



Chers médiateurs, chers collègues,

Dans le cadre de la deuxième édition de la SEMAINE DE LA MEDIATION, nous vous avons sollicité pour ouvrir vos services de médiation. Nous vous remercions d'avoir répondu présents.

Les affiches, documents, Newsletters de l'UBMP... ont été diffusées. Notre secretariat@ubmp.bupb.org a été très sollicité. La publicité qui a été effectuée durant cette période, permet de mieux faire connaître la médiation, nos associations et les services de médiation auprès des professionnels et du public.

De nombreux **Services de Médiation** ont ouvert leurs portes dans les communes de Bruxelles-Capitale (Réseau des Services Publics de Médiations de conflits interpersonnels), à Liège, Ostende, Namur, Nivelles, La Louvière, Haine St-Paul, Tournai, Gent...

Des **conférences, ateliers, parcours didactique**.... ont été organisés autour du thème : « le Médiateur et sa pratique » :

- + **Conférences** : « La créativité au service de la médiation » - La médiation à l'hôpital, parlons-en » « Pratiques préventives et restauratives en milieu scolaire » - « Médiation scolaire, parlons-en » - - Médiateur : plus value de la pluridisciplinarité » - « S'initier à la médiation pour en faire un outil de management et de gestion de conflit »...
- + **Ateliers** : « Sensibilisation à la médiation interculturelle » - "Impasses et difficultés dans la pratique" - "La mallette à outils du Médiateur - Techniques d'interventions".
- + **Parcours didactique** et interactif sur la médiation
- + **Un colloque** sur la médiation organisé par la CFM a réuni de nombreux médiateurs agréés.

Ce thème « le Médiateur et sa pratique » fera encore l'objet d'ateliers de réflexion ... au cours des prochaines semaines. Vous êtes donc invités à poursuivre la réflexion entamée et à participer aux divers ateliers, conférences organisés par nos membres. Ces activités sont reprises dans les pages de cette Newsletter.

Pour le Conseil de Direction,

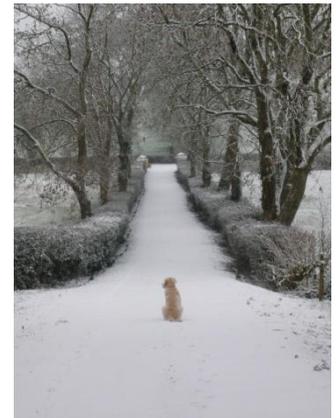
Hélène van den Steen
Présidente UBMP-BUPB-BUPM

Conseil de Direction

Hélène VAN DEN STEEN, présidente
Paul BOURGEOIS, vice-président
Monique DEPAUW, trésorière
Ghislaine DELVIGNE, secrétaire
Sehriban SARITAS, Laurence HANIN-JAMOT, Maria RUISI, Brunhilde CALEWAERT, Almudena VAQUERIZO GILSANZ, Grégory SIMON

SOMMAIRE

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



CONSEILS DE DIRECTION

Lundi 14/11/16 de 14h à 18h

Hôtel de ville de/à Namur

Lundi 12/12/16 de 14h à 18h

Commission communautaire NL
Bruxelles 1000

INTERVISIONS

Mercredi 9/11/16 de 10h à 12h

Hôtel de ville de/à Namur

Org. Sehriban Saritas

sehriban.saritas@ubmp-bupb.org

Lundi 5/12/16 de 14h à 16h

Intervision in English, Français &
Nederlands

1030 Bruxelles

Org. Laurence Hanin-Jamot

laurence.hanin@ubmp-bupb.org



Paraît 4 fois par an minimum

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





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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Commission Fédérale de Médiation – Nous avons 8 représentants

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

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

<http://ubmp-bupb.org/>
« Site »



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

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

Finalités et contenus de la formation

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

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

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

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





Quelques liens, photos... de la semaine de la Médiation/week voor bemiddeling



« Médiateurs : la force de la pluridisciplinarité »
Conférence : Uccle – 20/10/2016



Le Médiateur et sa pratique :
Impasses et difficultés
Atelier : Namur, le 21/10/2016



Malette à outils du médiateur
Techniques d'interventions
Atelier : Namur, le 21/10/2016

https://www.rtbf.be/info/societe/onpdp/detail_la-mediation-la-solution-pour-eviter-les-conflits-qui-s-enveniment?id=9432252
https://www.rtbf.be/info/regions/detail_la-mediation-commerciale-a-namur-on-y-a-deja-recours-avec-un-certain-succes?id=9436218

<http://www.nordeclair.be/1696416/article/2016-10-16/a-tournai-la-mediation-plutot-que-d-en-venir-aux-mains>

<http://www.urbansecurity.be/Semaine-de-la-mediation-2016-Le-mediateur-et-sa-pratique>

http://justice.belgium.be/fr/nouvelles/autres_communiqués_45

Info tirée du site du Ministre de la Justice, évoquant le « baromètre » de la médiation, effleurant l'accouchement de la nouvelle loi sur la médiation : <https://www.koengeens.be/news/2016/10/18/la-mediation-a-augmente-de-17>

Communiqué de presse : La semaine mondiale de la médiation du 17 au 22/10/2016 - www.1819.be

Le nombre de procédures de médiation a augmenté de 17% en 2015 par rapport à 2013. Toutefois, le Belge ne choisit pas encore suffisamment souvent le règlement à l'amiable. Le ministre de la Justice Koen Geens veut donner un coup de pouce à la procédure et abaisser le seuil pour la médiation.

