Nouvelle Année …Nouvelles Idées

Il est d'usage en fin d'année, de faire le bilan de nos activités et de reprendre quelques chiffres qui témoignent de l'état de santé de notre Union. Notre Assemblée Générale sera l'occasion propice pour en parler (5/03/2020). A l'aube de cette nouvelle année, je souhaiterais démarrer d'un bon pied et donner vie à une nouvelle rubrique de notre Newsletter … intitule « les bonnes pratiques ». En quoi cela consiste ! Chaque médiateur réfléchi à sa pratique quant à la manière dont il a appréhendé une situation ; ce qui a bien fonctionné, ce qui a permis de faire avancer ou non le processus de médiation, un outil pertinent utilisé dans telle situation, un moment particulier qui a permis une ouverture vers une compréhension réciproque, … Toutes ces expériences, ces moments ou techniques qui ont permis une ouverture, sont autant de petits pas sur le chemin de l'avancement et il serait riche de les partager, d'y réfléchir ensemble (intervision…). La complexité de l'humain, des relations et des systèmes de communication nous amènent chaque jour à plus de professionnalisme. Et pourtant, cela ne suffit pas….il y a cette part de nous UNIQUE, peut-être un peu subjective, instinctive, audacieuse, … qui ajoute « ce quelque chose de particulier » qui fait parfois décoller le processus de médiation.
Le CD invite chaque lecteur, médiateur, à oser faire le pas dans sa pratique. Identifiez, notez, quels ont été les moments déclencheurs dans le processus de médiation, le petit plus dans l'intervention du médiateur qui a fait basculer la médiation. Partageons « ces bonnes pratiques » qui feront à coup sûr des nouveau-nés. Excellente année 2020.

Pour le CD, Brunhilde Calewaert, Médiatrice familiale agréée

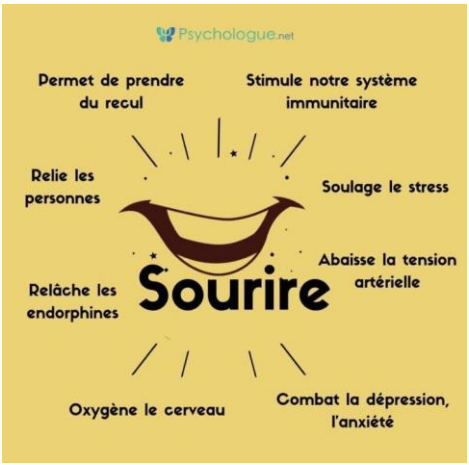
EEN NIEUW JAAR … NIEUWE IDEEËN

Het is gebruikelijk dat men op het einde van het jaar de balans opmaakt van onze activiteiten en enkele cijfers gebruikt die getuigen van het bruisende van onze Unie. Onze Algemene Vergadering zal een goede gelegenheid zijn om erover te praten (5/03/2020).
Aan het begin van dit nieuwe jaar 2020 willen we graag een nieuw gedeelte van onze nieuwsbrief tot leven brengen … "goede praktijken". Wat is het? Elke bemiddelaar denkt na over zijn praktijk en hoe hij een situatie aanpakt; wat goed werkte, wat het bemiddelingsproces al dan niet kon bevorderen, een relevante tool dat in een bepaalde situatie werd gebruikt, een bepaald moment dat een opening naar wederzijds begrip mogelijk maakte, … Al deze ervaringen, deze momenten of technieken die een opening mogelijk maakten, zijn evenveel kleine stappen op het pad van vooruitgang en het zou verrijkend zijn om ze te delen en waarom er niet samen over na te denken (intervisie …).
De complexiteit van mensen, relaties en communicatiesystemen leiden ons elke dag naar meer professionaliteit. En toch, is dit niet genoeg … er is dit UNIEKE in ons, misschien een beetje subjectief, instinctief, gedurfd, … dat " iets speciaals" toevoegt waardoor het bemiddelingsproces soms van start gaat. De RVB nodigt elke lezer, bemiddelaar, uit om deze stap in zijn praktijk te wagen. Identificeer, let op, wat waren de triggeringsmomenten in het bemiddelingsproces, het kleine extraatje in de interventie van de bemiddelaar die de bemiddeling veranderde. Laten we 'deze goede praktijken' delen. Gelukkig 2020.

NEWSLETTER/NIEUWSBRIEF n° 7/2019

SOMMAIRE – OVERZICHT

Editorial – Voorwoord …… - p01
Conseils de Direction – Directieraad … - p02
Axes principaux d'actions - Actieplan
Intervision – Infos – Intervisie – Info - p03
Formations – Ateliers – Conférences - p04
Publications – Articles … - p13
Bonnes pratiques - p19
Bibliothèque–bibliotheek - p20



CONSEILS DE DIRECTION – DIRECTIERAAD

Bruxelles/Brussel, 09/01/2020 - 14 à/tot 18h/u
Namur, 13/02/2020 - 14 à/tot 18h/u
Lieu à préciser 05/03/2020 - 14h/u à/tot 18h/u
Bruxelles/Brussel, 23/04/2020 - 14 à/tot 18h/u
Bruxelles/Brussel, 13/05/2020 - 14 à/tot 18h/u
Namur, 11/06/2020 - 14 à/tot 18h/u

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE - ALGEMENE VERGADERING

05/03/2020 - 18h/u à/tot 22h/u30
AG/AV - 18h/u & Conférence - 20h/u - FR/NL
MÉDIATION & POUVOIRS PUBLICS EN MATIÈRE SOCIALE
BEMIDDELING EN OVERHEID IN SOCIALE ZAKEN
Avec/met Emmanuel Jacubowitz
médiateur agréé/erkend bemiddelaar

INTERVISIONS – INTERVISIE

Bruxelles/Brussel - **22/01/2020 de 12 à 14h30**
Namur - **29/01/2020 de 10h à 12h** précise

FORMATION CONTINUE - VOORTGEZETTE OPLEIDING

Namur - 12/02/2020 de 10h à 12h
DÉCOUVREZ LE MÉDIATEUR CRÉATIF EN VOUS
Avec Esther - U.P. Namur

Bruxelles – 14 & 15/05/2020 de 9 à 17h30
NEUROSCIENCE & MÉDIATION
Avec Céline Vallière, médiatrice (Québec)
CEM – 1060 Bruxelles

Paraît 4 à 6 fois par an
Verschijnt 4 à 6 x per jaar

CONSEIL DE DIRECTION – DIRECTIERAAD
Hélène van den Steen, présidente - Grégory SIMON, vice-président
Renée HUYBRECHTS, directrice, responsale membres
Monique DE PAUW, Directrice, Prévention, sécurité…
Sehriban SARITAS, Directrice, responsable intervisions
Maria RUISI – Brunhilde CALEWAERT – Almudena VAQUERIZO GILSANZ, Directrices
Paul BOURGEOIS, membre fondateur & d'honneur

AXES PRINCIPAUX D'ACTIONS DE L'UBMP 2019-2022 – ACTIEPLAN – BUPB 2019-2022

L'UBMP-BUPB-BUPM « UNION DES MÉDIATEURS PROFESSIONNELS » a pour objet l'étude, la protection et le développement du métier de médiateur. Ses principaux axes d'actions pour les prochaines années sont :

- Regrouper les médiateurs et les organisations professionnelles, tous champs de pratique confondus
- Représenter, défendre les intérêts professionnels du médiateur auprès des autorités communales, régionales, fédérales, européennes ;
- Faire reconnaître le métier et activer toutes mesures législatives et administratives qui lui sont favorables.
- 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…
- Donner plus de visibilité à la profession et aux formations en médiation.
- Assurer une plus grande homogénéité dans la profession.
- Augmenter la qualité du professionnel (intervisions, formations, conférences , colloque annuel).
- Être à l'écoute des médiateurs et leur assurer le développement professionnel nécessaire (sécurité, coaching…).

UBMP-BUPB-BUPM, "BEROEPSVERENIGING VOOR BEMIDDELAARS », een object van studie, de bescherming en ontwikkeling van het beroep van bemiddelaar. De hoofdlijnen van het actieplan voor de komende jaren zijn:

- Verenigen van professionele bemiddelaars uit verschillende praktijken
- Het vertegenwoordigen en verdedigen van de professionele belangen van de bemiddelaar bij gemeentelijke, regionale, féderale en Europese autoriteiten;
- Het beroep laten erkennen en alle wetgevende en administratieve maatregelen activeren die gunstig zijn voor het beroep
- Bemiddeling bij het publiek en de politiek promoten en ook informeren dwz. Bemiddeling en de verschillende praktijkgebieden bekend maken in scholen, bij het publiek, de beleidsmakers, de media,…
- Zorgen voor de zichtbaarheid van het beroep en de bemiddelingsvorming(en)
- Meer homogeniteit verzekeren in het beroep
- De kwaliteit van de professional verhogen (intervisies, conferenties, jaarlijks congres)
- Luisteren naar de bemiddelaars en de nodige professionele ontwikkeling verzekeren (veiligheid, coaching..)

POUR TOUTES VOS QUESTIONS & SUGGESTIONS – CONTACTEZ UN RESPONSABLE : VOOR SUGGESTIES EN VRAGEN KAN U TERECHT BIJ:

Intervisions/Intervisie : 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 – bubucalewa@gmail.com mailto:
News, Site : H. van den Steen (FR) secretariat.ubmp.bupb@gmail.com
R. Huybrechts (NL) – ubmp.bupb.news@gmail.com
Responsable membres FR/NL : Renée Huybrechts – reneehuybrechts@ubmp-bupb.org
Publications/Ecrits en médiation : Hélène vds & Marilia de Lara – secretariat.ubmp.bupb@gmail.com

PROCHAINES INTERVISIONS – ANALYSE DE PRATIQUES ENTRE MÉDIATEURS

Une intervision (une analyse de pratiques) entre médiateurs. Pour exprimer son questionnement à partir de sa pratique et son expérience ; repérer le processus ; identifier l'éthique, la déontologie; analyser la demande, réfléchir sur sa pratique d'intervention, dépasser les difficultés rencontrées à propos de cas particuliers, élaborer la mise en place d'une stratégie d'intervention, clarifier les éléments personnels avec les cas suivis, acquérir de nouveaux outils… Le groupe permet de 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/3h – CFMédiation.

