



EDITO

En guise d'éditorial, à chacune et chacun d'entre vous !

Bientôt notre Assemblée Générale ! C'est l'occasion de réunir toutes celles et tous ceux pour qui la médiation est plus qu'un ensemble de techniques, mais une autre approche de la relation humaine et des conflits qui la traversent.

Cette Assemblée sera honorée et enrichie par la participation de notre ami et médiateur, Jacques Salzer. Il vient de publier un nouveau livre en collaboration avec Arnaud Stimec, dont il viendra nous entretenir. Nul doute qu'il sera amené à donner des réponses aux nombreuses questions que vous aurez à cœur de lui poser ! Si ce dialogue avec notre invité pourrait provoquer une prise de parole entre les participants, nous pourrions considérer cette Assemblée comme exemplaire.

En tant qu'Union professionnelle, l'UBMP est au cœur de l'inscription de la médiation dans le paysage institutionnel de notre pays. Et à ce titre, chacun de vous est concerné, en particulier par le nouveau cadre légal qu'élabore la Commission Fédérale de Médiation. Votre Union y participe activement; elle veille à promouvoir des standards de qualité en matière de formation (de base et continue) comme de procédures.

Mais ce n'est pas tout. Depuis un certain temps, nous travaillons à la reconnaissance spécifique de la médiation dans la nomenclature officielle des métiers. Ce qui contribuera à lui donner une pleine visibilité.

Enfin, nous vous souhaitons une excellente année nouvelle, qui verra, espérons le, nos objectifs spécifiques mieux reconnus et les liens entre tous les médiateurs, quels que soient leurs statuts et leurs champs d'intervention, renforcés.

Pour le Conseil de Direction,

Paul Bourgeois, vice-président

Joyeuses fêtes de fin d'année et bonne année 2016

Conseil de Direction

VAN DEN STEEN Hélène, présidente / trésorière
BOURGEOIS Paul, vice-président
SARITAS Sehriban, secrétaire
de LARA Marilia, directeur
GRAETZ Robert, directeur
RUISI Maria, directeur

SOMMAIRE

- Editorial
- Agenda : Conseils de Direction, Interventions, réalisations, projets, articles, infos, conférences, Films, Bibliothèque



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Me 24/02/2016 de 18h à 22h
org. Hôtel de ville de Namur

« Maison des citoyens »

sehriban.saritas@ville.namur.be

CONSEILS DE DIRECTION

ouverts aux membres

Lundi 18/01/2016 de 14h à 18h

Org. 19 av. de Mars -1200 Bruxelles
Monique De Pauw-namony13@yahoo.fr

Me 24/02/2016 de 16h30 à 18h

org. Hôtel de ville de Namur

sehriban.saritas@ville.namur.be

INTERVISIONS

Lundi 18/01/16 de 19h à 21h

org. 14 Pl. M. van Meenen - 1060 Bxl
celiapenaconcepcion@hotmail.com

Me 03/02/16 de 10 à 12h

org. Hôtel de ville de Namur

sehriban.saritas@ville.namur.be



Paraît 4 fois par an





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

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

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

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

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

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

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

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

Acteurs en médiation : Monique De Pauw & coll. - mamony13@yahoo.fr

Commission Fédérale de Médiation - 6 représentants :

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

- Information concernant les possibilités de stages pratiques
- Profil professionnel « Médiateur » approuvé par le Conseil Supérieur de l'Enseignement de Promotion Sociale – le 1/07/2011 (s/ site)
- Diffusion de document sur l'Assistance judiciaire en médiation (s/ site)
- Mise en place d'un annuaire - Bibliothèque (s/ site)
- Formations de nos membres ou toutes les formations (s/ site)

www.ubmp-bupb.org/



INFOS - INFOS - INFOS – INFOS - INFOS – INFOS - INFOS – INFOS - INFOS – INFOS

Sondage : thème du colloque – 2016 - Semaine de la médiation

La semaine de la médiation 2015 a pris fin et déjà notre regard se porte sur celle de 2016. De nombreux services ont ouvert leurs portes au public dans diverses parties du pays. Des informations pour professionnels ont été organisées (policiers à Dilbeek, travailleurs sociaux à Saint-Gilles....). La semaine s'est terminée à Nivelles par la présentation du film « La médiation : une manière de s'entendre ». Plus de 100 personnes étaient présentes à la projection et au débat, très intéressant, qui a suivi.

Aux « portes ouvertes », les personnes qui ont fait le déplacement étaient intéressantes et intéressées. De nombreuses demandes concernaient le métier, la médiation et les réorientations professionnelles.

Pour notre prochaine édition « semaine de la médiation en 2016 » nous vous proposons outre les « portes ouvertes au public des services de médiation », un colloque pour les professionnels. Nous souhaitons votre participation dans le choix du thème.

Un questionnaire (questions fermées, ouvertes, certaines obligatoires...) ci-dessous, à compléter (5 minutes) nous permettra de définir le thème. Toutes les réponses sont confidentielles et anonymes. Seuls les résultats globaux sont analysés et présentés. Cliquez sur le lien et suivez le processus du sondage. Nous vous remercions de votre collaboration.

N'hésitez pas à communiquer avec moi si vous désirez des informations complémentaires via l'adresse :

ubmp.bupb.news@gmail.com.

Laurence Hanin-Jamot

Merci de remplir le **Sondage « thème du colloque - semaine de la médiation – 2016 »**.

[https://docs.google.com/forms/d/1oh-Hxne-](https://docs.google.com/forms/d/1oh-Hxne-Fk5YH6iNp6aRXJmxtwLEAaLGFdI7CyVLcrM/viewform?c=0&w=1&usp=mail_form_link)

[Fk5YH6iNp6aRXJmxtwLEAaLGFdI7CyVLcrM/viewform?c=0&w=1&usp=mail_form_link](https://docs.google.com/forms/d/1oh-Hxne-Fk5YH6iNp6aRXJmxtwLEAaLGFdI7CyVLcrM/viewform?c=0&w=1&usp=mail_form_link)





ASSEMBLÉE GÉNÉRALE UBMP-BUPB-BUPM

Mercredi 24/02/2016 de 18h à 22h00

Précédée du CD de 16h30 à 18h

à l'Hôtel de Ville de Namur « Maison des citoyens »

Buffet sur place - org. sehriban.saritas@ville.namur.be



Intermède musical : GJOVALIN NONAJ,

Diplômé du Conservatoire – Auteur – Compositeur – Arrangeur

<http://www.gjovalin-nonaj.com>



Jacques Salzer présentera son nouveau livre « LA BOÎTE A OUTILS DE LA GESTION DES CONFLITS »

l'occasion de tester de nouveaux outils et d'échanger avec la salle

Agrément en cours - Commission fédérale de Médiation (2h)

A l'AG, Jacques Salzer nous proposera, une mise en train physique et un jeu symbolique sur le conflit...