<http://www.1819.be/fr/blog/la-semaine-mondiale-de-la-mediation-du-17-au-22102016>



Koen Geens dans la presse parle de médiation

18/10 - La Libre Belgique - La médiation reste trop peu utilisée

18/10 - L'Echo - La médiation se popularise mais reste minoritaire

18/10 - L'Avenir - La médiation a augmenté de 17%

17 oktober : Persconferentie 'Kick-off Mediationweek'

Vanaf dag één waarop ik het Justitieplan lanceerde, heb ik gesteld dat ik bemiddeling als proces een betere manier vond om conflicten te beëindigen. Ik heb de start van deze "mediationweek" aangegrepen om dit nog eens extra te benadrukken. Bij bemiddeling luisteren mensen naar mekaar en wordt er door de twee partijen gezocht naar een evenwichtige oplossing tussen tegenstrijdige belangen. De gevonden oplossing komt van de verschillende partijen en niet van een rechter en zal dus meer gedragen en aanvaard worden door de belanghebbenden. Bemiddeling duurt gemiddeld 83 dagen, voor een rechtbank kan een proces soms jaren aanslepen. Er is op dit ogenblik nog een hoge drempel om voor bemiddeling te kiezen. Daarom gaan we betere informatie geven hierrond en de mensen beter begeleiden. Deze mediationweek is een initiatief van de federale Bemiddelingscommissie en duurt van 17 tot 21 oktober. Mijn voorontwerp van wet inzake bemiddeling wordt de volgende week in de regering besproken.

20 oktober: Slottoespraak i.k.v. 'Mediationweek' - Onderwerp: toelichting initiatieven m.b.t. bemiddeling

In mijn slottoespraak kwam ik nog eens terug op de voordelen die bemiddeling biedt, vergeleken met een normale procesgang. Ik ging daarna verder in op de stappen die deze regering al gezet heeft om het wettelijk kader te verbeteren. Toch blijven er nog enkele drempels die verhinderen dat de burger in de toekomst kiest voor bemiddeling. Alle partijen moeten geloven in het nut en de meerwaarde. Er is nog te veel angst voor de kostprijs van bemiddeling. De partijen worden dikwijls te laat geïnformeerd over de mogelijkheid van bemiddeling. Er is in ons land ook nog altijd geen echte bemiddelingscultuur. Bemiddeling past ook nog niet echt in het traditionele justitieprentje. En tenslotte vergt bemiddelaar worden een extra opleiding in andere competenties dan enkel juridische kennis. Aan al deze aspecten moeten we in de toekomst nog hard werken om aan bemiddeling een volwaardige plaats te kunnen geven binnen Justitie.





POT-POURRI : QUELLES MESURES POUR LA JUSTICE ?



La réforme de la justice, baptisée « Pot-pourri » est en marche depuis un an.

- ▶ [Prisons : Forest, bientôt réduite à 180 détenus](#)
- ▶ [Les Ministres francophones renforcent les moyens pour la réinsertion des détenus](#)

Le ministre de la Justice, Koen Geens annonçait vouloir réformer en profondeur le paysage judiciaire. Cette réforme, baptisée « [Pot-pourri](#) », comporte trois projets. Le premier porte sur une réforme des procédures civiles, sur les frais de justice et les technologies de l'information. Le deuxième touche au droit pénal et à la procédure pénale. Le troisième traite du personnel et de l'infrastructure. Tour d'horizon de certaines des mesures proposées.

Pot-pourri I : les matières de droit civil

En droit civil, Koen Geens souhaite rendre les procédures plus rapides, moins nombreuses et plus efficaces.

- 1. Limiter les possibilités d'interjeter appel.** Désormais, sauf exceptions dûment précisées, l'appel n'aura d'effet suspensif que si le juge le précise expressément. La volonté est d'empêcher les appels qui n'auraient pour seul but que d'obtenir un report d'exécution ou de paiement.
- 2. Epargner le juge de paix et le tribunal de la famille.** La volonté du plan est par ailleurs de limiter l'intervention du juge de paix s'agissant du statut des mineurs et des majeurs. Le plan envisage aussi d'éviter l'intervention du tribunal de la famille et de son greffe lorsqu'elle revêt un caractère purement administratif.
- 3. Réglementer la mise en état d'une affaire.** Koen Geens veut que la mise en état d'une affaire civile (à savoir la phase d'échange de conclusions entre avocats avant l'audience de plaidoirie) soit simplifiée.