BRUXELLES, 22/01/2020 – 12 à 14h30 – encas sur place.
Org. Véronique de Jamblinne de Meux - Lagasse de Locht – Lieu : drève de Dieleghem, 50 - 1090 Bruxelles (Jette)
gratuit pour les membres UBMP-BUPB-UBPM – payant pour les non-membres : 30€
GSM : 0477 957 3831083 Bruxelles – Agrément CFM = 2h - INFOS & INSCRIPTION – FR : veroniquelldj@gmail.com

NAMUR, 29/01/2020 de 10h à 12h précise & 27/05/2020 de 10h à 12h précise
Org. Sehriban Saritas - Lieu : Hôtel de ville de/à Namur (rue de Fer) – 5000 Namur
gratuit pour les membres UBMP-BUPB-UBPM – payant pour les non-membres : 30€
Agrément CFM = 2h – INFOS & INSCRIPTION – FR : sehriban.saritas@ville.namur.be

L'ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES / L'INTERVISION contribue à travailler en groupe l'identité de tout professionnel qui souhaite améliorer sa pratique et ce quelque-soit son champ d'intervention.
Dans le protocole d'Analyse des Pratiques Professionnelles dit « Balint enseignant » ou « Soutien au Soutien », et auquel est associé éventuellement la systémie, il y a trois temps principaux dans la démarche :

- LE TEMPS DE LA NARRATION, c'est le temps de l'exaspération au sens de l'irritation. Le dire de la défaite narcissique et professionnelle.
- LE TEMPS DE L'INTELLIGIBILITÉ, c'est le temps des résonances et des hypothèses sur la « défaite » qui fait objet dans le premier temps avec un détour sur la démarche conceptuelle et un travail sur l'intelligibilité : les codes, les processus, les concepts, les sens…
- LE TEMPS DU MODIFIABLE, c'est le temps de la recherche, des possibles et des pistes de solutions.

L'analyse des pratiques professionnelles ouvre la réflexion et permet de repenser l'action (la praxis).

La SUPERVISION PROFESSIONNELLE est une démarche individuelle ou collective qui permet de réfléchir et travailler essentiellement sur les résonances personnelles et/ou intimes liées aux pratiques professionnelles et les incidences sur l'activité même ou la profession de la personne.
Ce n'est pas un espace thérapeutique, de soin ou d'analyse transactionnelle, il s'agit d'un accompagnement personnalisé en rapport exclusif avec l'activité, professionnelle ou non. La personne se trouve ainsi dans un espace privilégié et confidentiel où la confiance et la sécurité sont garanties. La parole peut être libérée sans risque vis-à-vis de collègues ou de la hiérarchie et la totalité des résonances peut être abordée sans tabou. Dans certaines situations une orientation pourra être proposée vers un travail thérapeutique ou de soin en parallèle ou en remplacement de la supervision.
Source : Amorife international – France

FORMATIONS CONTINUES/CONFERENCES - PRIX REDUITS POUR LES MEMBRES UBMP-BUPB-BUPM – 2019

- 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.
- PMR Europe offre 10% réduction - formations continues aux membres UBMP-BUPB-BUPM en ordre de cotisation.
- TRIALOGUE offre 10% réduction aux membres UBMP-BUPB-BUPM en ordre de cotisation.
- EPE – Tarif UBMP-BUPB-BUPM
- Autres organismes proposent des réductions pour les formations continues, voyez les offres ci-dessous ou lors de votre inscription, demandez-leur la réduction membre UBMP-BUPB-BUPM

FORMATION AGRÉÉE EN MÉDIATION : BASE ET SPÉCIALISATIONS - CIVILE & COMMERCIALE
Du 28/01/2020 au 17/03/2020 (7 jours)

Le programme de 18 jours est conçu pour des personnes désireuses de devenir médiateurs agréés (base + spécialisation en matière civile et commerciale) ou d'acquérir les outils et techniques leur permettant de gérer autrement les conflits auxquels ils sont confrontés dans leur pratique professionnelle.

SPÉCIALISATIONS CIVILE ET COMMERCIALE: 7 jours
Les **28/01/2020 - les 4 – 11 – 18/02/2020 – les 3 – 10 – 17/03/2020**

INFO & INSCRIPTION : http://www.pmr-europe.com/www/wp-content/uploads/2019/05/base-et-specialisations-cc-19-20.pdf - CONTACTS : Coralie Smets-Gary +32(0)476.33.50.84 – Martine Becker +32(0)495.59.49.02.

FORMATION CONTINUE DES MÉDIATEURS À L'UNIVERSITÉ DE PAIX – NAMUR
Ve 12/02/2020 de 13h30 à 16h30

Les formations suivantes de l'Université de Paix sont agréées par la Commission Fédérale de Médiation : 6h/jour
https://www.universitedepaix.org/intervision-echange-de-pratiques-entre-mediateurs

À NAMUR : **Ve 12/02/2020 de 13h30 à 16h30**– Atelier « **DÉCOUVREZ LE MÉDIATEUR CRÉATIF QUI EST EN VOUS** »
Cet atelier a plusieurs OBJECTIFS:
- Développer l'être créatif dans tous les domaines possibles et en tant que médiateur ou médiatrice
- Apporter des pistes : comment travailler mes « muscles créatifs » ?
- Parcourir des outils qui peuvent nous permettre d'utiliser la créativité dans le processus de médiation (et ailleurs).
- Mettre en lien les pistes et les outils avec les différents moments et aspects de la médiation
- S'amuser en créant (adopter des nouvelles perspectives, sortir du cadre, regarder les différents points de vues…).

INTERVENANT : Esther - LIEU : Université de Paix – 4, Bd du Nord – 5000 Namur – Agrément CFM : 3h

Autres formations : Des conflits et des groupes – 12h - Pratiquer l'écoute – 12h -n à la Communication Non violente – 12h - Aller plus loin dans la Communication Non violente – 12h - Ressentiment au ressenti – 14h - Communication non verbale : il n'y a pas que les mots pour le dire – 12h -La valise du médiateur : outils, attitudes – 18h

HORAIRE & INSCRIPTION : https://www.universitedepaix.org/formations/informations-pratiques/inscriptions
PRIX : Les membres de l'UBMP bénéficient du tarif préférentiel « membre de l'Université de Paix »
LIEU : Bd du Nord,4 – 5000 Namur – tel. +32 (0)81-55 41 40 - info@universitedepaix.be

APPLICATION DE LA NEUROSCIENCE EN MÉDIATION – BRUXELLES
Jeudi 14/05/2020 & Vendredi 15/05/2020 – 9h00 – 13h00 & 14h00 à 17h30
FORMATION AVEC CÉLINE VALLIÈRES, MÉDIATRICE ACCRÉDITÉE (QUÉBEC)

Le médiateur expérimenté découvrira que les opposants à un conflit réagissent presque tous de la même façon, que le conflit découle souvent du choc des croyances, des valeurs, des perceptions et que finalement certaines de ses techniques sont vraiment puissantes. Pourquoi ? Parce que les mécanismes de fonctionnement du cerveau sont semblables chez la plupart des personnes qui partagent la même condition physiologique. La neuroscience donne un éclairage précieux au médiateur qui peut miser davantage sur des stratégies gagnantes avec les parties. De même, cette connaissance lui permettra d'améliorer sa posture interne et sa conscience. Il pourra éprouver davantage d'empathie face à des opposants difficiles et stressés. Le séminaire sera ponctué de théories, d'analyse de cas et de différents jeux de rôles.

OBJECTIFS :
•Découvrir comment des connaissances en neurosciences permettent aux médiateurs d'améliorer ses interventions ;
•Proposer des interventions ou poser des questions aux parties qui auront un impact positif sur le processus de médiation ;
•Comprendre le fonctionnement du cerveau et le défi de communication entre la raison et les émotions ;
•Connaître les réactions naturelles du cerveau face aux changements et au stress ;

•Apprendre différentes techniques ou découvrir pourquoi certaines sont plus efficaces que d'autres ;
•Augmenter sa confiance en tant que médiateur, se donner des stratégies pour une plus grande maîtrise émotionnelle ;

CONTENU : ALTERNANCE THÉORIE ET PRATIQUE – ANALYSE DE CAS – JEUX DE RÔLES
•Des notions de base sur le fonctionnement du cerveau
•Le cerveau des émotions
•La neurobiologie du stress
•Les biais cognitifs décisionnels et leurs antidotes
•Le fonctionnement des neurones miroirs
•L'application des neurosciences lors du processus de médiation

ORGANISATION PRATIQUE : **•Jeudi 14/05/2020 & Vendredi 15/05/2020 – 9h00 – 13h00 & 14h00 à 17h30**
•Lieu : Centre Européen de Médiations (asbl) - Rue de l'Hôtel des Monnaies 119 - 1060 Bruxelles (St-Gilles)
•Formatrice : Céline Vallières – Coordination : H. van den Steen - V. de Jamblinne de Meux - Lagasse de Locht
•Paiement : 280 € pour les deux jours – 220 € Membre de l'UBMP-BUPB-UPBM (pauses café, documents, formation)
•Nombre limité de participants – demande agrément CFM en cours 14h

INSCRIPTIONS : Les inscriptions via centre.europeen.mediations@gmail.com (Nom, prénom, email, tel, adresse pour facture), sont retenues dans l'ordre des paiements.
versement s/ le compte Centre Européen de Médiations (asbl) - IBAN=BE92-0001-3107-8423 - BIC=BPOTBEB1
avec mentions : Formation « Neuroscience & Médiation 2020 » + v/ nom, prénom.