Son nouveau livre « LA BOÎTE A OUTILS DE LA GESTION DES CONFLITS »¹ est composé de 66 fiches parcourant des dynamiques dans la vie des personnes et des organisations, de l'AVANT-CONFLIT à l'APRES-CONFLIT. Il peut permettre aux médiateurs de se représenter ce qui se passe chez chaque personne et dans les relations entre elles. Au cours de la soirée de brèves mises en situation seront illustrées suivies de débats :

- L'apport de "L'AVANT-CONFLIT" pour la résolution.
- 12 pistes - Causes d'origine et d'amplification
- Les EGOS sont aussi des I.G.O.S. (Individu appartenant à des Groupes, des Organisations et des Systèmes) qui forgent leur identité d'appartenance. Comment agir sur les I.G.O.S. pour une résolution durable ? Le conflit interne aux I.G.O.S. et ses effets sur l'amplification.
- Les formes d'amplification de conflits: amplification dans le temps, l'espace, le nombre d'acteurs, l'intensité, l'intervention de médiateurs non coordonnés entre eux.
- Le cercle vicieux des préalables
- Les contraintes: contraintes réelles non modifiables & imaginaires ... modifiables
- Savoir se parler comme avec des amis, en situation de conflit ?
- Si le juste et l'équité devenaient un objectif commun... : l'abîme séparant parfois les perceptions de l'équité peut-il se réduire?
- Les solutions inattendues de pleine satisfaction pour tous
- La mémoire du conflit: à effacer ou à garder en mémoire ?

Bienvenue à tous.

Accès gratuit pour les membres de l'UBMP - 25€ pour les non membres

BIOGRAPHIE : Jacques SALZER a contribué au développement de la médiation dans une vingtaine de barreaux français, au sein de l'Ecole Nationale de la Magistrature, de plusieurs Chambres de Commerce (France, Suisse, Italie...) et de nombreuses entreprises et organisations dans 15 pays. Diplômé d'HEC et de Sciences Politiques, Docteur en Sciences de l'Education, il a été maître de conférences à l'Université « Paris Dauphine » pendant 30 ans. Il a aussi une pratique qui va du familial au travail et à l'international. Il est co-auteur de différents films-vidéos ainsi que de nombreuses publications. Son dernier livre « La boîte à outils de la gestion des conflits » a été réalisé en collaboration avec Arnaud Stimec.

Le livre sera en vente sur place au prix de 25€

¹ La boîte à outils de la gestion des conflits, Jacques Salzer, Arnaud Stimec – Coll. La Boîte à Outils, Dunod, 2015



**HISTOIRE CONTE FABLE**

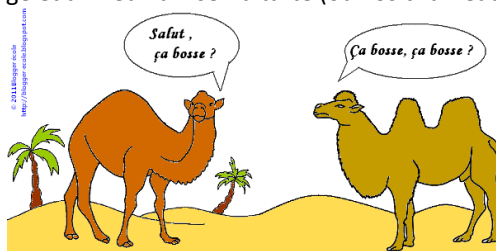
Un vieux Bédouin avait légué son cheptel de chameaux à ses trois fils dans les proportions suivantes: la moitié pour l'aîné, le tiers pour le cadet et un neuvième pour le benjamin.

Dans son testament, il leur demandait aussi de ne tuer, ni vendre, aucun de ses précieux chameaux qui avaient si bien travaillé pour lui tout au long de sa vie. À son décès, les fils trouvèrent 17 chameaux dans le cheptel. Ils furent donc alors confrontés à un dilemme : à combien de chameaux chacun avait-il droit?

Après que leurs négociations eurent échoué à trouver une solution équitable et respectueuse des volontés de leur père, leurs relations se dégradèrent rapidement. Des mises en demeure fusèrent de part et d'autre et ils étaient sur le point de soumettre ce différend, devenu litige, à la Grande Cour Royale Bédouine.

Un médiateur sur son chameau approcha alors de l'enclos. Après avoir bien écouté les doléances des trois fils, il mit son chameau dans l'enclos avec les 17 autres. Il divisa ensuite les 18 chameaux qui se trouvaient alors dans l'enclos conformément aux dernières volontés du vieux Bédouin : 9 (la moitié) au fils aîné, 6 (le tiers) au cadet et 2 (un neuvième) au benjamin.

Une fois son travail complété, il reprit son chameau (qui se trouvait toujours dans l'enclos puisque le nombre total de chameaux distribué aux trois fils était de 17) et poursuivit son chemin. Comme toutes les fables, celle-ci a une morale : « Un médiateur peut vous aider à voir plus large et à mieux diviser la tarte (ou vos chameaux). » edilex.com

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

« Conformément à l'article 44, § 2, 5°, du Code de la TVA, les prestations de services qui ont pour objet l'orientation scolaire ou familiale, ainsi que les livraisons de biens qui leur sont étroitement liées, sont exemptées de la TVA.

Les prestations de services des médiateurs familiaux sont exemptées de la TVA en vertu de cette disposition légale. Les prestations fournies par les avocats en tant que médiateurs familiaux sont par conséquent exemptées.

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

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

Certains **employeurs** interviennent pour une part (10 € à 20€) dans le prix d'une séance de médiation. Il en est de même pour certaines **mutuelles**. Un document est à compléter par le médiateur (date, coordonnées du médiateur et des intéressés).

Qu'en est-il **des assurances** ? Selon l'état de nos recherches, les assurances y voient un gain de temps et d'argent. Ils incluent la possibilité de médiation dans les clauses de leurs contrats d'assurance (RC familiale, Top global habitation, RC voiture...).