Pot-pourri II : les procédures pénales

En matière de loi pénale, le ministre Geens propose une série de mesures, dont certaines très innovantes :

- 1. Reconnaissance préalable de la culpabilité ("guilty plea").** Le projet du ministre prévoit qu'un détenu puisse plaider coupable, ce qui pourrait lui valoir une peine plus faible.
- 2. Correctionnalisation.** Le ministre Geens propose de permettre la correctionnalisation de tous les crimes, qui pourront dès lors être traités par le tribunal correctionnel en lieu et place de la cour d'assises. Le ministère public appréciera si le crime en question doit malgré tout être porté devant la cour d'assises.
- 3. Introduction de la surveillance électronique** en tant que peine autonome. À partir du 1er mai 2016 entrera en vigueur la loi permettant d'appliquer la surveillance électronique et la probation en tant que peines autonomes.
- 4. Élargissement des compétences** du personnel administratif de la police. Le personnel administratif de la police se voit attribuer la compétence de dresser des procès-verbaux de contravention au code de la route.

Pot-pourri III : Les infrastructures

Le ministre tacle également les problèmes d'infrastructures judiciaires et pénitentiaires, de personnel et les coûts de la justice.

- 1. Informatisation.** D'ici fin 2016, les instances judiciaires, les avocats, les huissiers, les notaires doivent pouvoir communiquer entre eux par voie électronique.
- 2. Frais de justice.** Des négociations ont commencé pour diminuer les coûts des analyses ADN et des écoutes téléphoniques.
- 3. Bâtiments judiciaires et pénitentiaires.** Pour les bâtiments judiciaires, [un Masterplan](#) sera soumis au Conseil des ministres d'ici la fin de l'année. Le nombre de justice de paix (187 et 229 sièges) sera diminué dans le cadre d'une réorganisation des cantons.
- 4. Le personnel judiciaire.** Le plan encourage une plus grande mobilité des magistrats : cela passe par une mobilité interne sans consentement de l'intéressé et par une mobilité externe avec son consentement.

Source : Bottin social, 20/06/2016



**FORMATION CONTINUE - FORMATION CONTINUE - FORMATION CONTINUE****ACTIVITES: UBMP-BUPB-BUPM****« LA TRAITE DES ÊTRES HUMAINS » &
« LA MEDIATION ENTRE AUTEUR ET VICTIME D'INFRACTION »
Sensibilisation – Namur, lundi 14/11/2016 de 9h15 à 12h45 (accueil 9h)****➤ La traite des êtres humains :**

- est également qualifiée « d'esclavage moderne »,
- est une forme de criminalité organisée qui rapporte beaucoup d'argent,
- il peut s'agir d'exploitation sexuelle, ou d'exploitation économique (par le travail), mais aussi l'exploitation de la mendicité, le prélèvement d'organes, ...
- est toujours d'actualité et se déroule à côté de chez nous,

La Belgique a mis des outils en place depuis bientôt 20 ans afin de lutter contre cette criminalité.

➤ La médiation entre auteur et victime d'infraction :

« La médiation en matières pénales offre un espace de communication entre toutes les parties concernées par une infraction en vue de gérer de manière concertée ses conséquences matérielles et émotionnelles »

Si vous souhaitez en savoir plus sur ... définitions, accès au statut de victime de TEH et/ou sur la médiation entre auteur et victime, ... cette Sensibilisation est pour vous.

LIEU – Maison des Citoyens» - Ville de Namur - Esplanade de l'Hôtel de Ville de/à 5000 Namur

ORGANISATEUR : UBMP-BUPB-BUPM & Service de Médiation de la Ville de Namur

RENSEIGNEMENT/CONTACT : 50 places disponibles, inscription via sehriban.saritas@ville.namur.be

DROIT D'INSCRIPTION : Gratuit (membres UBMP en règle de cotisation 40€/2016) ; 25€ pour les non-membres à verser sur le compte de l'UBMP-BUPB-BUPM - IBAN = BE98-0003-2526-9793 BIC = BPOTBEB1

INTERVENANTS : Christian MEULDERS, Directeur de l'asbl SÛRYA à Liège & Antonio BUONATESTA, Médiateur agréé CFM, Directeur et Coordinateur de l'asbl Médiate

MODERATEUR : Sehriban SARITAS, Médiateure interculturelle et logement - Équipe Médiation - Ville de Namur

OBJECTIFS :

- Définir quels sont les critères, les conditions pour parler de « Traite des êtres humains » et de médiation entre auteur et victime d'infraction.
- Préciser quand et comment réorienter les personnes que l'on reçoit dans notre pratique professionnelle
- Présentation de situations pratiques
- Echanges, interactions entre orateurs et participants

« DIRE OU NE PAS DIRE LES SECRETS (DE FAMILLE) ... »**Bruxelles, Mardi 29/11/2016 à 19h45 à 22h**

Une coïncidence : la Mediation week et la sortie du roman d'isabelle Bary «ce qu'elle ne m'a pas dit » et du coup une invitation à une soirée duo, conviviale sur ce thème des 'non-dits' ce 29/11/2016.

Anne Geelhand, médiatrice familiale agréée, vous introduira à la notion de médiation (familiale), son processus, ses avantages et abordera ensuite la question du caucus.

Ce qui fera le lien avec le sujet délicat des secrets de famille qu'Isabelle Bary, auteure, soulève à travers la fiction. Une proposition aussi à utiliser l'amour, l'humour et la joie de vivre comme alternatives aux silences.

La conférence sera suivie d'un échange avec les deux intervenantes.