SPÉCIALISATION EN MÉDIATION CIVILE ET COMMERCIALE 2019/2020 - LIÈGE

En tant que médiateur, vous possédez les outils généraux de la médiation qui peuvent s'appliquer à de nombreuses situations conflictuelles. Vous souhaitez cependant approfondir vos connaissances en matières civiles et commerciales pour mieux comprendre les enjeux et réagir adéquatement à des situations particulières telles que : Les conflits intrafamiliaux en cas de succession - La séparation d'époux, co-dirigeants d'un commerce - Les controverses entre actionnaires au sein d'une entreprise - Les intérêts d'un conflit entre un fournisseur et un client La législation et les obligations d'un contrat. Un dégât d'habitation d'un voisin chez un autre… Cette formation répond aux spécificités demandées par la Commission fédérale de médiation : examen en fin de parcours. Parcours convient au renouvellement d'agrément. OBJECTIFS GÉNÉRAUX: Au travers de mises en situations et de cours spécifiques, vous apprendrez l'environnement des entreprises ainsi que les enjeux des parties civiles et les intégrer dans vos techniques de médiation. PROGRAMME – 38h30 Négociation raisonnée - Lois 2005/2018 - Médiation en droit des biens / droit civil - Protocoles de médiation - Rôle de l'avocat - Droit des contrats - Rôle du droit - Déontologie - Rôle des experts - Rôle des conseils - Exercices à blanc processus de médiation 3 phases + débriefing - Examen écrit - Évaluation sur le processus de médiation -
INSCRIPTION : http://www.hecexecutiveschool.be/wp-content/uploads/2016/11/Specialisation-mediation-civile-et-commerciale-2019.pdf - CONTACT: Sixtine de Harlez : T. +32(0)42.32.73.79 - sixtine.deharlez@uliege.be

CONFLICTBEMIDDELING - GENT, ANTWERPEN, MECHELEN, BRUSSEL, VLAANDEREN

PRO MEDIATION	Bij Pro Mediation kan U kwaliteitsvolle geaccrediteerde opleidingen volgen tot erkend bemiddelaar. Pro Mediation is erkend als opleidingsverstrekker door de Federale Bemiddelingscommissie om bemiddelaars op te leiden alsook om de permanente vorming voor bemiddelaars te organiseren. www.promediation.eu

Wij onderscheiden ons door het feit dat het programma van ons opleidingen reeds is aangepast aan de nieuwe bemiddelingswet. De hoogstaande professionaliteit & ervaring van onze docenten krijgt u er als bonus bij. Wanneer U zich voor 31 december 2019 inschrijft voor de Nieuwe Basisopleiding te Gent (het nieuwe programma gaat van start op 9/1/2020) dan ontvangt u 700 € korting op een nettoprijs van 3.500€. Wil U zich onderscheiden volg dan als eerste het Nieuwe Programma! U maakt zich dit eigen in 11 dagen en 8 avonden. Beperkt aantal plaatsen. Maak ook gebruik van onze KMO-portefeuille - subsidie van 30 % op de nettoprijs
ERKENNINGSNUMMER KMO DV.0231795

Basisopleiding **09/01/2020 - 09:00 – 30/03/2020 17:00** Parkoffice Gent, Franklin Rooseveltlaan 349, Gent
De basisopleiding is reeds volledig gestoeld op de vereisten van de nieuwe wetgeving en omvat in totaal ongeveer 100 lesuren, wat bijna een verdubbeling inhoudt van de opleiding onder de oude wet. U krijgt een korting van 700 € tot 31/12/2019! Wanneer u gebruik maakt van onze KMO-portefeuille, krijgt u bovendien een subsidie van 30% op het netto-bedrag! U betaalt dus 1.960 € voor een gecertificeerde kwalitatief hoogstaande opleiding van 11 dagen en 8 avonden Naast het klassieke cursusmateriaal ontvangt u ook voor het theoretisch onderdeel van de cursus enkele webinars met de uitleg en de daarin verwerkte slides. Zo keert u telkens terug naar dat deel van de les dat u even wil opfrissen! Mogelijkheid om een vrijstelling te krijgen indien wordt aangetoond dat het gegeven vak overeenstemt met uw specialisatiegebied/beroepspraktijk. Orde Vlaamse Balies: aangevraagd voor 40 uren permanente vorming. Dit is het maximaal aantal uren dat kan worden toegekend voor een opleiding van deze duurtijd.
Opleiding tot familiaal bemiddelaar **21/04/2020 – 09 tot 17u -** Parkoffice Gent, Franklin Rooseveltlaan 349, Gent
Ook het programma van de opleiding tot erkend familiaal bemiddelaar is reeds volledig gebaseerd op de nieuwe wet, wat dus ook meer lesuren betekent. Wanneer u gebruik maakt van onze KMO-portefeuille, krijgt u een korting van 30% op het netto-bedrag! Dit betekent een korting van 750 € op een bedrag van 2.500€. U betaalt dus 1.750 € voor een gecertificeerde kwalitatief hoogstaande opleiding van 11 dagen!
Naast het klassieke cursusmateriaal ontvangt u ook voor het theoretisch onderdeel van de cursus enkele webinars met de uitleg en de daarin verwerkte slides. Zo keert u telkens terug naar dat deel van de les dat u even wil opfrissen! Orde Vlaamse Balies: aangevraagd voor 40 uren permanente vorming. Dit is het maximaal aantal uren dat kan worden toegekend voor een opleiding van deze duurtijd.

Word Erkend Bemiddelaar! **PEOPLE INTERACTION**
Ontdek onze basismodules, specialisaties en uitgebreid aanbod permanente vormingen voorjaar 2020 - Summer Classes. Voor de bemiddelingsopleidingen geldt dat de huidige erkenningscriteria geldig zijn tot september 2020. Voorjaar 2020 is dus de laatste gelegenheid om de opleiding dit academiejaar aan te vangen. Om je erkenning aan te vragen volgens de huidige erkenningscriteria is het belangrijk je basis- EN specialisatiemodule af te ronden voor september 2020. Ben je reeds erkend bemiddelaar of heb je reeds een basismodule succesvol afgerond, dan kan je nog een (extra) specialisatie mee opnemen.
Basismodule bemiddeling voorjaar 2020 · Basisopleiding bemiddeling – Gent – Aanvang 17/01/2020 – open voor inschrijving · Basisopleiding bemiddeling – Houthalen – Aanvang 18 januari 2020 – open voor inschrijving · Basisopleiding bemiddeling – Leuven – Aanvang 18 januari 2020 – open voor inschrijving Tot 31/12/2019 geniet je van onze 5% vroegboekkorting! (al onze opleidingen komen in aanmerking voor KMO-portefeuille)
Voor meer informatie contacteer ons op info@peopleinteraction.be

POSTACADEMISCHE VORMING

Faculteit Rechtsgeleerdheid Postacademische Vorming. Blijf op de hoogte.

Summer School: Legal and criminological psychology	Contract and property with an environmental perspective	Summer Course Master Fiscaliteit
PAV Bemiddeling: informatievergadering en intakegesprekken	Postgraduaat bemiddeling	Mind the mediator
BEPS 2.0 Towards final solution for taxation dig. economy	Leergang Pensioenrecht 2019-2020	PUC Notariaat 2019-2020

https://www.law.kuleuven.be/apps/activiteiten/nl/nieuwsbrief/registratie/uitschrijven

INFORMATIEVERGADERING EN INTAKEGESPREKKEN PAV BEMIDDELING 2019-2020

Bemiddeling kan ingezet worden in een veelheid van relaties afhankelijk van wie de actoren in het conflict zijn: tussen individuen of burgers (bijvoorbeeld familiale conflicten), tussen (groepen van) individuen en (arbeids-)organisaties (bijvoorbeeld arbeidsrechtelijke conflicten), tussen overheid en burger (bijvoorbeeld bestuurlijke conflicten) enz. Wij organiseren graag een informatievergadering waarbij het programma 2019-2020 wordt toegelicht. Daarna is er mogelijkheid tot een kort intakegesprek. Het intakegesprek is een vereiste om toegelaten te worden tot de opleiding familiale bemiddeling.
Inhoudelijk verantwoordelijke - Prof. Geert VERVAECKE
CONTACTGEGEVENS : Sabrina Goossens - law.bemiddeling@kuleuven.be
PRIJS - gratis deelname - inschrijving verplicht
PLAATS: Leuven, DV1 00.11 Raadzaal - Grote Vergaderzaal - Tiensestraat 41, 3000 Leuven
https://www.law.kuleuven.be/apps/activiteiten/nl/portaal/index/view_activiteit/4806

BEMIDDELING – KU LEUVEN

Bemiddeling kan ingezet worden in een veelheid van relaties afhankelijk van wie de actoren in het conflict zijn: tussen individuen of burgers (bijvoorbeeld familiale conflicten), tussen (groepen van) individuen en (arbeids-) organisaties (bijvoorbeeld arbeidsrechtelijke conflicten), tussen overheid en burger (bijvoorbeeld bestuurlijke conflicten) enz.
KU Leuven biedt drie gespecialiseerde opleidingen aan rond bemiddeling:
Postgraduaat Bemiddeling, specialisatie 'bemiddelaar in familiale zaken'
Postgraduaat Bemiddeling, specialisatie 'bemiddelaar met de overheid'
Opleiding sociale bemiddeling in organisaties. Werken met arbeidsconflicten
De opleidingen 'familiale bemiddeling' en 'sociale bemiddeling' zijn erkend door de Federale Bemiddelingscommissie. Ook de basismodule van 'bemiddelaar met de overheid' is een erkende basisopleiding.
Naast deze basisopleidingen organiseert KU Leuven ook regelmatig bijscholingen (soms onder de vorm van supervisies) en studiedagen voor bemiddelaars.
Meer info : https://www.law.kuleuven.be/bemiddeling

VIVES - (studiegebied sociaal-agogisch werk) biedt vanuit haar permanente vorming erkende bemiddelaars tal van mogelijkheden tot bijscholing en specialisatie.

In het voorjaar 2020 organiseren we een aantal vormingen rond actuele thema's binnen het domein van bemiddeling in familiezaken.

- Causerie postgraduaat bemiddeling in de laatste levensfase en bij het levenseinde
- Getouwtrek om kinderen? Wat moet ik, als bemiddelaar, hiermee aanvangen?
- Kinderen betrekken in je bemiddeling?
- Werken met de onderhoudsgeldcalculator in bemiddeling
- Recente ontwikkelingen inzake het familierecht in de wetgeving en in de rechtspraak

Daarnaast biedt VIVES in het kader van het postgraduaat 'bemiddeling' eveneens opnieuw een aantal specialisatiemodules inzake bemiddeling aan:

- Bemiddeling in familiale zaken
- Bemiddeling in arbeidsrelaties en sociale zekerheid
- Bemiddeling in de laatste levensfase en bij het levenseinde

Zowel de vormingsmomenten als de specialisatiemodules van het postgraduaat bemiddeling vinden plaats in de gebouwen van het studiegebied sociaal-agogisch werk van VIVES Kortrijk - Doorniksesteenweg 145, 8500 Kortrijk.

"Als iemand te moe is om je een glimlach te geven, geef er dan zelf één, omdat niemand een glimlach zo veel nodig heeft als degenen die niets te geven hebben." Dalai Lama

INTERCULTURELE BEMIDDELING

De rol van cultuurverschillen Naast de strafrechtelijke invalshoek is ook aandacht voor cultuur onontbeerlijk bij bemiddeling in eerzaken. Onder Nederlandse professionele bemiddelaars groeit het besef dat zij in toenemende mate te maken krijgen met cultuurverschillen in conflicten (Frerks et al., 2009). Veel bronnen over intercultureel conflict gaan niet per se over bemiddeling maar over interculturele communicatie. Dat is een onderwerp waar vele publicaties over zijn verschenen. Grote namen uit het onderzoeksveld van de interculturele communicatie zijn bijvoorbeeld Shadid (1998), Pinto (1994) en Hofstede (1991). Omwille van de ruimte zal daar in dit rapport summier op in worden gegaan, het accent ligt op literatuur die specifiek gericht is op interculturele bemiddeling. Enkele praktische aanbevelingen die raakvlakken hebben met eerkwesties, worden hier aangestipt. Cultuurverschillen kunnen tot miscommunicatie en conflicten leiden. Ook kunnen culturele verschillen tussen twistende partijen leiden tot een andere opvatting van een alledaags conflict. Doordat twistende partijen een andere culturele achtergrond hebben, kan bijvoorbeeld een burenruzie naar aanleiding van geluidsoverlast ineens worden gedefinieerd als een intercultureel conflict (Ufkes, 2011).