N'oublions pas **l'assistance judiciaire en médiation** – loi 2005 (intervention 40€/h indexé/entretien de médiation + 50€ frais de dossier). Si vous êtes agréés par la CFM – acceptez l'assistance judiciaire. Informations sur notre site : www.ubmp-bupb.org

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

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

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

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



**LA CONSTRUCTION D'HYPOTHESES****Texte inspiré de "The Fundamentals of Family Mediation" - John M. HAYNES**

La panoplie de questions est riche et adaptée aux différents stades du processus (questions d'ouverture, d'information, de clarification, de justification, stimulantes, participatives). Le médiateur doit faire des choix sélectifs dans les récits et doit résumer ou omettre des éléments. Pour les participants, tout a une importance mais le médiateur doit identifier l'information non-pertinente, comme par exemple le « social talk », à savoir des remarques plus conviviales, émotives et émotionnelles, ou des questions légales et thérapeutiques.

HAYNES, médiateur aux USA, considère comme utile :

- L'information et les données sur les disputes ;
- Des remarques sur les objectifs du client ;
- Des indicateurs sur la capacité de négocier des comportements et des stratégies.

En distinguant l'utile de l'inutile, le médiateur occupe sa place de professionnel chargé de limiter le dialogue à l'essentiel. Le médiateur cherche l'information relative au problème, les objectifs de la négociation et les stratégies. Il résume cette information pour le client. L'information inutile est ignorée, sauf si le client insiste, ce qui amène le médiateur à reconnaître l'insistance et à choisir d'autres stratégies pour limiter ce comportement. HAYNES distingue le comportement offensif et défensif. Si le comportement offensif est inutile, le comportement défensif et des remarques émotives sont utiles car elles indiquent qu'il y a des problématiques sous-jacentes susceptibles de bloquer le processus de médiation.

L'expérience du médiateur forge sa perception et sa compréhension des événements. Au travail, les prismes personnels et professionnels sont en constant conflits, mais une formation adéquate lui permet d'en prendre conscience. Comment s'assurer que le prisme professionnel soit activé ?

HAYNES rappelle que tout professionnel développe une hypothèse autour des événements qui surviennent en séance et les questions posées doivent correspondre à l'hypothèse choisie. Sans hypothèse, du « social chatter » devient aussi relevant que les données pertinentes. En fait, HAYNES rappelle que l'enjeu consiste à choisir une hypothèse parmi d'autres et de poser les questions adéquates (cf. chapitre 4.1).

Le choix d'une hypothèse permet de :

- maintenir le focus sur sa relation professionnelle avec le client ;
- choisir la ligne appropriée de questions ;
- sélectionner la question spécifique et la plus appropriée.

Le médiateur développe des hypothèses autour de trois volets. En filigrane il se pose des questions sous-jacentes et les traduit en questions adressées aux participants :

- Le problème à résoudre
 - Le lien, s'il y en a, entre les différentes thématiques évoquées ;
- Les objectifs du client ;
 - Ce que chacune des parties souhaite ;
 - Ce que chacune des parties veut éviter.
- Le comportement du client dans la négociation.
 - La force des positions.
 - Ce que chacune des parties est prête à concéder ;
 - Quelles options alternatives chacun est prêt à concéder ;
 - La quantité de mouvement que chacun est prêt à faire sur un sujet spécifique
 - Ce que chacun peut gérer de façon réaliste.

HAYNES précise qu'en général une hypothèse doit être correcte et pertinente.

Transmis par Hélène van den Steen, médiateur, formateur, superviseur

LE HIBOU

Comme le petit hibou est chanceux malgré tout !

Bien que ses parents soient séparés et que sa mère ait un nouvel ami, son père reconnaît encore qu'elle est chouette.



**TÉMOIGNAGE**

Un jeune homme sollicita un poste dans une grande entreprise. Après l'entretien d'embauche de sélection, le directeur adjoint l'envoya vers le directeur général pour une dernière entrevue. Le directeur a bien regardé son CV : il était tout simplement excellent (de grandes écoles, de beaux stages...). Aussi, le DG lui a demandé : « As-tu reçu une bourse d'étude pendant ton cursus scolaire ? » Le jeune diplômé lui a répondu tout simplement « non ».

« Est-ce ton père qui a payé tes études ? » - « Oui » répondit le jeune.

« Où travaille ton père ? » - « Mon père fait des travaux de forge. »

Le directeur a demandé au jeune de lui montrer ses mains. Le jeune lui a montré une paire de mains lisses et parfaites.

« As-tu jamais aidé ton père dans son travail, ne serait-ce qu'une seule fois ? »

« Mon père a toujours voulu que j'étudie davantage. En outre, il peut mieux faire ces tâches que moi. »

Le directeur a dit :

« J'ai une demande à te faire : quand tu iras à la maison aujourd'hui, observe et lave les mains de ton père puis reviens me voir demain matin. »

Ni une, ni deux, le jeune s'empresse de prendre congé pour aller vite répondre à la requête du DG.

Quand il rentra à la maison, il se mit à chercher son père et lui demanda la permission de laver ses mains.

Son père se sentit heureux de la subite attention de son fils et les lui présenta avec bienveillance. Après un temps d'arrêt, le jeune homme entreprit de laver doucement les mains paternelles. Pour la première fois, il se rendit compte de l'état des mains de son père : elles étaient ridées et avaient tant de cicatrices qu'il pouvait à peine toutes les compter. Certaines d'entre elles étaient encore à vif et quand il avait le malheur d'y toucher, son père tressaillait de douleur.

Pour le jeune homme, ce fut comme un seau d'eau glacée lancé en plein visage ! Il se rendit peu à peu compte du sacrifice de son père. Car chacune de ces cicatrices représentait le prix à payer pour SON éducation, SES activités de l'école et SON futur.

Après avoir fini de nettoyer les mains de son père, le jeune commença à mettre de l'ordre dans l'atelier. Cette nuit-là fut un magnifique moment 'père et fils' durant lequel ils parlèrent très longtemps.

Au matin suivant et comme prévu, le jeune est retourné voir le directeur.