Livre en appui : « Ce qu'elle ne m'a pas dit »

Lieu : Institut Saint-Boniface - 57 rue du Conseil à 1050 Ixelles.

Parking dans la cour - fermeture du volet à 20h10!

Inscription plus que préférable: annegeelhand@hotmail.com

Salle agrandie pour l'occasion, emmenez vos amis...

Organisation & réservations : Isabelle BARY & Anne GEELAND : +32 (0)474 705 540 - annegeelhand@hotmail.com





ETHIQUE & MEDIATION

Namur - Mercredi 7/12/2016 – 14h à 18h (accueil 13h30)

L'Union Belge des Médiateurs Professionnels et la Ville de Namur ont le plaisir de vous inviter à participer à la première rencontre de la Cellule Ethique et Médiation sur le thème :

« Quand Ethique et Médiation se rencontrent ou le projet d'une harmonieuse Union »

Participation : Mr Pierre ANSAY

Contacts/Inscriptions : Maria RUISI - maria.ruisi@ville.namur.be – PAF : UBMP = gratuit - 25€ = non membre UBMP

Adresse du jour : Esplanade de l'Hôtel de Ville - Salle de réunion - Maison des Citoyens - Hôtel de Ville – 5000 NAMUR

ENKELE BASISPRINCIPES - QUELQUES PRINCIPES A LA BASE DE LA MISSION DU MEDIATEURS

- | | |
|---|---|
| ➤ Respect voor de persoon (waardigheid, eigenheid, de autonomie, begrenzing ...) | ➤ Respect de la personne (Autonomie, Dignité, Acceptation, Individualisation...) |
| ➤ Respect voor het « woord » (Neutraliteit, Meerzijdige - partijdigheid...) | ➤ Respect de la parole (Non jugement, Neutralité, Impartialité (multi-partialité)) |
| ➤ Respect voor Vertrouwelijkheid (Beroepsgeheim...) | ➤ Respect de la confidentialité (Secret professionnel ...) |

Source : H. van den Steen

*« Il n'existe rien de constant,
Si ce n'est le changement » Bouddha (VI-Vè siècle av. J.C.)*

Usage de matériel pédagogique dans les entretiens de médiation, la gestion des conflits....

Cartes « LANGAGE DES EMOTIONS & EXPRESSION DES BESOINS ».

Bruxelles, Mardi 13/12/2016 de 14 à 16h00 (Accueil 13h45)

Découverte, échanges & utilisation des outils « langage des émotions » & « expression des besoins » dans le cadre d'entretiens de médiation et de la gestion de conflits.

Programme :

- présentation des participants de manière ludique
- présentation des outils
- appropriation des outils - pistes proposées pour la médiation
- mutualisation des bonnes pratiques - échanges autour des peurs / craintes liées à l'utilisation d'outils.
- Rencontre entre utilisateurs des cartes dans les entretiens et personnes qui souhaitent les découvrir.
- Partage d'expériences, questionnements, mises en pratique.



LIEU: locaux de la Ligue des familles – av. Emile de Béco, 109 à 1050 Bruxelles

PAF : 5€ membres UBMP - 7€ non-membres UBMP - Paiement sur place

INSCRIPTION : Manoë Jacquet – Féd. Centres Pluralistes Planning Familial (02-514.61.03)

via m.jacquet@fcppf.be – confirmation sera envoyée - maximum 20 personnes

ORGANISATION UBMP : Véronique de Jamblinne – 0477-957.383.

INTERVENTION FCPPF : Manoë Jacquet

Un 2^{ème} groupe en Wallonie en 2017 -(dates, lieu à convenir en fonction des demandes).



**GESTION DES EMOTIONS DANS LA MEDIATION****Michele Prigent Ferré, Médiatrice d'entreprise – Formatrice**

La **communication** devenue impossible, irrémédiablement rendue au silence avec une incapacité à renouer le dialogue met en avant une non gestion des émotions. Cependant, il est utile de connaître le principe de la gestion des émotions pour prendre en charge celles-ci lors de la médiation.

Accueillir l'émotion à pour exigence de travailler sur soi en tant qu'être humain face à d'autres humains pour que dans sa posture de médiateur, celui-ci puisse recevoir sans effet miroir les expressions parfois passionnées voire violente des médiés.

Rappelons que les émotions sont des interactions entre l'esprit et le corps. Le corps est l'image extérieur des ressentis internes. Le mental créé un réel changement dans le fonctionnement physiologique entraînant la nécessité de s'adapter. Chaque situation a un sens et chaque personne sa réalité. De ce fait l'émotion vécue personnellement est confrontée à son vécu, ses valeurs, ses principes, et ce, au moment présent.

Chaque histoire est expérimentée de façon différentielle selon sa propre histoire. Ainsi les médiés devront être entendus dans leurs émotions, ressentis et souffrances. Il faut toutefois préciser que le médiateur n'est pas un thérapeute ni un psychologue ni un coach. Il doit rester dans son rôle en renouant le dialogue et dans l'accueil des dires des médiés. Le médiateur se doit d'être vigilant sur la tolérance et la résilience.