Hoe dan ook, als er tussen de twistende partijen cultuurverschillen bestaan, kan dit een complicerende factor zijn in de bemiddeling. Veel auteurs die schrijven over interculturele bemiddeling halen inspiratie uit het beroemde werk van Hofstede over het omgaan met culturele verschillen (De Vries, 2005; Wierema, 2005; Feelders, 2007; Ufkes, 2011). Volgens de theorie van Hofstede variëren culturen op een aantal dimensies, zoals op de verhouding tussen individu en groep (schaal collectivisme – individualisme), op maatschappelijke ongelijkheid (schaal machtsafstand) en de gewenste rolverdeling tussen mannen en vrouwen (schaal masculiniteit – feminiteit). Een dergelijke indeling kan verhelderend zijn, maar houdt ook het gevaar in zich van een al te eenvoudige weergave van de werkelijkheid. Hofstede benadrukt zelf al dat zijn theorie uitgaat van dimensies, waarop culturen op een schaal kunnen variëren van hoog naar laag of van zwak naar sterk. Vaak wordt de theorie versimpeld gepresenteerd, waardoor het lijkt alsof er sprake is van een strikte tweedeling. Begrippen als masculien of feminien moeten echter niet als een dichotomie worden opgevat, maar als uitersten op een spectrum (Hofstede, 1991). Een ander probleem is dat de kenmerken die Hofstede heeft ontwikkeld voor culturen – groepen mensen – worden gebruikt om het gedrag van individuen te verklaren. Dit zijn echter twee verschillende verklaringsniveaus en de conclusies zijn niet zomaar inwisselbaar (zie bijvoorbeeld Shadid, 1998). Een andere complicerende factor bij het indelen van culturen is de dynamiek. Culturen zijn veranderlijk. Voorzichtigheid is dus geboden: cultuur is dynamisch, onderzoeksresultaten over culturele groepen zijn niet één op één te vertalen naar individuele mensen, en culturen zijn te complex om ze simpelweg op te delen in dichotomieën. Voor het bemiddelen in interculturele conflicten dient hiermee rekening gehouden te worden. Voor- en nadelen van het inzetten van bemiddeling bij interculturele conflicten In literatuur over bemiddeling als methode van conflictoplossing in interculturele conflicten komen zowel voor- als nadelen naar voren (zie bijvoorbeeld De Vries, 2005; Wierema, 2005).

Een belangrijk positief aspect van bemiddeling in interculturele kwesties is de aandacht die wordt besteed aan de basis van het conflict. Bemiddeling is er expliciet op gericht onderliggende ideeën onder een conflict naar boven te brengen en bespreekbaar te maken. Bij een intercultureel conflict is dit extra belangrijk: partijen kunnen hun basisveronderstellingen, hun kernwaarden met elkaar te bespreken. Het mechanisme van eer zou kunnen worden opgevat als een dergelijke kernwaarde. Daarnaast kan de begeleiding van een bemiddelaar bestaande machtsverschillen tussen partijen (die bijvoorbeeld voortvloeien uit taalbeheersing) voorkomen of tegengaan. Interculturele conflicten komen vaak voort vanuit communicatieproblemen. Bij een bemiddeling is er veel aandacht voor het herstel van de communicatie tussen partijen, wat voordelig kan werken voor hun onderlinge relatie. De vertrouwelijkheid van een bemiddeling kan ook een voordeel zijn bij interculturele conflicten. Wat er bij een bemiddelingsgesprek wordt besproken is vertrouwelijk, waardoor gezichtsverlies tegenover buitenstaanders kan worden beperkt. Niet alle vormen van bemiddeling zijn gericht op het proces en het verbeteren van de communicatie tussen partijen. Wanneer er in het bemiddelingsgesprek alleen oog is voor het te bereiken resultaat, kan dit onbegrip voor de andere partij vergroten (Wierema, 2005). Een ander nadeel van verschillende culturen aan de onderhandelingstafel zou kunnen zijn dat de bereidheid om op deze manier het geschil te beslechten bij de ene partij groter kan zijn dan bij de andere. Een veelgenoemde voorwaarde voor een succesvolle bemiddeling is dat partijen open en direct met elkaar moeten communiceren. De mate waarin partijen hiervoor open staan kan verschillen (Ufkes, 2011). Daarnaast is het voor een succesvolle interculturele bemiddeling noodzakelijk dat de bemiddelaar zich bewust is van de eigen subjectieve beeldvorming en stereotyperingen (De Vries, 2005). Eerkwesties spelen grotendeels in allochtone kringen. Autochtone bemiddelaars zijn mogelijk niet 'cultureel sensitief': niet goed op de hoogte van culturele gevoeligheden, en weten niet

veel van eer gerelateerd geweld. Mogelijk is er een taalbarrière. Dit zou kunnen worden opgelost door het inzetten van allochtone bemiddelaars met dezelfde taal en culturele achtergrond. Daartegenover bestaat hierbij het risico dat bemiddelaars afkomstig uit dezelfde gemeenschap bekend zijn met de (familie van) de twistende partijen. Dan leeft er mogelijk angst voor roddel bij de deelnemers of kan het voor de mediator lastig zijn om onafhankelijkheid te bewaren. De reglementen van de NMI zijn duidelijk over de eis van onafhankelijkheid: de mediator mag geen belang hebben bij een bepaald resultaat, mag niet van tevoren zijn opgetreden als adviseur voor een van beide partijen, dient openheid van zaken te geven over mogelijke relaties tussen de mediator en de partijen, dient af te zien van de mediation als de regels niet kunnen worden nageleefd, laat zich niet leiden door buiten de mediation gelegen belangen en laat zich niet uit over het conflict, behalve op uitdrukkelijk verzoek van de deelnemers. Hier ligt dus een dilemma ten opzichte van de regels voor professionele bemiddelaars ten opzichte van een bemiddelaar uit de eigen gemeenschap. Nog lastiger wordt het wanneer het een (on)mogelijkheden voor bemiddeling bij de aanpak van (dreigend) eer gerelateerd geweld door de politie 49 intercultureel conflict betreft. Als de culturele achtergrond van de bemiddelaar overeenkomt met één van de partijen, dan voelt de ander zich wellicht benadeeld. In feite draait het om het omgaan met ongelijkheid tussen partijen.

Dit kan in een intercultureel conflict gebeuren, maar ook andere verschillen leveren mogelijk een scheve machtsbalans op. Zo vermeldt Van den Bergh dat inzichten die bemiddelaars opdoen bij het omgaan met cultuurverschillen, ook kunnen worden ingezet bij de omgang met verschillen in leeftijd, of sociale klasse (Van den Bergh, 2010). In het Handboek Mediation wordt het probleem aangehaald in het geval van een conflict tussen een man en een vrouw: wil je dan een vrouwelijke of mannelijke bemiddelaar? Prein zegt hierover in het Handboek Mediation: ‘een mediator dient met man-vrouwverschillen om te gaan als met andere verschillen (machtsverschillen, verschillen in competenties en cultuurverschillen) tussen participanten aan het mediation proces. (…) De verschillen mogen niet te groot zijn, want anders komt de basisvoorwaarde van mediation (autonome zelfbeschikking van de partijen) in gevaar. (…) Als een van de partijen de zwakkere is, kan het verleidelijk zijn voor de mediator om deze partij in bescherming te nemen. Afgezien van het feit dat dit moeilijk te rijmen valt met de onpartijdigheid van de mediator, zou je [de zwakkere partij] daarmee nog zwakker maken. Beter is [partijen] met de situatie te confronteren’ (Prein, 2005: 162). Het gaat er vooral om de machtsbalans te bewaren, bewust te zijn van de eigen rol en de uitwerking ervan op de deelnemers.

Uit : « Het woord bij de daad voegen (On)mogelijkheden voor bemiddeling bij de aanpak van (dreigend) eer gerelateerd geweld door de politie drs. R. Sanberg en dr. J. Janssen Landelijk Expertise Centrum Eer Gerelateerd Geweld Politie Haaglanden »

"Wilfried Mestdagh, erkend bemiddelaar, heeft in de week van de bemiddeling een presentatie gegeven over het samenstellen van een EOT en OOV. Verschillende Franstalige deelnemers vroegen of dezelfde presentatie in 't Frans kon gegeven worden. In de loop van 2020 volgt er nog een opleiding EOT – OOV.

"Pendant la semaine de la médiation, Wilfried Mestdagh, médiateur agréé, a fait une intervention concernant la rédaction des écrits lors d’un divorce par consentement mutuel. Plusieurs participants francophones ont demandé si cette présentation pouvait être donnée en français. Dans le courant de l’année 2020, une formation à ce sujet sera organisée.

HORS BELGIQUE - FORMATIONS – COLLOQUES – CONFERENCES – ASSISES – HORS BELGIQUE

FORMATIONS CONTINUES DE L'ASSOCIATION NATIONALE DE MÉDIATION (ANM)– France

75ème Café de la Médiation
Médiation et Justice Restaurative

jeu. 9/01/2020 de 18:00 à 19:30
où : Institut Catholique de Paris - Z16 Paul Ricoeur
74 rue de Vaugirard - 75006 Paris – France

Une innovation majeure de la justice en France depuis la loi Taubira

MEDIATION ET JUSTICE RESTAURATIVE

La restauration des êtres humains par la restauration de relations humaines
Avec Janie BUGNION, Médiatrice pénale et civile assermentée à Genève. Médiatrice agréée par le Tribunal des mineurs et le Ministère public de Genève. Médiatrice pénale pour le Parquet du tribunal de grande instance de Paris. Membre du conseil d'administration de l'Association Nationale des Médiateurs.

