalement un instrument nécessaire à la construction et au perfectionnement de nous-mêmes comme agents moraux vertueux ?

Cet ouvrage a pour but d'introduire le lecteur dans les argumentations philosophiques défendant chacune des trois méthodes permettant de penser l'éthique : le conséquentialisme, la déontologie et l'éthique des vertus. Il entend donner les clés des nombreux débats actuels sur les questions d'éthique en fournissant les données fondamentales de la discipline et en expliquant les apports de la philosophie contemporaine en la matière. France, Ed. Puf, 2014