La tolérance

Selon Voltaire la tolérance « ...c'est l'apanage de l'humanité. Nous sommes tous pétris de faiblesses et d'erreurs ; pardonnons-nous réciproquement nos sottises, c'est la première loi de la nature. »[1]. La tolérance a pour fonction d'accueillir l'autre dans sa globalité. Il s'agit ainsi de ne pas remettre en cause la personne dans son histoire ni dans sa réalité.

La tolérance a aussi cette notion de pouvoir accueillir l'intolérable ce qui est désapprouvé par l'esprit humain. Il s'agit ici de vertu se situant selon Comte-Sponville[2] entre l'intolérance et l'intolérable. La notion de tolérance nécessite donc pour le médiateur de se positionner face à ses valeurs et le sens qu'il donnera à sa propre notion de tolérance dans le respect de la loi.

Il pourra durant le processus de la médiation renvoyer les médiés à ce rapport de tolérance. Il aura dû au préalable lors des premiers entretiens aller à la rencontre des valeurs de chaque partie.

La résilience

Selon Boris Cyrulnik[3], la résilience est la capacité de reprendre un développement malgré l'adversité. L'envie de vivre est alors plus forte. La vie prend le dessus sur les pressions, les souffrances morales et physiques. Généralement la résilience est associée à des traumatismes profonds. Pour autant, il a été mis en avant que l'agression ressentie, vécue, reçue fait aussi partie des éléments pour lequel le cerveau va aller rechercher le processus de résilience pour pouvoir continuer à vivre.

Ce processus demande un effort considérable afin que l'esprit humain trouve ses propres solutions pour trouver un nouvel objectif. Ce principe n'est pas faisable part tous car la résilience est en lien avec, physiologiquement, la sécrétion de dopamine [4] et de sérotonine.

Le médiateur peut s'appuyer sur la résilience pour renouer le dialogue et permettre aux médiés de trouver ensemble un accord dans le respect de chacun. Pour ce faire, il lui sera nécessaire de repérer chez chaque médié sa capacité de résilience. Certains s'appuient sur des attitudes de protection, une part de rêve ou encore une forme de mégalomanie voire même de déni et d'humour.

Dans tous les cas les personnes sujettes résilience sont des créateurs. En effet, elles ont pu trouver des solutions originales voire marginales. Ce sont des personnes avec des parcours souvent atypiques malgré une recherche constante de revenir sur le chemin balisé voire tracé.

Le médiateur doit donc comprendre le fonctionnement des médiés voir cerner leur niveau de créativité; puis, vérifier si celle-ci est en lien avec des souffrances récentes ou passées ou simplement il s'agit d'une capacité de créativité intrinsèque.

Publié 15/10/2016

[1] *Traité sur la tolérance* de Voltaire P.235

[2] Comte-Sponville A., *Petit traité des grandes vertus*, Paris 1995.

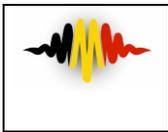
[3] Résilience : les connaissances de base - Boris Cyrulnik – 2012 – Ed Odile Jacob

[4] Substances cérébrales qui rendent actifs et donnent une fringale de vie

**La médiation accompagne un immense mouvement de l'humanité moderne :
avoir le droit d'être différent, mais vivre ensemble cette différence
sans souffrir ni faire souffrir, sans être détruit, ni détruire,
sans vainqueur ni vaincu. » Stephen Bensimon**

in « Panorama des médiations du monde » éd. L'Harmattan, 2010



**Application à la médiation de la théorie de la complexité du cadre Cynefin – Remise en question du modèle de médiation « commande et contrôle » prisé des juges à la retraite****Greg Rooney Mediator & Arbitrator / Australia**

Applying Cynefin Complexity Theory to Mediation -Challenging the Retired Judge Command and Control Mediation Model

« Cynefin » est un mot gallois qui désigne le fait que nous soyons influencés dans notre environnement par de multiples facteurs qu'il nous est impossible de comprendre en totalité. C'est une bonne manière de décrire la complexité du monde qui nous entoure en ce début de 21^e siècle.

L'âge du numérique est aujourd'hui une réalité quotidienne pour tout le monde. L'illusion selon laquelle le monde serait ordonné, et dont l'ordre pourrait ainsi aisément être modifié, est remise en question par la complexité de la vie actuelle. Les conflits et les litiges deviennent eux aussi beaucoup plus complexes. Les décideurs politiques, économiques et juridiques d'aujourd'hui devront faire avec cette complexité pour permettre l'émergence de nouveaux modes de coexistence et de pratiques innovantes.

L'approche du cynefin remet en question le style de direction « commande et contrôle » en particulier dans un environnement complexe. Elle exige que les dirigeants soient capables de faire face au flux de réseaux entre les individus en garantissant une place aux points de vue minoritaires, aux opinions divergentes, au conflit et aux perturbations internes. Elle nécessite un état d'alerte plus aigu et la capacité à régir en temps réel aux schémas et comportements émergents. Elle constitue la meilleure voie vers les surprises stratégiques et l'ouverture de possibilités.

Concernant les médiateurs qui travaillent selon le modèle de la session conjointe, l'approche du cynefin exige de cultiver des compétences fluides (intangibles), telles que la capacité à rester totalement ancré dans le moment présent en conservant une attention constante (Freud), à agir sans mémoire, sans désir et sans avoir besoin de comprendre tout ce qu'il se passe (Bion), à faire usage du temps et de l'espace et à posséder une intuition qui dépasse la simple reconnaissance de schémas (voir les chapitres « Temporality », « The Third » et « The Field » de Rooney et Ross 2012).