Ce dernier s'est vite rendu compte des larmes dans les yeux du jeune homme. Aussi lui-a-t-il demandé : « Peux-tu me dire ce qui te fait pleurer et ce que tu as appris hier en rentrant chez toi ? »

Le jeune a répondu : « j'ai nettoyé les mains de mon père puis j'ai fini par ranger son atelier... mais ce n'est pas le plus important. Je sais maintenant reconnaître ce qui mérite d'être apprécié. Sans mon père, je ne serais pas celui que je suis aujourd'hui. En aidant mon père, je me suis rendu compte de la dureté de son labeur et de mon arrogante indifférence. Aujourd'hui, j'apprécie son sacrifice à sa juste valeur et le trésor qu'est l'aide familiale.

Le directeur a dit : « Voilà ce que je cherche chez mon personnel. Je veux engager des personnes pouvant apprécier l'effort fourni par les autres, des personnes qui ont conscience de la souffrance d'autrui, des personnes qui ne mettent pas l'argent comme seul objectif dans la vie... Tu es embauché ».

Un enfant trop protégé à qui les parents donnent tout ce qu'il veut, développe « une mentalité de droit » et ignore les sacrifices qu'il a fallu faire pour en arriver là ! Si vous vous reconnaissez dans ce type de pères protecteurs, pensez-vous agir pour le bien de vos enfants ou au contraire, les guider sur le mauvais chemin ?

Vous pouvez donner à vos enfants ce qu'ils souhaitent le plus au monde : une maison chaleureuse, un bon repas, une grande école, un téléphone portable dernier cri... Quand vous devez faire le ménage ou peindre une chambre, pensez tout simplement à les mettre à contribution. Après avoir mangé, qu'ils lavent et rangent la vaisselle entre frères et sœurs pour apprendre la vraie valeur de l'entraide et les qualités nécessaires pour mener une belle vie. Un jour, quand vous aurez les cheveux bien blancs, vous serez heureux de voir vos enfants épanouis, suivre votre exemple et apprendre à leurs propres enfants l'expérience de la difficulté et l'importance du travail en groupe.

Transmis par Laurent Berkovic, médiateur

ICC INTERNATIONAL COMMERCIAL MEDIATION COMPETITION

DATE ET LIEU : 5 au 10/02/2016 à Paris

ORGANISATEURS : Chambre de Commerce Internationale

RENSEIGNEMENT/CONTACT/INSCRIPTION : <http://www.iccwbo.org/training-and-events/competitions-and-awards/mediation-week/>
Les inscriptions sont ouvertes pour les équipes d'étudiants et les professionnels (juges, médiateurs ou time-keepers).

DESCRIPTION : La CCI, organise la plus grande compétition de médiation au monde : 66 universités ou écoles, 500 participants de plus de 40 pays, 120 professionnels. Tout est en anglais.



**DE L'INTERÊT DES TECHNIQUES DE MEDIATION EN EXPERTISE JUDICIAIRE**

A côté de la médiation, la conciliation au cours de l'expertise judiciaire constitue une autre approche amiable pour dénouer les litiges portés devant un tribunal. Alors que la médiation procède d'une démarche volontaire, le code judiciaire stipule que l'expert désigné a l'obligation de tenter de concilier les parties.

Si tant le médiateur que l'expert doivent être totalement impartiaux et indépendants vis-à-vis des parties, le médiateur ne peut théoriquement pas formuler le moindre avis par rapport au différend. Il n'en va évidemment pas de même pour l'expert dont le rôle est justement d'émettre un avis, après avoir fait ses constatations.

C'est là une des grandes différences entre les deux approches. Les médiateurs « puristes » soutiennent que, une fois son avis provisoire exprimé, l'expert n'est plus neutre et ne peut mener une véritable médiation. Je pense au contraire que le fait d'avoir formulé une opinion sur la partie technique du différend constitue un immense avantage de la conciliation par rapport à la médiation. En effet, l'expérience montre qu'en général au-moins une des parties – si pas les deux – campe sur une position assez éloignée de la « vérité judiciaire », suite à une mauvaise évaluation de sa position juridique et technique. La confrontation de leur position avec l'avis de l'expert va permettre aux parties de mieux évaluer leurs prétentions respectives et les chances de les voir suivies par le tribunal.

Le réalignement par l'expert des questions liées à l'objet technique du litige va ainsi fortement augmenter les chances de succès de la tentative de conciliation, en aiguissant l'intérêt des parties pour une négociation. En effet, la motivation pour négocier réside dans la possibilité perçue par les deux parties de conclure un accord qui leur paraît plus avantageux que l'issue judiciaire dans le scénario le plus défavorable, que l'avis de l'expert leur a permis de mieux appréhender.

De plus, contrairement au médiateur, l'expert est investi pour sa mission d'un rôle d'auxiliaire de justice qui lui confère - consciemment ou non - une partie de l'autorité morale du tribunal. Même s'il est subjectif, cet aspect psychologique de la relation avec les parties aide beaucoup l'expert dans sa tentative de conciliation.

Le taux de réussite des médiations librement consenties est fort élevé, de l'ordre de 70-80 %, parce qu'une fois que les parties ont décidé de négocier, les conditions de succès de la démarche sont présentes. Malheureusement, il est difficile d'amener les parties à vouloir résoudre un conflit par la médiation, et force est de constater que, malgré les nombreuses initiatives prises par les tribunaux à cet effet, seule une petite proportion des litiges est orientée vers celle-ci. Il faudra du temps pour que les mentalités s'adaptent à ce nouveau concept.

Le caractère obligatoire de la conciliation au cours de l'expertise judiciaire est donc un autre avantage déterminant par rapport à la médiation.

En pratique, à part quelques exceptions notables rappelés ci-dessous, la plupart des principes et techniques de la médiation s'appliquent à la conciliation en expertise judiciaire : instauration d'un climat de confiance, gestion des émotions, reformulation active lors de l'analyse des faits, recherche des intérêts réels des parties, brainstorming avec recherche d'alternatives, négociation raisonnée,...