Séance animée par Hirbod Dehghani-Azar, Avocat, Médiateur membre du Centre National de Médiation des Avocats, avec le concours de Stephen Bensimon et Laurence Villeneuve, Directeurs de l'IFOMENE

Une demi-heure d'intervention fougueuse et rigoureuse de Janie Bugnion, suivie d'une heure d'échanges vivants et riches.
Entre plaignant et mis en cause, une compréhension mutuelle est-elle souhaitable et possible? Entre victime et mis en cause, une reconnaissance mutuelle est-elle souhaitable et possible ? Une réconciliation ??!!
Dans un déchirement familial, une rupture entre associés, un conflit social ou commercial, notre culture de vengeance et de procès commence à adopter une approche amiable des affrontements. Et la médiation progresse à grands pas.
En matière pénale la question est encore toute nouvelle : médiation en milieu carcéral, plaider coupable «plea bargaining» et justice restaurative ouvrent la voie à une véritable médiation pénale. Une voie nouvelle, étroite, exposée à la contestation. Il est facile d'admirer Mandela. Il est plus difficile de créer à notre échelle nos propres tribunaux de la réconciliation.

Janie Bugnion est auteure avec Fernando Carvajal Sanchez de « Justice restaurative et médiation… » 2017 mais aussi de « La justice en question ? L'expérience d'une médiatrice » 2ème édition 2015 et du chapitre « Médiation pénale et justice restaurative » dans Art et techniques de la médiation 2ème édition 2019 LexisNexis.
Inscription gratuite: https://www.eventbrite.fr/e/billets-75eme-cafe-de-la-mediation-mediation-et-justice-restaurative-86670370411

Fenamef
Fédération Nationale de la Médiation et des Espaces Familiaux

Association à but non lucratif (loi 1/07/1901), la Fenamef a été créée en 1991. L'objectif est alors de promouvoir la Médiation Familiale et de soutenir, en les fédérant, les services de médiation qui se créent. Très vite les questions de formation, de qualité de la médiation, de structuration du secteur se sont posées. En 2000, une Charte de la médiation familiale – ensemble de règles garantissant l'éthique et les conditions professionnelles nécessaires à l'exercice de la médiation familiale – est adoptée.

En 2006, l'élaboration de protocoles de développement et de financement de la médiation permet la structuration et le financement des services par le biais de la prestation de service versée par les CAF, et organise le co-financement par les autres signataires du protocole : CCMSA, Ministère de la Justice, Ministère des Affaires Sociales. En Mars 2010 la FENAMEF devient la Fédération Nationale de la Médiation et des Espaces Familiaux. En savoir plus : http://www.mediation-familiale.org/images/pdf/20ans.pdf

les 23 & 24/01/2020 – PARIS - Formation
"ENCADREMENT ET GESTION DE SERVICES DE MÉDIATION FAMILIALE OU D'ESPACES DE RENCONTRE"
Les services de Médiation Familiale et les Espaces de Rencontre évoluent dans un environnement qui nécessite d'être appréhendé et maîtrisé par les responsables de ces services. Des connaissances et compétences particulières doivent être acquises, qu'il s'agisse des modalités de financement, du rapport avec les prescripteurs ou des spécificités des pratiques. Cette formation s'adresse aux responsa ... Lire la suite...
file:///C:/Users/helen/Downloads/Programme%20-%20Encadrement%20et%20gestion%20de%20services%20de%20m%C3%A9diation%20familiale%20ou%20d'espaces%20de%20rencontre.pdf

Le 24/01/2020 – Paris Journée-débat -9h30 à 17h **« L'ENFANT DANS LA SÉPARATION PARENTALE »**
Lieu : FIAP - 30 Rue Cabanis - 75014 Paris

Au cours de cette journée, la C.N.A.P.E., en partenariat avec la FENAMEF proposera de mieux cerner les enjeux pour l'enfant dans la séparation parentale, de questionner l'adaptation des pratiques professionnelles et d'envisager des perspectives pour mieux répondre aux besoins de l'enfant.
Plus d'infos : https://www.cnape.fr/journee-debat-lenfant-dans-la-separation-parentale/

Du 30/01/2020 au 31/01/2020 Formation **"MÉDIATION FAMILIALE DANS LES SITUATIONS DE VIEILLISSEMENT"**

Si vous vous demandez comment répondre aux familles qui vous sollicitent, et si l'adaptation de vos pratiques de Médiation est une question pour vous, alors cette formation peut vous aider. Cette formation s'adresse en effet aux médiateurs familiaux diplômés d'État qui souhaitent s'investir dans la Médiation Familiale dans les situations de vieillissement. Elle vise à ancrer leurs compétences dans ce domaine ...
file:///C:/Users/helen/Downloads/Programme%20M%C3%A9diation%20Familiale%20dans%20les%20situations%20de%20vieillissement.pdf

LA CHARTE DU MEDIATEUR

Le Médiateur à l'école, est un jeune comme vous, qui a suivi une formation lui permettant d'aider les autres à résoudre leurs conflits.

Art. 1. Le médiateur n'est pas un surveillant ou quelqu'un qui vous fera des reproches. Il ne prend pas parti, ne juge pas mais vous aide à trouver une solution à vos difficultés.

Art. 2. Le médiateur n'oblige personne à venir le voir mais propose son aide dans un esprit de respect mutuel.

Art. 3. Le médiateur est là pour vous écouter : il s'intéresse à vos problèmes, vous donne son attention et son temps et vous demande en échange de la bonne volonté.

Art. 4. Le médiateur ne rapporte pas ce que vous lui avez dit : il est discret et a droit à votre confiance.

Art. 5. Le médiateur fera le maximum pour vous aider, mais ne peut pas forcément trouver une réponse à tous vos problèmes. Le médiateur n'est pas un magicien, ne lui demandez pas l'impossible.

LA MEDIATION : UN PROCEDE DE PLUS EN PLUS PLEBISCITE

Devenue incontournable, la Médiation est un processus structuré, volontaire et coopératif de prévention et de résolution amiable des différends qui repose sur la responsabilité et l'autonomie des participants. De plus en plus plébiscitée dans un monde en transition, la médiation est un repère, un état d'esprit et bien au-delà, un projet de société qui remet l'humain au cœur de la prévention et de la résolution des conflits.

Angers réunira pour la première fois des experts mondiaux de la Médiation : médiateurs de professions libérales, des médiateurs institutionnels, des médiateurs bénévoles, des enseignants chercheurs, des juristes, sociologues, des journalistes, des dirigeants et acteurs des entreprises, des organisations ….. L'objectif : Construire l'avenir de la Médiation en échangeant les bonnes pratiques,
en comparant les positionnements institutionnels, sectoriels et légaux, des différents domaines de la Médiation, en diffusant des communications et études scientifiques. Mediations 2020 s'inscrit dans une démarche de formation tant initiale que continue.

LE CONGRES : UNE PLATEFORME D'ECHANGE UNIQUE ET DIVERSIFIEE

Son approche multisectorielle unique explorera les différents champs d'application de la Médiation : sociale, d'entreprise, de la consommation, familiale, administrative, judiciaire, conventionnelle, de voisinage, sociétale, institutionnelle et territoriale jusqu'à la prévention et la résolution de conflits internationaux.

Parmi les thèmes abordés par Médiations 2020 :
- L'intelligence artificielle adversaire ou alliée d'une culture de toutes les médiations ;
- La médiation restauratrice et/ou réparatrice ;
- Indépendance, impartialité et neutralité du médiateur : hypothèses règlementaires, procédurales, comportementales et déontologiques ;
- La médiation citoyenne et l'articulation entre médiation et accès au droit ;
- Le conflit dans tous ses états ;
- La résolution de conflits internationaux - facteur de paix.

Médiations 2020 est porté par l'Association des Médiateurs des Collectivités Territoriales (AMCT) et Destination Angers et organisé conjointement avec le collectif MEDIATION 21 qui réunit une trentaine d'associations françaises liées à la médiation, le Réseau National d'Accès au Droit et à la Médiation (RENADEM), la Fédération des Centres de Médiation du Grand Ouest (FCMGO), le Réseau catalan des médiateurs territoriaux (Forum SD) et le Club des Médiateurs de Services au Public (CMSP).
Loin d'être constitué de simples conférences, le congrès Mediations2020 est une plateforme d'échanges qui réunira plus de 300 personnalités des cinq continents. Il renforcera les projets, le partage de réseaux ou d'expériences. L'accent est certes mis, sur la confrontation d'idées et de visions des experts et influenceurs internationaux, dirigeants et décideurs des secteurs privé et public mais proposera aux citoyens de s'investir grâce aux conférences ouvertes au grand public. Extrait de mediations2020.com - En savoir plus sur www.mediations2020.com - infomediations@destination-angers.com

Devenons le changement
que nous souhaitons voir dans le monde
Gandhi

PUBLICATION - PUBLICATION - PUBLICATION - PUBLICATION - PUBLICATION - PUBLICATION - PUBLICATION

La lettre des
MEDIATIONS
SOMMAIRE
MEDIATION DANS LE DOMAINE DE LA SANTE
Editorial
Editorial

Lettre des Médiations N° 8 / 2019

LA MÉDIATION DANS LE CHAMP DE LA SANTÉ - francophone

télécharger sur :

https://www.observatoiredesmediations.org/Asset/Source/refBibliography_ID-134_No-01.pdf

MEDIATEURS DU SPORT… (asbl) - ACCÉLÈRE SON DÉVELOPPEMENT & PREND UNE AUTRE DIMENSION !

Après 2 ans d'existence, le développement de l'association MEDIATEURS DU SPORT s'accélère et se confirme :
L'arrivée de Brigitte DEYDIER, ancienne championne de judo, comme co-Présidente aux côtés de Thierry ARMILHON, médiateur judiciaire, co-Président également. Cet élément concrétise la philosophie de l'Association avec deux univers complémentaires à savoir la Médiation d'une part et le Sport d'autre part. Le transfert du siège social en région parisienne et l'implantation de Médiateurs du Sport partout en France grâce à l'officialisation des Correspondants territoriaux viennent renforcer la stratégie. (cf Correspondants sur www.mediateursdusport.com). La nomination de Gabrielle PLANES (Présidente d'honneur de l'ANM) comme Vice-Présidente vient renforcer le Conseil d'Administration, aux côtés de Adrien PUJOL, Vice-Président également. Patrick BRIGNOLI est nommé Président d'Honneur de l'association.

La médiation est un outil indispensable à la résolution des conflits latents ou révélés. D'autant plus que le Code de procédure civile impose d'avoir recours à une solution à l'amiable avant toute action judiciaire.
Les avantages de la médiation : - La création de solutions constructives communes dans le cadre de différends ou de litiges en matière commerciale, sociale, patrimoniale ou civile que ce soit des personnes physiques ou morales. - Le coût réduit et la facilité de mise en œuvre - Absence de conséquences liée au fait qu'il puisse y avoir un gagnant et un perdant.... Gagnant Gagnant ! - Confidentialité de la démarche.