Cynefin is a Welsh word that means we are influenced by multiple factors in our environment that we can never fully understand. It is a good way to describe the complex world we are experiencing in this early part of the 21st century.

The digital age is now a practical day-to-day reality for everyone. The illusion that the world is ordered and therefore can be easily reordered is challenged by the complexity of modern living. Conflict and disputes are also becoming far more complex. Today's leaders in politics, industry and dispute resolution will have to manage this complexity in a way that allows the emergence of new ways of coexisting and innovative practices.

The Cynefin approach challenges the command and control style of management particularly in a complex environment. It requires leaders who can manage the flow of networks between people in a way that allows for a safe space for minority views, diverging opinions, conflict and internal disruption. It requires a higher state of alertness and the ability to provide a real-time response to emerging patterns and behaviours. This is the best pathway to creating strategic surprises and opportunities.

As with mediators working in the joint session model the Cynefin approach requires the development of fluid (soft) skills. These include the ability to remain totally present in the moment by maintaining an evenly suspended attention (Freud), acting without memory, desire and the need to understand everything that is happening (Bion), the use of time and space (Temporality, 'The Third', 'The Field') and intuition that goes beyond just pattern recognition

L'article en entier est à lire en cliquant [ici](#) ou sur le lien ci-dessous / The entire article is at your disposal [here](#) or below <http://gregrooney.com.au/wp-content/uploads/2016/04/French-Translation-1-Applying-Cynefin-Complexity-Theory-to-Mediation.pdf>

<http://www.mediate.com/articles/RooneyG5.cfm>

Greg Rooney , Mediator & Arbitrator / Australia, gregrooney@bigpond.com

***“N'importe qui peut se mettre en colère, c'est facile.
Ce qui est difficile, c'est de se mettre en colère
face à la bonne personne, dans la bonne mesure,
au bon moment, pour un bon motif et de la bonne façon. Aristote***



**UN MOT SUR LA MEDIATION & LA DIVERSITE CULTURELLE****Pascal Kewa Mutombo LL.M., Méd.A., Médiateur à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse - Membre du Conseil d'administration.**

Les questionnements sur la justice et, plus particulièrement, sur les attentes citoyennes à l'égard de la justice se posent avec plus en plus d'acuité et sont reliés à l'émergence de la médiation.

Les insuffisances du système judiciaire sont généralement décrites en termes de coûts émotifs et financiers, de complexité et de délais. Mais, les limites du droit lui-même comme réponse au conflit devraient aussi être prises en compte dans la recherche des remèdes aux défaillances du système judiciaire. Les insuffisances de la règle de droit, fondement du système judiciaire, semblent liées à sa nature intrinsèque. Comme l'affirme Louise Lalonde, professeure titulaire à l'Université de Sherbrooke, les « insuffisances » du droit à offrir une solution acceptable et « sur mesure » semblent par ailleurs plus fondamentales, et elles sont en partie liées au pluralisme inhérent à nos sociétés complexes, que ce pluralisme soit ethnique, religieux, culturel ou autre. Une société pluraliste ne peut se concevoir au départ d'une normativité unique, moniste, non contextualisée et imposée. Si l'on reconnaît que la société occidentale s'est transformée, qu'elle est devenue pluraliste dans ses valeurs et ses normes, il est pertinent de s'interroger si la médiation répond aux causes de son émergence ? Les pratiques de médiation répondent-elles aux insatisfactions nées des insuffisances en regard du droit, comme phénomène normatif et, en regard du système judiciaire, comme lieu de gestion des conflits ?

Expérience africaine

Ces interpellations me paraissent encore plus pertinentes quand il s'agit de la médiation enseignée et pratiquée dans les pays africains, mosaïque des sociétés pluralistes par excellence. Il faut se rappeler que dans les premières années de l'indépendance en Afrique, certains fils des chefs coutumiers, par leurs mérites personnels, sont devenus des chefs d'État. C'est le cas, notamment, de :

Félix Houphouët Boigny, premier Président de la République de Côte d'Ivoire;
l'abbé Barthélémy Boganda, premier Président de Centrafrique;
Philibert Tsiranana, premier Président de la République malgache;
Moktar Ould Daddah, premier Président de la République islamique de Mauritanie;
Maurice Yameogo, premier Président de la République de Haute-Volta (actuel Burkina Faso).

On comprend que dans leur manière de gouverner ils ont constamment tenté une synthèse harmonieuse entre le pouvoir traditionnel et le pouvoir moderne de l'État. D'autres, en revanche, ne descendant pas de la lignée cheffale, ont confisqué tous les pouvoirs constitutionnels à leur propre profit au fallacieux motif que telle était la conception du pouvoir dans l'Afrique ancienne. Le visage juridique de l'Afrique est aujourd'hui marqué par le dualisme dans lequel le droit coutumier et le droit codifié hérité de la colonisation ont droit de cité. En effet, dans la plupart des pays, les chefs coutumiers ont un statut constitutionnel et la coutume elle-même est reconnue par la constitution comme une des sources du droit. Comment peut-on se douter, alors, de l'impact des coutumes ancestrales sur le droit surtout quand la grande majorité des populations africaines vivent dans les milieux ruraux, donc dans les milieux traditionnels ?