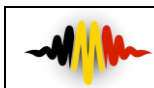
Par contre, en vertu du principe du caractère contradictoire de l'expertise, on ne peut faire appel lors d'une tentative de conciliation aux « caucus » utilisés en médiation (des « a parte » organisés entre le médiateur et chacune des parties, destinés à faciliter les débats). Egalement, vu le caractère relativement non-confidentiel de l'expertise judiciaire, il est fortement recommandé que l'expert fasse signer par les parties, avant la séance de conciliation, un accord de confidentialité par rapport aux propositions qui pourraient être faites pendant la tentative de conciliation. L'objectif est de rassurer les parties, avec l'engagement que les propositions qu'elles feront ne seront pas utilisées contre elles si la conciliation devait échouer.

Lorsqu'un accord de conciliation est atteint, l'expert fait signer un constat de conciliation dont l'envoi au tribunal le libère de sa mission et permet au tribunal de clôturer l'instance. Les parties ont la possibilité de faire homologuer leur accord si elles le souhaitent, mais l'expérience montre qu'un accord de conciliation construit conjointement par les 2 parties est en général respecté.

La loi impose aux médiateurs agréés une solide formation de base ainsi que des heures de formation continue chaque année. Par contre, aucune formation à la conciliation n'est prévue pour les experts désignés pour des missions d'expertise judiciaire, alors qu'ils sont amenés à conduire des tentatives de conciliation et que le nombre d'expertises judiciaires dans le secteur des entreprises - et donc de tentatives de conciliation - est bien supérieur à celui des médiations.

La loi du 10 avril 2014 prévoit la constitution d'un registre national des experts judiciaires, dont les modalités pratiques d'application ne sont pas encore arrêtées. Il existe par ailleurs depuis quelques années des formations universitaires à





l'expertise judiciaire, dont on peut penser qu'elles constitueront un des passages obligés pour les nouveaux experts. Il serait souhaitable de prévoir une formation aux techniques de médiation et de conciliation pour les futurs experts judiciaires, similairement à celle qui existe pour les médiateurs agréés.

En augmentant le taux de réussite des conciliations en expertise judiciaire, on contribuera notamment à résorber sensiblement la charge de nos cours et tribunaux, pour le grand bénéfice de notre système judiciaire et des justiciables. Mais surtout, les parties trouveront plus vite, et à moindre coût, une solution à leur différend, avec bien souvent une amélioration ou une restauration de la qualité de leur relation.

Pierre Fabeck, ingénieur civil, expert accrédité en installations techniques et industrielles, médiateur agréé en matières civiles et commerciales

FORMATION CONTINUE : LA BOÎTE A OUTILS DE LA GESTION DES CONFLITS

DATES ET LIEU: 25 & 26/02/2016 de 9h à 18h – CENTRE EUROPÉEN DE MÉDIATIONS

RENSEIGNEMENT / CONTACT : Tel. +32 476.261.216 - centre.europeen.mediations@gmail.com

ORGANISATEUR : Centre Européen de Médiations (asbl) 119 rue Hôtel des Monnaies – 1060 Bruxelles

DROIT D'INSCRIPTION : Tarifs 260 € ou 240 € (membre UBMP) mentions : séminaire fév. 2016 + votre nom à verser sur le compte IBAN : BE92-0001-3107-8423 – BIC : BPOTBEB1 du Centre Européen
Nombre de places limitées – le prix comprend la formation, collations et la documentation.
Agrément en cours - Commission fédérale de Médiation (zh)

OBJECTIF DE LA FORMATION:

- Développer les compétences du médiateur dans la gestion des conflits
- Appréhender de nouveaux outils avec leurs avantages et les précautions à prendre.
- Mettre les outils en pratique

PROGRAMME:

Formes de différends. Repérer les signes avant-coureurs des conflits avant que ceux-ci ne nous dépassent ? Traiter leurs causes, conséquences, dépasser les obstacles. Acteurs directs ou indirects. Comment transformer les conflits en occasions de changement constructif et satisfaisant ? Limites. Imaginer des solutions durables.

Les 2 journées de formation permettent de découvrir les outils indispensables à la gestion des conflits, leurs objectifs spécifiques, le contexte d'utilisation, les étapes de mise en œuvre, les avantages et les précautions à prendre, ainsi que des conseils méthodologiques. Certains outils feront l'objet d'un approfondissement au départ de situations concrètes (cas d'entreprise, voisinage, famille...). Présentation des outils en situations.

INTERVENANTS : **Jacques Salzer**, médiateur, professeur Paris Dauphine pendant 30 ans, auteur d'ouvrages sur la médiation
Hélène van den Steen, médiatrice agréée, formateur, superviseur

METHODOLOGIE : Travail actif & interactions continues avec le public, mises en situations - Présentation d'exemples pratiques

BIBLIOGRAPHIE : Jacques Salzer, « La boîte à outils de la gestion des conflits », 2015 -
Jacques Salzer et coll. « Méthode de Médiation : Au cœur de la conciliation », 2013.



« QU'AVONS-NOUS FAIT DE NOS VINGT ANS ? » Médiations asbl

DATE ET LIEU : 19/02/2016 de 9h à 18h - Huisa Président Park Hôtel - Bld du Roi Albert II 44 - Bruxelles

RENSEIGNEMENT / CONTACT : <http://www.mediationsasbl.be/>

ORGANISATEUR : MÉDIATIONS ASBL -- 7 heures de formation continue agréée CFM

DROIT D'INSCRIPTION : tarif 130/110€

1. Le paiement est à effectuer par virement en faveur de MEDIATIONS asbl auprès de la Banque BELFIUS N° de compte Code IBAN - BE21-0682-2258-3503 BIC - GKCCBEBB
2. Avec en communication le nom de la personne inscrite et le code : 16 COL
3. Toutes les inscriptions seront confirmées par mail 10 jours avant le stage.



DESCRIPTION : « Médiations asbl » fête ses 20 ans d'existence. Colloque avec **Jacqueline MORINEAU – Aldo MORRONE**, formateurs, auteurs, conférenciers et médiateurs depuis plus de 20 ans, expérimentés et de renommée internationale. A la fois différents et complémentaires, ils vous feront part de leurs outils, de leurs visions futures de la médiation. Ces professionnels vous enchanteront en partageant leurs expertises et leurs expériences sous forme de conférence-atelier pratique (une le matin et l'autre l'après-midi). Ils répondront à vos questions par l'entremise de 2 mises en situation.