Le sport a ses us et coutumes avec ses propres pratiques. MEDIATEURS DU SPORT est une Association de professionnels exclusivement dédiée à la promotion de la médiation dans le Sport du fait de son équipe dirigeante mais également la sélection particulière de ses correspondants, partenaires, médiateurs et observateurs.

Il y a donc l'assurance d'une bonne compréhension immédiate et au meilleur niveau de la problématique et l'analyse des problèmes. En effet, ces derniers peuvent concerner les relations entre les différents acteurs du sport : la gestion des patrimoines, les droits à l'image, la communication ou la commercialisation de produits dérivés mais également l'organisation d'événements, un accident lors d'un événement, l'implantation d'un site sportif, les relations sponsors - athlètes, les prestations de fournisseurs... Sont concernés les athlètes, clubs, coachs, sponsors, collectivités territoriales, médias, fournisseurs et prestataires…
La préconisation de réalisation de médiation avec la présence d'un observateur en la personne d'un ancien athlète de haut niveau permet d'une part une meilleure compréhension des problèmes par l'expérience vécue de cet observateur et également la reconversion partielle ou totale pour ces observateurs.
Enfin, MEDIATEURS DU SPORT n'est pas une structure qui s'occupe des règles et règlements sportifs qui sont gérés par les instances officielles du sport (CNOSF, CIO, TAS).

Le nouveau Bureau est donc composé de Brigitte DEYDIER et Thierry ARMILHON co-Présidents, Patrick BRIGNOLI Président d'honneur. Gabrielle PLANES et Adrien PUJOL comme vice-présidents. Dadou Kehl trésorier et Léonor Mahé Secrétaire Générale.

CONTACT : Patrick BRIGNOLI 06 31 65 93 37 contact@mediateursdusport.com - Association loi 1901 n° 173005020

LES 3 PASSOIRES DE SOCRATE

Socrate avait, dans la Grèce antique, une haute réputation de sagesse. Quelqu'un vint un jour trouver le grand philosophe et lui dit : « Sais-tu ce que je viens d'apprendre sur ton ami ? ».
« Un instant, répondit Socrate. Avant que tu ne me racontes tout cela, j'aimerais te faire passer un test rapide. Ce que tu as à me dire, l'as-tu fait passer par les trois passoires ? »
« Les trois passoires ? Que veux-tu dire ? »
« Avant de raconter toutes sortes de choses sur les autres, reprit Socrate, il est bon de prendre le temps de filtrer ce que l'on aimerait dire. C'est ce que j'appelle le test des trois passoires. La première passoire est celle de la VÉRITÉ. As-tu vérifié si ce que tu veux me raconter est VRAI ? »
« Non, pas vraiment, je n'ai pas vu la chose moi-même, je l'ai seulement entendu dire. »
« Très bien ! Tu ne sais donc pas si c'est la vérité. Voyons maintenant, essayons de filtrer autrement, en utilisant une deuxième passoire, celle de la BONTÉ. Ce que tu veux m'apprendre sur mon ami, est-ce quelque chose de BIEN ? »
« Ah, non! Au contraire! »
« Donc, continue Socrate, tu veux me raconter de mauvaises choses sur lui et tu n'es pas sûr qu'elles soient vraies. Ce n'est pas très prometteur ! Mais tu peux encore passer le test, car il reste une passoire : celle de l'UTILITÉ. Est-il UTILE que tu m'apprennes ce que mon ami aurait fait ? »
« Utile ? Non, pas vraiment, je ne crois pas que ce soit utile. »
« Alors, conclut Socrate, si ce que tu as à me raconter n'est ni VRAI, ni BIEN, ni UTILE, pourquoi vouloir me le dire ? »

MÉDIATION : ET SI VOUS UTILISIEZ LA STRATÉGIE DE LA CONCEPTION À REBOURS ?

Par Jean Poitras et Solange Pronovost

Un des défis importants que doivent relever les médiateurs est celui de trouver une façon d'amener les participants à décrocher du conflit pour accepter de faire des pas vers un compromis. Une des stratégies traditionnelles consiste à leur faire prendre conscience des coûts associés au fait de rester dans cette situation : stress, insatisfactions, risques pour la santé, etc. L'idée est de les amener à réaliser qu'ils doivent passer à autre chose s'ils veulent éviter les effets appréhendés. Mais plus souvent qu'autrement, les gens demeurent ancrés dans leur ressentiment et leurs frustrations. Devriez-vous alors en ajouter une couche en parlant des risques légaux rattachés aux conflits? Pourriez-vous tout simplement utiliser une approche plus positive?

La logique de la conception à rebours (backcasting) offre un angle différent pour approcher les problèmes. (Source: www.backcastpartners.com)

Ancrage dans le conflit. À première vue, le choix de se maintenir en conflit est illogique. En effet, les personnes qui y sont impliquées savent généralement très bien que celui-ci leur coûte temps et énergie, leur occasionne des inconvénients, et parfois même les fait souffrir. Mais pour plusieurs, abandonner cette dynamique signifierait d'avoir souffert en vain. Cela est d'autant plus vrai dans les situations où les gains possibles sont minimes, voir nuls. Parfois, on ne fait que «sauver les meubles» et amortir les pertes. Dans ces cas, de leur point de vue, l'arrêt des souffrances n'est souvent pas une motivation suffisante pour se diriger vers autre chose, surtout si cette alternative ne présente pas grand intérêt.

Conception à rebours. Par contre, si au lieu de régler un conflit pour cesser de souffrir ou limiter les risques, on le faisait dans l'optique de passer à avenir meilleur? La résolution du différend n'est plus alors la finalité à atteindre, mais la première étape vers quelques choses de mieux. Le règlement est vu comme la capacité de se délester d'un poids qui nous empêche d'avancer. C'est l'essence de la conception à rebours utilisée comme stratégie de médiation. À l'aide de celle-ci, le médiateur commence par la visualisation d'un avenir souhaitable, puis il fonctionne à rebours avec les parties pour identifier les actions à entreprendre afin d'y parvenir. Et comme par hasard, quitter la situation conflictuelle est le premier pas à franchir dans ce cheminement !

La clé de la stratégie à rebours est de changer leur vision par rapport au conflit en les motivant à cheminer vers un futur plus intéressant. Concrètement, elle pourrait prendre la forme suivante en médiation :

On demande aux participants d'imaginer un avenir ou le conflit est réglé et derrière eux. On peut même suggérer sa disparition comme par magie. L'objectif est simplement qu'ils visualisent la destination ultime.

On les amène ensuite à se représenter mentalement et à exprimer la façon dont ils se sentent et ce qu'ils font avec l'énergie ainsi libérée ? On vise ainsi à rendre cette vision post-conflit la plus concrète possible.

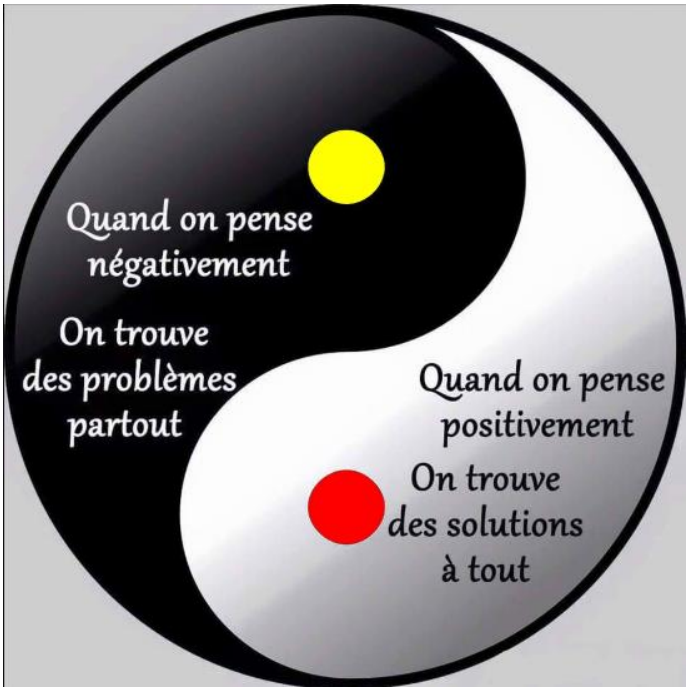
On les sollicite alors pour qu'ils nomment les étapes à franchir afin de réaliser ce but. L'idée est de voir le règlement du conflit comme une des étapes du cheminement.

Finalement, les participants sont appelés à mentionner ce qu'ils sont prêts à faire pour débuter la transition vers un avenir meilleur. On vise ici à créer de l'ouverture vers un compromis permettant de régler la situation conflictuelle.

Quand le futur semble pire que le présent. Malgré sa relative simplicité, la stratégie est plutôt efficace. Toutefois, le point d'achoppement est souvent l'incapacité d'une des personnes impliquées à imaginer un avenir meilleur. En fait, celui qu'elle anticipe est parfois pire que son présent ! On peut penser à un individu en instance de divorce qui ne voit pas comment il pourra refaire sa vie après la séparation. Dans ces cas, il sera très ardu d'utiliser la stratégie de la conception à rebours et le médiateur devra passer beaucoup de temps à l'aider à se figurer une situation future positive. Mais cet effort ne sera pas perdu car en fait, cette appréhension négative de ce qui est à venir constitue le cœur de la résistance. Si le médiateur arrive à semer une vision positive de l'avenir, l'opposition au compromis sera grandement réduite.

En conclusion, la stratégie de la conception à rebours en est une particulièrement utile lorsque les gains associés au règlement du conflit sont minimes. On doit alors miser sur les opportunités qui se présenteront une fois la situation réglée; ce que permet de faire cette approche. De plus, en demandant aux participants de visualiser un futur post-conflit positif, le médiateur pourra faire ressortir les scénarios catastrophes qui sapent leur motivation à le résoudre. Il pourra alors essayer de désamorcer ces histoires négatives au lieu de les laisser assombrir les efforts de compromis en arrière-plan.

Références : DREBORG, Karl H. Essence of backcasting. Futures, 1996, vol. 28, no 9, p. 813-828. - JABLONOWSKI, Mark. Avoiding risk dilemmas using backcasting. Risk Management, 2007, vol. 9, no 2, p. 118-127. - POITRAS, Jean et RAINES, Susan. Expert mediators: Overcoming mediation challenges in workplace, family, and community conflicts. Jason Aronson, Incorporated, 2012.