Qu'en est-il des modes de prévention et de règlement des différends ?

La médiation civile et commerciale semble être le champ de prédilection dans l'implantation de la médiation en Afrique. Les pratiques et l'enseignement de la médiation gagneraient à tenir compte des réalités coutumières. En effet, la solidarité clanique et la primauté de l'intérêt communautaire sur l'intérêt individuel, ont engendré et soutiennent la réussite de certains groupes dans le commerce et entrepreneuriat. Dans un tel contexte, un litige individuel pourrait être en fait un litige communautaire. Si la médiation ne répond pas aux attentes de justice, tout un groupe peut se sentir préjudicié.

Une attention particulière devrait être accordée au domaine foncier. La question foncière est capitale parce que c'est autour d'elle que s'organisent les cycles de la vie. « Elle répond depuis les premiers temps de la colonisation jusqu'à ce jour à des intérêts très pratiques ». Toucher, même apparemment, au foncier c'est ébranler les mécanismes de la reproduction sociale. La valeur de la terre est une donnée multidimensionnelle, par-delà la fertilité, la surface, la localisation et la valeur économique des terres, elle englobe la place de l'individu dans la communauté ethnique et nationale et sa vision du monde en tant que citoyen et paysan. La question de la terre est particulièrement sensible parce qu'elle détermine la condition des citoyens.

Le dictionnaire Petit Robert définit la culture comme étant l'ensemble des aspects intellectuels d'une civilisation ou encore l'ensemble des formes acquises de comportements dans les sociétés humaines. Notre expérience professionnelle nous enseigne que la culture est l'ensemble des valeurs dans lesquelles les membres d'une société s'identifient, se reconnaissent et qui sous-tendent leurs comportements et attitudes.

Les valeurs fondamentales sont universelles, l'amour, la solidarité, le mariage, la famille, la religion, la paix, le respect sont des valeurs qui caractérisent toutes les sociétés. Mais ce qui fait leurs différences, c'est le cachet particulier de la vision du monde et/ou de la conception philosophique de chaque peuple. Il faut donc éviter le piège de voir les autres cultures à la lumière des repères de sa propre culture. Ainsi, une personne qui fixe son interlocuteur dans les yeux lui dit la vérité, dans certaines cultures, tandis que dans d'autres cultures, pareille attitude est un manque de déférence et une défiance à l'autorité.





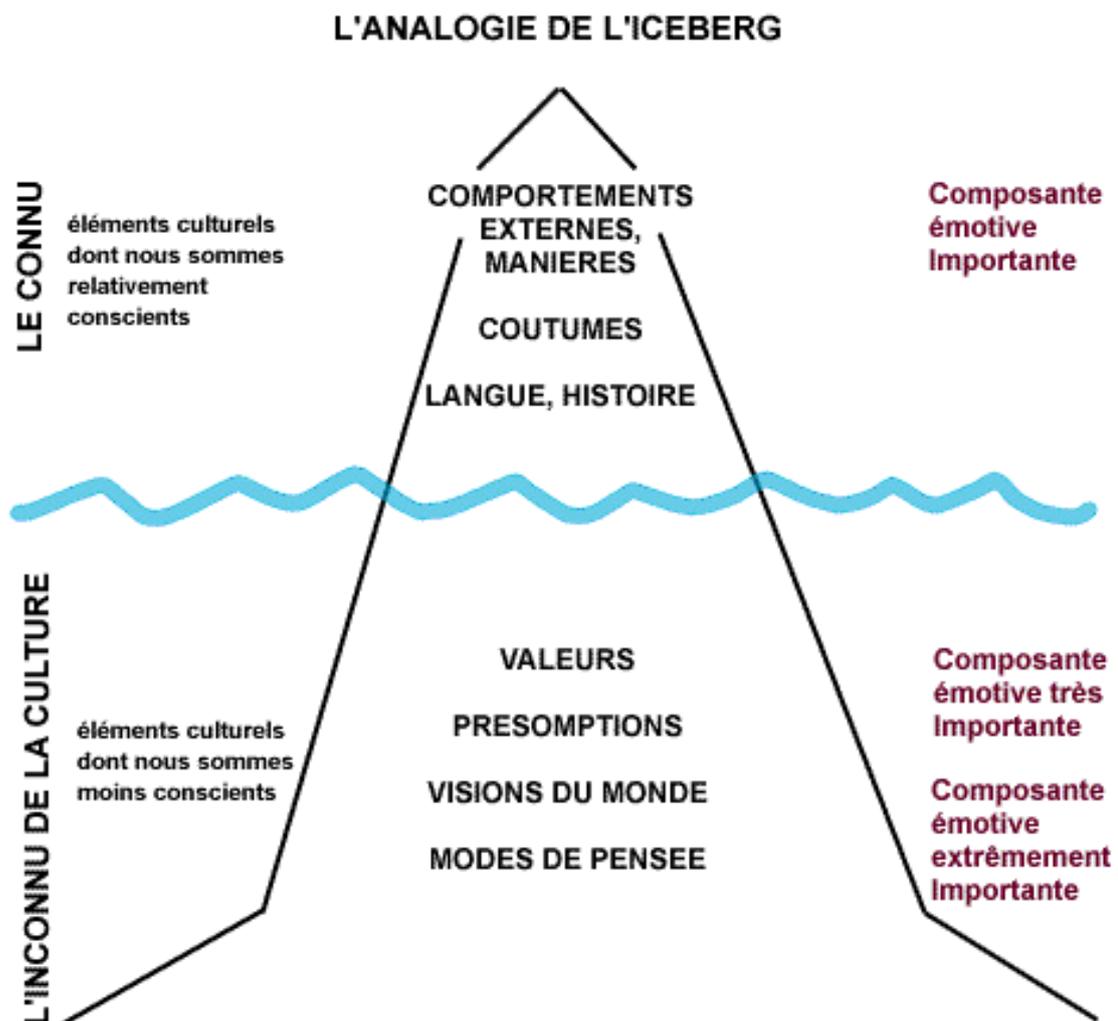
Il existe des pays où la religion est une affaire privée et des pays où les leaders et les codes religieux ont une emprise considérable sur les populations et la gestion de la res publica. Dans certaines cultures, le mariage est une union de deux personnes adultes consentantes, tandis que dans d'autres le mariage est alliance entre les familles des époux. Selon les cultures, le mariage est basé sur l'amour ou il a pour finalité la procréation avec la personne que l'on aime. La médiation familiale ne saurait avoir la même finalité dans un contexte de diversité culturelle.