**FORMATION CONTINUE : CHANGEMENTS, CONFLITS ET MÉDIATION
DANS LES ENTREPRISES, LES ORGANISATIONS ET LES ASSOCIATIONS.****DATE ET LIEU : J. 28 & V. 29/04/2016 de 9h à 18h**

Centre Européen de Médiations - 119 rue Hôtel des Monnaies – 1060 Bruxelles

ORGANISATEUR/RENSEIGNEMENT /CONTACT : Centre Européen de Médiations (asbl) – Hélène van den SteenTel. +32(0) 476.261.216 - centre.europeen.meditations@gmail.com*Agrément en cours auprès de la Commission Fédérale de Médiation (14h)***COUT PAR PARTICIPANT :** 300 € ou 280 € (membre UBMP-BUPB-BUPM). Le prix comprend la formation, les collations, la documentation) - paiement par virement sur le compte du Centre IBAN : BE92 0001 3107 8423 – BIC : BPOTBEB1.
avec mentions séminaire « séminaire - avril 2016 » + votre nom.**INTERVENANTS :** Linda Bérubé, TS, MSS, consultante en prévention, règlement des différends, médiatrice au Québec & **Hélène van den Steen**, médiatrice agréée, formateur, superviseur.**DESCRIPTION :** Attitudes, stratégies et processus qui facilitent la résolution des conflits dus aux changements organisationnels.**OBJECTIFS DE LA FORMATION:**

- Sensibiliser les participants aux interactions conflictuelles susceptibles de survenir en période de changement et de transition organisationnelle.
- Démontrer que la gestion des différends est un passage souvent nécessaire pour parvenir à un stade optimal de performance des équipes au travail.
- Susciter une prise de conscience du pouvoir de chacun de contribuer à la qualité de son climat de travail.
- Proposer des outils pour renforcer les compétences de communication, de négociation et de gestion des différends de tous les acteurs de l'organisation. Place de la médiation dans ces interactions.

CROISIÈRE - SEMINAIRE DU GEMME ET CIMJ**DATE ET LIEU : 5 au 13/05/2016 en Grèce et Turquie****RENSEIGNEMENT / CONTACT :** <http://france.gemme.eu/formations-organisees-par-le-gemme-et-ses-partenaires.html>**ORGANISATEURS :** Gemme et CIMJ**DESCRIPTION :** Formation de 20h "Etudes & Découvertes en médiation" à l'occasion de la croisière - Accompagnants bienvenus.**LE SAPIN DE NOËL**

Noël
approche
à grands pas ;
aussi Marie-Christine
se lance-t-elle **dans** la décoration
de son sapin fraîchement coupé et **déposé**
à la hâte au milieu du **salon**. Excitée par l'ambiance
féerique, l'artiste voudrait déjà avoir **terminé** son
chef-d'œuvre. Dans le **tourbillon** de ses gestes affolés,
les boules multicolores s'entrechoquent et les cheveux d'ange
s'entremêlent. Marie-Christine ne ralentit pas **pour** autant son rythme
effréné. **L'arbre chambranle** et ressemble de plus en plus à la **tour de Pise**.
Les glaçons s'entortillent et les ampoules décoratives pendouillent sur le plancher.
Le **cœur** en chamaille et **les mains** collantes de résine, **Marie-Christine** attrape son sapin
de justesse comme il allait s'écraser contre le sol. Aux chants nostalgiques de Noël se mêle
soudain la **voix taquine d'un lutin** qui lui chuchote à l'oreille : « **Tu sais bien, ma belle,**
qu'on gagne rarement du temps en voulant brûler les étapes
et qu'avant
de décorer
il vaut mieux solidifier. »

Claudette Guilmaine et Josée Tremblay « Contes à l'usage des parents et autres adultes soucieux du bonheur des enfants
Québec, éd. du CRAM – psychologie – 2002

**LES VINGT DEMANDES D'UN ENFANT DE PARENTS SÉPARÉS**

Par Ken - 24 décembre 2010

Une très jolie lettre que tous les parents séparés soucieux de l'équilibre de leurs enfants pourraient utilement lire et relire...

Chère Maman, Cher Papa,

N'oubliez jamais: je suis l'enfant de vous deux. Maintenant, vous ne vivez plus ensemble, mais j'ai besoin aussi bien de l'un que de l'autre.

Ne me demandez pas si j'aime plus l'un ou l'autre. Je vous aime tous les deux tout autant. Ne critiquez donc pas l'autre devant moi. Car cela me fait mal.

Aidez-moi à maintenir le contact avec celui d'entre vous chez qui je ne suis pas. Formez son numéro de téléphone pour moi, ou écrivez-moi son adresse sur une enveloppe. Aidez-moi, à Noël ou à l'occasion de son anniversaire, de lui confectionner ou de lui acheter un beau cadeau. De mes photos, faites-en toujours une copie pour l'autre.

Conversez comme des adultes. Mais conversez. Et ne m'utilisez pas comme messenger entre vous – encore moins pour des messages qui rendront l'autre triste ou furieux.

Ne soyez pas triste quand je vais chez l'autre. Celui que je quitte ne doit pas penser que je ne l'aimerai plus d'ici quelques jours. Je préférerais toujours être avec vous deux. Mais je ne peux pas me couper en deux – seulement parce que notre famille s'est déchirée.

Ne prévoyez jamais rien durant le temps qui m'appartient avec l'autre. Une partie de mon temps est à ma Maman et à moi; une partie de mon temps est à mon Papa et à moi. Soyez compréhensifs.

Ne soyez ni étonnés ni fâchés quand je suis chez l'autre et que je ne donne pas de nouvelles. J'ai maintenant deux maisons. Et je dois bien les distinguer – sinon je ne m'y retrouve plus du tout. Ne me passez pas à l'autre, à la porte de la maison, comme un paquet. Invitez l'autre pour un court instant à l'intérieur et conversez. Quand je suis recherché ou ramené, laissez-moi un court instant avec vous deux. Ne détruisez pas ce moment en vous fâchant ou vous disputant.