BURN-OUT UN PROCESSUS EN 8 ÉTAPES (épisode 1)

Par ce p'tit billet d'humeur que je diffuse régulièrement sur Facebook (@concilioformations) je souhaite sur ce réseau, vous proposez que nous partagions le processus du burn-out que je mesure en 8 étapes. J'imagine que de suite, vous vous posez cette première question : qui suis-je pour vous parler de ce sujet ? Il est vrai, que je ne suis ni : médecin, psychiatre ou psychologue. Ni professeur de... Ni même sociologue ou spécialisé en...
Je suis juste un professionnel victime en juin 2014 d'une agression de la part de ma hiérarchie laquelle m'entraîna dans les abîmes du burn-out. 18 mois d'arrêt de travail pendant lequel votre corps est inerte et votre mental absent. 18 mois de culpabilisation, de doute, de peur du lendemain puis, au bout du tunnel un autre demain, différent du passé dans lequel vous êtes certes bien entouré mais seul à remonter les barreaux de l'échelle de la vie, seul à décider et à construire de nouveaux projets au sein desquels vous serez différents qu'autrefois mais surtout vous existerez pleinement !
C'est donc de cette place où se mêle : mon expérience, mes connaissances acquises mais aussi mes rencontres, que je désire dérouler avec vous, ces 8 étapes du processus. Concernant celui-ci, précisons de suite sa définition afin de bien situer la perspective dans laquelle je vais construire mon propos. "Progression. Enchaînement de phénomène aboutissant à un résultat déterminé. Suite continue constituant la manière de fabriquer quelque chose." Le petit Larousse illustré de 2018.

1.**Nager en mer**
La métaphore me semble toujours idéale pour imager chez l'autre le message que nous voulons lui transmettre. Ainsi, si je détermine le burn-out à un processus et le relie à sa définition, la métaphore d'un individu qui nage en mer me paraît adaptée. Lorsque vous lancez, l'eau est calme et vous nagez sérénité et plaisir, avec pour objectif de rejoindre l'autre rive. Cette dynamique permet de faire face mentalement à une fatigue normale et de pouvoir reprendre son souffle régulièrement.

2**. Le temps se gâte mais vous résistez**
Progressivement, sans que vous ne l'observiez pris par votre énergie à nager et atteindre votre but, l'eau commence à s'agiter. La danse incessante de petites vagues commence insidieusement puis elle s'accélère et elles deviennent de plus en plus hautes et vous commencez à nager à contre courant. Vous vous fatiguez davantage mais vous tenez bon malgré le soleil qui se cache derrière des nuages épais et noirs qui s'installent dans le ciel et qui annoncent un orage imprévu. Votre mental vous dit que ce contexte n'est que passager et que vous allez vous en sortir. Alors vous nager de toute votre énergie qu'il vous reste sans vous apercevoir et admettre que rien ne fait et vous vous épuisez et peu à peu à... perdre pied.

3**. Votre corps et votre mental se paralysent : épuisés**
Brusquement, vous n'avancer plus. Votre corps et votre mental sont tétanisés, comme paralysés. Lentement, vous coulez. Vous êtes épuisés et vous vous effondrez et descendez le long d'une spirale sans fin, infernale car vous ne comprenez pas pour quelle raison le monde extérieur vous devient assourdissant, insupportable, vous qui étiez reconnu comme professionnel et apprécié des autres car sur vous, chacun pouvait toujours compter. Vous étiez en quelque sorte considéré comme le sauveur. Et c'était d'ailleurs de cette façon que votre vie s'organisait : penser aux autres. Le soi, nous nous en occuperons ensuite !

4**. Vous culpabilisez et le temps est long**
Alors durant cette descente vous culpabilisez. Qu'est-ce que j'ai induire chez l'autre, ma hiérarchie, mes collègues pour en arriver là ? Vous passez votre temps à ruminer avec deux émotions qui dominent : la colère et la tristesse. Vous qui étiez toujours si calme et apaisant pour les autres avec un humeur joviale permanente... Puis le temps commence à vous paraître interminable. Vous voulez et tenter de reprendre votre progression pour atteindre l'autre rive. Mais rapidement vous vous rendez-compte qe c'est impossible. Vous vous posez alors des questions, comme par exemple : est-ce que vous pourrez reprendre un jour ? Combien de temps cette situation va durer ? La durée de la descente est singulière à chacun, jusqu'à ce jour où au bout de la spirale infernale, vous toucherez votre fond.

5. **Prendre le temps de vous soigner**
Alors, il sera temps de prendre soin médicalement de votre corps et de votre mental, l'un ne fonctionne pas sans l'autre ! Vous devrez comprendre que seul le repos reste la prescription la plus adapatée et raisonnable et prendre le

temps qu'il vous faut. Un bateau vous a récupérer. Il a jeté l'ancre à l'endroit où vous avez coulé.. A son bord une équipe médicale (médecin, psychologue du travail, spécialistes du corps...) et vos proches qui sont présents pour vous soutenir et vous exprimer soit leur amitié ou leur amour pour vous.

6. **Le temps de l'acceptation**
Progressivement, arrive le temps de l'acceptation. Vous sortez de la phase de culpabilisation et vous comprenez que vous n'êtes pour rien dans cette situation, de l'apparition soudaine de ce mauvais temps qui vous a complétement déstabiliser au point à vous faire souffrir. Vous admettez que vous avanciez au coeur d'un contexte et dans des conditions très non sécurisés. Mais aussi que personne avisée, ne vous avait prévenu en amont, des risques que vous preniez, concernant votre santé et des conséquences possibles.

7. **La renaissance du processus de pensée**
Puis, votre corps et votre mental reprennent vie. Vous prenez du temps pour vous, vous vous recentrez et commencer à imaginer demain. Vous comprenez par ailleurs, pour quelle raison vous vous êtes épuisés et que vous aviez perdu à la fois le sens et le plaisir de nager. Vous envisagiez cette traversée autrement et vous vouliez la continuer toujours avec l'énergie retrouvée après tout ce temps mais différemment.

8**. Demain et après-demain seront différents**
Puis, arrive ce jour où vous êtes prêt ! Alors vous vous remettez à l'eau telle une découverte, une renaissance. Vous nager pour rejoindre l'autre rive, plus tranquillement qu'autrefois et avec une petite différence de taille : la bateau vous suit. Vous n'êtes plus ce sauveur qui peut seul vaincre les tempêtes. En effet, après une telle épreuve nous observons le contexte et nos relations à l'autre deviennent différentes selon nos expériences, notre parcours de vie et nos envies pour demain et après-demain.

Pensées à celles et ceux qui ne remontent pas
Je ne peux achever ce premier épisode sans penser à celles et ceux qui coulent sans jamais être dans la capacité de remonter à la surface. Parfois, le suicide représente pour ces personnes la seule issue possible. Et pour marquer les esprits et nous transmettre un message clair, elles passent à l'acte sur leur lieu de travail.

Dans le second épisode... je passerai de la métaphore à la réalité via mon expérience pour vous expliquer comment s'enclenche concrètement un processus d'effondrement professionnel ou burn-out. (A suivre...). Vous pouvez retrouver mon expérience dans l'essai que j'ai écrit: "Petit traité du bien-être au travail. Comment redonner un visage humain au travail social ? 2018, édi. Panthéon (Paris) et sur mon site de formations : https://www.concilioformations.fr

LA PRESCRIPTION DE LA MÉDIATION JUDICIAIRE. ANALYSE SOCIO-JURIDIQUE DES DISPOSITIFS DE MÉDIATION DANS TROIS COURS D'APPEL : DE LA PRESCRIPTION À L'ACCORD DE MÉDIATION

BASCOULERGUE Adrien, BONAFÉ-SCHMITT Jean-Pierre, CHARRIER Philippe, FOLIOT Gerald
Recherche débutée en 2015 - Achevée en 2017-09-10 - Référence : 14-33 –
Programme : La médiation - Centre Max Weber, Droit Contrats Territoires (Lyon 2), TGIR Huma-Nim

PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE : La médiation judiciaire a connu une expansion sans précédent depuis ces 40 dernières années. En France, elle est progressivement devenue une solution légitime pour régler les litiges des justiciables, au point où de nos jours ne ce n'est pas tant la question de la présence ou non de la médiation dans les tribunaux qui fait débat, mais plutôt la ou les formes qu'elle devrait ou pourrait prendre. La médiation est donc bien présente dans le système judiciaire, mais selon des configurations bigarrées et plurielles. Dès lors, son émergence dans l'espace judiciaire n'a rien d'anecdotique ; elle accompagne des transformations profondes sur la manière de juger de nos jours.

Ce rapport s'interroge d'une part sur ce que produit la médiation dans les institutions judicaires à propos des voies de règlements des litiges et des conflits et d'autre part sur les façons dont on peut renforcer sa présence, autrement dit favoriser sa prescription. Il s'appuie sur l'expertise de chercheurs sociologues du Centre Max Weber (CNRS - UMR 5283) et de juristes du laboratoire DCT (Université Lumière Lyon 2) qui ont développé des recherches et des analyses sur la médiation notamment via le soutien à la création de l'Observatoire des médiations, dont l'objectif répond en partie aux

finalités de cette étude, à savoir : dresser un état des lieux de la médiation, analyser ce phénomène de la médiation tant judiciaire que conventionnelle et étudier ce nouvel acteur qu'est le médiateur.

La focale choisie est celle de la prescription. Cette problématique correspond aux actions et pratiques qui conduisent à suggérer, orienter ou ordonner aux parties en présence l'utilisation de la médiation pour le règlement de leur litige. Pour décrire et analyser celles-ci, nous avons tout d'abord mené une recherche empirique en opérant une étude détaillée des dossiers de médiation, depuis l'envoi en médiation par le magistrat jusqu'à la réussite ou l'échec du processus et ses différentes issues. Ensuite, nous avons décrit les expérimentations et les dispositifs mis en place dans les juridictions du ressort des Cours d'appel de Lyon, Paris et Pau, en soulignant leurs forces et leurs faiblesses. Enfin, nous avons réalisé une enquête quantitative par l'intermédiaire un questionnaire en ligne auprès des principaux prescripteurs de médiations judiciaires (magistrats, avocats, médiateurs) afin de connaître leurs pratiques de prescription.

L'ensemble de ces résultats a permis de dégager des propositions d'amélioration de cette prescription, comme la structuration souhaitable de l'espace professionnel de la médiation, la construction d'un outillage statistique propre à la médiation judiciaire, l'aménagement d'un cadre légal plus précis et moins ambigu, une coordination institutionnelle renforcée des dispositifs de prescription de la médiation et le développement de formations à la sensibilisation de la médiation auprès de prescripteurs potentiels.