Laissez-moi être ramené par quelqu'un d'autre de la Maternelle ou de chez des amis si vous ne pouvez supporter le regard de l'autre.

Ne vous disputez pas devant moi. Soyez au moins aussi poli que vous le seriez avec d'autres personnes, comme vous l'exigez aussi de moi.

Ne me racontez pas des choses que je ne peux pas encore comprendre. Discutez-en avec d'autres adultes, mais pas avec moi.

Laissez-moi amener mes amis chez tous les deux. Je souhaite qu'ils puissent connaître ma Maman et mon Papa et les trouver sympa.

Mettez-vous d'accord au sujet de l'argent. Je ne souhaite pas que l'un en ait beaucoup et l'autre très peu. Il faut que ce soit bien pour tous les deux, ainsi je pourrai être à l'aise chez tous les deux.

N'essayez pas de m'habituer à la surenchère. De toutes les façons, je ne pourrais jamais manger tout le chocolat que j'aimerais.

Dites-moi franchement s'il vous arrive de ne pas pouvoir boucler le budget. Pour moi, le temps est bien plus important que l'argent. Je m'amuse bien plus avec un jouet simple et comique qu'avec un nouveau jouet.

Ne soyez pas toujours "actifs" avec moi. Cela ne doit pas toujours être quelque chose de fou ou de neuf quand vous faites quelque chose avec moi. Pour moi, le plus beau c'est quand nous sommes simplement heureux en train de jouer et que nous ayons un peu de calme.

Laissez le plus possible de choses identiques dans ma vie, comme c'était avant la séparation. Cela commence par ma chambre, ensuite sur les petites choses que j'ai faites tout seul avec mon Papa ou ma Maman.

Soyez aimable avec les grands-parents. Ils m'aiment et je les aime, ils veulent aussi être à mes côtés. Vous seriez aussi à mes côtés si je n'allais pas bien ! Je ne veux pas perdre, en plus, mes grands-parents.

Soyez "fairplay" avec le nouveau compagnon que l'un d'entre vous rencontre ou a déjà rencontré. Je dois aussi m'entendre avec ces autres personnes. Je préfère quand vous ne vous espionnez pas jalousement l'un l'autre. Ce serait de toute façon mieux pour moi si vous rencontriez rapidement tous les deux quelqu'un que vous aimiez. Vous ne serez plus aussi fâché l'un envers l'autre.

Soyez optimistes.

Vous n'avez pu gérer votre couple, mais laissez-nous au moins le temps que cela se passe ensuite bien. Relisez toutes mes demandes

Peut-être en discuterez-vous. Mais ne vous chamaillez pas. N'utilisez pas mes demandes pour faire des reproches à l'autre, aussi mal qu'il ait pu être avec moi **ou que vous ayez cru qu'il le soit.**

Si vous ne faites pas cela, vous n'aurez pas compris comment je me sens et ce dont j'ai besoin pour me sentir heureux.



**INFO DERNIÈRE MINUTE : DOMICILIÉ CHEZ MAMAN, RÉSIDENT CHEZ PAPA... La Libre.be**

An. H. Publié le lundi 21 décembre 2015 dans La Libre.be²

A partir du 1er janvier 2016, les enfants de parents divorcés qui ont opté pour l'hébergement alterné auront deux adresses : celle où ils sont domiciliés et celle où ils résident temporairement (chez l'autre parent).

Actuellement, les enfants concernés par l'hébergement égalitaire (moitié chez papa, moitié chez maman) ne sont officiellement domiciliés que chez un seul de leurs parents. Si les formules d'alternance varient selon le choix des familles (une semaine/une semaine ; par tranches de 5 jours...), les gamins passent autant de temps chez l'un que chez l'autre.

Cette forme de résidence n'apparaît pas aujourd'hui dans les banques de données administratives. En novembre 2014, la députée CD&V Sonja Becq avait déposé une proposition de loi pour instaurer un registre de résidence où peuvent être inscrits les enfants qui résident temporairement chez l'autre parent.

Ce système permet de résoudre certains petits soucis du quotidien qui peuvent survenir quand les parents séparés n'habitent pas dans la même entité.

Exemple : certaines communes offrent des facilités à leurs habitants pour la piscine, les centres sportifs ou les plaines de jeux. Quid pour le gamin qui n'y est pas domicilié mais qui y vit la moitié du temps ?

Le registre de résidence peut aussi être utile en cas d'incendie ou d'autres catastrophes : les pompiers auront des informations précises sur l'identité des personnes qui pourraient se trouver dans l'immeuble touché.

La proposition de loi a été reprise dans un arrêté royal qui produira ses effets à partir du 1er janvier 2016. L'adresse de l'enfant chez son parent "de résidence" figurera au dossier et sera automatiquement intégrée au dossier population du parent "de résidence". La mention sera aussi ajoutée au dossier du parent chez qui l'enfant est officiellement domicilié.

Le registre de résidence n'ouvre aucun droit en matière fiscale ou sociale.

PARENTS, ENFANTS, PRENONS LE TEMPS DE VIVRE ENSEMBLE - Yapaka**« DOS ADOS » : PARTICIPEZ AU TOURNAGE DE CAPSULES VIDÉOS**

Nous recherchons des binômes : un parent et son ados pour participer au tournage de petites capsules vidéo. Le principe est simple et les fous-rires seront certainement au rendez-vous : l'adulte endosse les meilleures répliques de son parent et le parent à son tour se glisse dans la peau de son ado... Intéressés ? Toutes les infos pratiques sont reprises sur le site <http://www.yapaka.be>. N'hésitez pas à partager l'info autour de vous.

LE JEU DES "3 FIGURES" formation

Une formation pour prévenir la violence à l'école, renforcer l'empathie, privilégier le recours à l'adulte et se détourner des chemins qui mènent au radicalisme. PROCHAINE SESSION les 12/01/16 et 12/04/16.

[VIDÉO] LES ENFANTS MIGRANTS, PASSER D'UNE CULTURE À L'AUTRE

Un entretien (01:47) avec Marie Rose Moro, professeur de psychiatrie de l'enfant et de l'adolescent à l'Université Paris Descartes

GRANDIR EN SITUATION TRANSCULTURELLE

Dès à présent disponible en librairie³, en Belgique et en France. Il est téléchargeable (version pdf⁴ et epub⁵)

[VIDÉO] MAUD ET LUCIEN

Chaque jour, sur La Trois (RTBF), une courte séquence "Jeu t'aime"
INVITE AU PLAISIR DU JEU ENTRE PARENTS ET ENFANTS

[VIDÉO] AIDER LES AUTRES ...

Chaque après-midi, sur Club RTL, les enfants s'expriment dans LES CLIPS UNE VIE DE CHIEN [17]?

Ici, les enfants de l'institut de l'Annonciation racontent comment rendre service.

² <http://www.lalibre.be/actu/belgique/domicilie-chez-maman-resident-chez-papa-567833563570b38a57bb9c04>

³ <http://www.fabert.com/editions-fabert-etranger/Collection-Temps-d-Arrêt-Lectures.45.html>

⁴ http://www.yapaka.be/sites/yapaka.be/files/publication/TA_Transculturel_vs_WEB.pdf

⁵ <http://yapaka.be/sites/yapaka.be/files/livre/grandir-situation-transculturelle.epub>



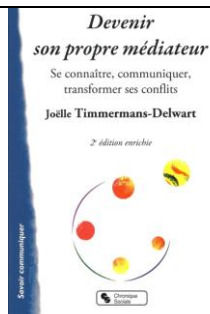
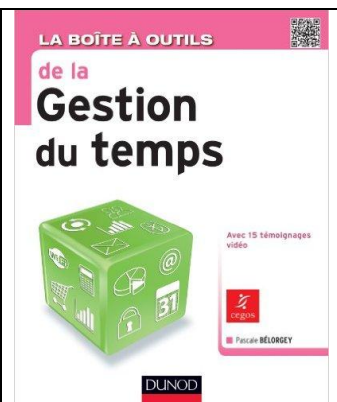
**Ouvrages consacrés à la médiation... au conflit.....à la communication...**

La Boîte à outils de la Gestion des conflits de Jacques Salzer, Arnaud Stimec
Quelles sont les différentes formes de différends ? Comment, dans l'avant-conflit, repérer les signes avant-coureurs de conflits avant que ceux-ci ne nous dépassent ? Comment traiter leurs causes et conséquences, dépasser les obstacles ? Quels sont les acteurs directs ou indirects ? Comment transformer les conflits en occasions de changement constructif et satisfaisant ? Comment en connaître les limites, imaginer des solutions durables dans l'après-conflit ?
Découvrez 66 outils indispensables à la gestion des conflits.
Traité de façon synthétique et pratique, chaque outil est décrit en 2 ou 4 pages, comprenant l'essentiel en français et en anglais, les objectifs spécifiques, le contexte d'utilisation, les étapes de mise en œuvre, les avantages et les précautions à prendre, ainsi que des conseils méthodologiques. Certains outils font l'objet d'un approfondissement (cas d'entreprise ou exemple).
6 vidéos, accessibles par QR Code, présentent 4 outils en situation.

Paris, éd. Dunod, La Boîte à Outils, 21/10/2015

La Boîte à outils de la Gestion du temps de Pascale Bélorgey
Par où commencer ? Comment bien s'organiser ? Comment gagner du temps et être plus productif ? Comment clarifier les priorités ? Comment gérer la surcharge de travail, les sollicitations et les urgences ? Comment optimiser le temps passé en réunion ? Comment trouver un fonctionnement efficace qui convienne à sa propre personnalité ?
Découvrez 71 outils et méthodes de gestion du temps pour savoir anticiper, s'adapter et être réactif. Chaque outil est traité de manière visuelle et pragmatique sur 2 ou 4 pages. Les étapes de mise en œuvre, les conseils méthodologiques, les avantages et limites facilitent leur appropriation. Plusieurs outils sont enrichis d'exemples concrets, de témoignages vidéo ou de fiches pratiques à télécharger. Les dossiers sont introduits par des contes originaux de l'auteur. La gestion du temps est une spirale vertueuse : le fil que vous choisirez de tirer vous mènera là où vous aurez choisi d'aller.

Paris, éd. Dunod, La Boîte à Outils, 14/05/ 2014

**Devenir son propre médiateur** de Joëlle Timmermans-Delwart

Se connaître, communiquer, transformer ses conflits. Devenir son propre médiateur, c'est s'entraîner dès le plus jeune âge à gérer ses émotions et ses relations. C'est faire face au conflit de manière créative avant de faire appel, si nécessaire, à une tierce personne. En un mot, c'est devenir autonome. Ce programme s'adresse aux enfants de 4 à 14 ans. Les activités proposées, à adapter selon l'âge, sont variées : jeux, chants, théâtre, contes, exercices pratiques, cercle de paroles, mouvements corporels.

Lyon, Ed. Chronique sociale 2015

E.M.O.T.I.O.N. 7 étapes pour se comprendre de Catherine Aimelet-Périssol, Pierre Massot
On ne fait guère la différence entre les émotions, spontanées et incontrôlées et les sentiments, profonds et continus. Or notre rapport aux autres et à nous-mêmes est principalement régi par notre cerveau primitif et automatique, dit « reptilien ». Notre capacité à écouter et à observer notre monde intérieur, à nous confronter à nos sensations, à prendre du recul face aux situations de crise, est mise à l'épreuve par la pression constante et tyrannique de nos émotions qui parasite nos sentiments et dégrade nos relations avec les autres.
Les auteurs proposent la voie de la Logique Émotionnelle, à mi-chemin entre les techniques de communication et le développement personnel, afin d'améliorer nos conduites personnelles et relationnelles. Avec sept règles pour s'émanciper de la dictature des émotions et (ré)agir avec conscience et circonspection : E (Endosser ma douleur), M (Mesurer l'usage de mon Je), O (Observer ce qui me touche), T (trouver mon besoin), I (identifier mes réactions de défense), O (occuper mon espace intérieur), N (nourrir le lien faisant miroir).
Se comprendre soi pour mieux comprendre les autres : telle est la leçon élémentaire et indispensable que dispense ce petit manuel de savoir-vivre émotionnel.

Paris, éd. Albin Michel 1/04/2015