LA PROFONDEUR D'UNE ENTENTE DE MÉDIATION

Par Céline Vallières, LL.M., & Linda Bérubé, t.s., médiatrices accréditées

Peut-on mesurer la profondeur d'une entente obtenue en médiation? Non, pas vraiment, mais les médiateurs expérimentés vous diront qu'ils ressentent bien la qualité des ententes obtenues et leurs possibilités d'exécution. Je vous propose d'examiner trois niveaux de profondeur avec des indicateurs que j'ai constatés dans ma pratique. Vous pourriez en ajouter d'autres.

Entente de surface : Tout au long de la médiation, le climat aura été difficile et les parties tendues. Elles sont souvent accompagnées et tatillonnes, voire sensibles aux moindres paroles ou gestes. Elles – ou l'une d'elles – ont de la difficulté à se tourner vers le futur en raison de leur sentiment de victimisation, de leur colère ou de leur deuil non complétés. Lorsque le médiateur réussit à se rendre à la rédaction de l'entente, il a l'impression de marcher sur des œufs. Et de fait, les parties s'attachent aux mots et non à l'esprit de l'entente. C'est parce qu'elles sont épuisées ou qu'elles ressentent une forte pression externe qu'elles la concluent. Cette entente demeure fragile et son exécution inquiétante, surtout si les parties doivent continuer à entretenir une relation interpersonnelle. En milieu de travail, l'organisation devra être attentive à la mise en œuvre des ententes afin d'éviter que les conflits reprennent.

Entente correcte : Au cours de cette médiation, les parties réussissent à bien communiquer avec l'aide du médiateur. Le climat passera de tendu à respectueux puisque les parties peuvent s'écouter. Les émotions sont maintenues sous contrôle, parfois exprimées, et il n'y aura pas d'excès ou très peu. Les parties prennent leur part de responsabilité dans le conflit, car elles développent une vue d'ensemble de la problématique. Elles souhaitent se tourner vers le futur et aller de l'avant. Elles concluent l'entente parce qu'elles sont intimement persuadées que c'est la meilleure chose à faire. L'entente écrite pourra être analysée sereinement parce qu'on s'attache à l'esprit et qu'une confiance s'est installée ou encore qu'elle peut se reconstruire. Le médiateur éprouve le sentiment du devoir accompli.

Entente profonde : Tout peut se produire lors de cette médiation, mais, à un certain moment, l'une des parties devient émotive et est touchée par les émotions et les difficultés rencontrées par l'autre. Puis, à son tour, « l'autre » s'ouvre et il se produit une connexion sur l'humanité de chacun. On discute des faits et des intérêts des parties, mais plus encore, les besoins et les émotions sont nommés et vécus. Chacun prend sa part de responsabilité et désire trouver une entente « plus que mutuellement satisfaisante ». Les parties auront dépassé le stade de la colère et fait leur deuil. De l'expérience conflictuelle, elles ressortent enrichies. La médiation servira à amorcer l'étape du pardon ou encore à l'exprimer. Les parties peuvent même se serrer dans les bras et pleurer ensemble. L'entente écrite devient si peu importante! Le médiateur, ému par cette réconciliation, ressent de la joie et de la fierté vis-à-vis de cette médiation inoubliable.

LES BONNES PRATIQUES EN MÉDIATION

UBMP – BUPB - UBPM

Nombre d'articles, nous interpellent quant à la posture du médiateur. On nous parle aussi d'attitude, d'éthique du médiateur. De fait, la manière dont le médiateur occupe et conçoit cette place face aux médiés est déterminante dans le processus de médiation.
Mais je vous invite à réfléchir aussi, … à l'attitude du médiateur au quotidien, …*la place qu'il occupe ou qu'il prend dans sa relation aux autres : en ce compris ses collègues et autres professionnels*.

La collaboration spontanée, l'entraide, le partage d'informations (en termes de connaissances, de savoirs) sont autant de facteurs qui peuvent nous faire grandir, développer notre esprit d'initiative et par là booster notre professionnalisme.

En tant que médiateur, soucieux de faire progresser la médiation, comment puis-je contribuer à une meilleure collaboration avec mes collègues médiateurs ? L'idéal n'existe pas, mais l'on peut s'en approcher. C'est cela aussi « l'esprit de médiation » !

Je vous propose cet exemple de collaboration:

J'organisais une soirée « PORTE OUVERTE », mercredi 16/10/2019 dès 17h à Virginal. Revenant de Paris, ce même jour, où j'ai participé à une journée sur « la diversité de la médiation » je me suis retrouvée dans un timing impossible à respecter. Un collègue a répondu PRESENT lorsque je lui ai demandé de l'aide. Il s'agissait d'ouvrir « la porte » du service, d'accueillir les personnes intéressées à une information sur la médiation - initiative proposée lors de la semaine de la médiation.

Ce n'était pas faute d'avoir sollicité d'autres médiateurs, qui ne pouvaient se libérer. Alors, je salue cet élan de collaboration, qui nous a permis par la même occasion de faire le point sur des projets à venir. Cette démarche, qui consiste à s'épauler simplement, ne devrait -elle pas faire davantage partie de nos pratiques ?

Brunhilde CALEWAERT

Médiation : voie d'avenir aux multiples facettes.

Soyons le changement
que nous voulons voir
dans le monde. Gandhi

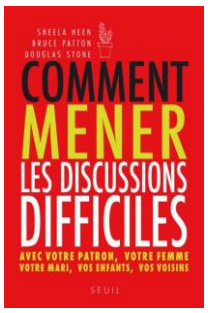
DUEL – DUO
Tango & neutralité
Tango & médiation

Intensité, passion et tension
Formes et forces.
Opposées, polarisées
qui se fuient et s'attirent
dans l'équilibre
perdu et reconquis à chaque instant de l'harmonie
en chance et en danger,
en mouvement.

Source : « Médiation.
Les cahiers du Montalieu »

OUVRAGES CONSACRÉS À LA MÉDIATION… AU CONFLIT….. À LA COMMUNICATION…

Le groupe de travail de la **CEPEJ sur la médiation** (CEPEJ-GT-MED) a repris ses travaux en 2017. Durant son premier mandat, le GT-MED avait conduit une étude sur l'impact dans les Etats des Recommandations du Comité des Ministres concernant la médiation familiale, la médiation en matière pénale, les modes alternatifs de règlements des litiges entre les autorités administratives et les personnes privées et la médiation en matière civile. Le GT-MED avait également élaboré des lignes directrices en ces matières ainsi que des mesures spécifiques visant à assurer une application effective de ces recommandations dans les Etats membres du Conseil de l'Europe. Selon son nouveau mandat, le GT-MED reste chargé de faciliter la mise en œuvre les Recommandations du Comité des Ministres aux Etats membres concernant la médiation …. https://rm.coe.int/cepej-2019-19-progactiv-2020-2021-f-final-10-decembre-2019-cs/1680993c7d



COMMENT MENER LES DISCUSSIONS DIFFICILES
Avec votre patron, votre femme, votre mari, vos enfants, vos voisins
Douglas Stone - Bruce Patton - Sheila Heen Traduit par : D. Taffin-Jouhaud

Chaque jour ou presque vous devez affronter des discussions difficiles avec votre patron, votre conjoint, vos amis, vos voisins, vos enfants… Et trop souvent, malgré tout vos efforts, la discussion tourne mal. Vous êtes sûr d'avoir raison et que votre interlocuteur ne comprend rien ou ne veut pas comprendre. Mais, de son côté, il éprouve exactement les mêmes sentiments. La discussion est sans issue. Les choses vont de mal en pis. La colère, la culpabilité ou la frustration se bousculent dans un indescriptible gâchis. Comment s'en sortir ? Faut-il toujours dire le fond de votre pensée et risquer une brouille ? Est-il préférable de ravaler vos états d'âme et de ruminer votre rancœur en silence ? Devez-vous céder pour avoir la paix, ou montrer de quel bois vous vous chauffez ? Et si vous aviez tort ? Comment mener les discussions difficiles vous ouvre la porte de sortie de tous ces dilemmes. Après quinze années de recherches et des milliers de consultations, les auteurs nous initient à une méthode éprouvée, concrète et systématique permettant de comprendre et de gérer au mieux tous les types de discussions conflictuelles. Si vous voulez éviter votre prochaine crise de nerfs, ou la prochaine brouille avec votre entourage, apprenez d'urgence la chose la plus importante (hormis savoir lire et écrire) : savoir discuter avec les autres. « Enfin un livre qui sort des sentiers battus sur les pièges bloquant la communication dans les situations difficiles et offrant des réponses opérationnelles pour les déjouer.» M.Chazal - France, éd. Seuil, 03.2008

LA MÉDIATION AU TRAVAIL
Jean-Edouard Grésy (Auteur), Florence Duret-Salzer (Auteur), Cristina Kuri (Auteur)

La médiation en entreprise : un outil de prévention et un atout fondamental pour le management des équipes. Le bien-être et la performance sont indissociablement liés au travail bien fait et à la possibilité d'en débattre. C'est pourquoi les organisations les moins exposées aux risques psycho-sociaux ne sont pas celles où l'on se dispute le moins, mais celles où l'on débat le mieux sur la manière de réaliser les tâches et d'exercer ses fonctions. Mais rien n'est moins simple : en moyenne, un tiers de notre temps est consacré à lever des obstacles dans les décisions à prendre. Ces blocages paraissent parfois insurmontables en face à face et nécessitent la présence d'un tiers pour raffermir le dialogue et faire émerger des pistes de solution. Au-delà de cette raison évidente, si la médiation s'installe aujourd'hui dans les entreprises c'est aussi en tant qu'outil de prévention des violences discriminatoires, sexuelles, sexistes et/ou psychiques... pour lesquelles l'employeur a l'obligation renforcée d'en préserver ses travailleurs. De fait, en questionnant notamment les représentations et les ressentis de chacun, la médiation offre ce cadre sécurisé nécessaire à la compréhension mutuelle des origines de la violence. Cet ouvrage s'adresse ainsi à toute personne (dirigeant, manager, pilote de projet, collaborateur, RH, représentant du personnel, avocat, médiateur...) convaincu par les vertus d'une conflictualité saine et productive pour maintenir la confiance et renforcer les coopérations. Illustrée de nombreux exemples et témoignages, la médiation est repensée dans son histoire, ses méthodes, son éthique et ses effets, pour l'ériger en atout fondamental de gouvernance de l'entreprise. France, Éd. de Boeck, oct. 2019, coll. Management pratique