Perspectives d'avenir

Les investisseurs et les entreprises de l'hémisphère nord qui vont en affaires en Afrique subsaharienne gagneraient à se convaincre de l'impact des différences culturelles dans les affaires. En effet, dans les cultures de type communautaire, la base de la société n'est pas l'individu mais le groupe familial élargi auquel appartient l'individu. Le lien d'appartenance de l'individu à son groupe est un véritable cordon ombilical. Dans ces sociétés fortement hiérarchisées le pouvoir est détenu par hérédité et l'autorité s'exerce par les membres plus âgés. Les professionnels de la médiation et les membres des « dispute resolution boards » gagneraient à adopter une approche spécifique au contexte de diversité culturelle. À l'ère de la mondialisation les villes canadiennes sont devenues cosmopolites et nos campagnes sont ouvertes aux flux migratoires. La médiation, pour répondre aux causes de son émergence, devra englober le pluralisme de ces nouvelles sociétés dans le phénomène normatif.

6 février 2012 - Recommend on Facebook Share on Friend Feed Share on LinkedIn Tweet about it Print for later Bookmark in Browser Tell a friend

L'ICEBERG DE KHOLS



Source : Formation continue « Découvrez la médiation interculturelle & ses multiples facettes » Sehriban Saritas
Bruxelles, le 18/10/2016 Centre Européen de Médiations (asbl)





LES 8 ATOUS DE LA MEDIATION EN ENTREPRISE

La médiation : une nouvelle façon de gérer les conflits.

Publié par Anne-Lyse Jollot, dirigeante cabinet de ressources humaines



Largement présente dans les pays anglo-saxons, la pratique de la médiation progresse plutôt doucement dans nos entreprises : il n'est pourtant plus à démontrer que les conflits mal gérés entraînent des coûts humains et financiers.

La médiation est un mode alternatif de résolution des conflits entre personnes, en voici les principaux atouts.

Faciliter la mise en œuvre

Si la Direction a connaissance d'un conflit interpersonnel et si ses premières tentatives de résolution du conflit ont échoué, elle peut opter pour un médiateur professionnel extérieur à l'entreprise (seules quelques grandes entreprises commencent à former des salariés à la médiation). La médiation est une méthodologie d'accompagnement personnalisé qui permet d'aboutir à un accord en seulement deux ou trois réunions.

Maîtriser les coûts

La durée de la médiation est maîtrisée, ce qui évite des mois de blocage avec des coûts financiers importants lorsque les procédures judiciaires s'éternisent, en particulier avec des recours. Incontestablement, une médiation sera moins onéreuse qu'un procès. En 2014, le coût d'une médiation se situe dans une fourchette de 2 000 à 10 000 euros, précise Sophie Henry du Centre de Médiation et d'Arbitrage de Paris.

Etre acteur de la solution

Si le rôle du médiateur est entre autres de faciliter le dialogue entre les parties, il n'est pas là pour trouver la solution à la place des acteurs ni pour les conseiller : l'un des principes fondamentaux de la médiation est que seules les personnes concernées sont susceptibles de trouver la meilleure solution pour elles-mêmes. Si le médiateur "*fait faire*", il s'assure que les débats ont lieu d'égal à égal en veillant à ce que les décisions retenues soient consensuelles. Dans le cas, où le conflit oppose un salarié et sa hiérarchie, le médiateur devra s'assurer que les acteurs sont sur un pied d'égalité ou du moins qu'il recueille bien les propositions de chacun afin d'éviter tout accord forcé.

Posture du médiateur

Comme nous venons de le préciser le médiateur n'imposera pas sa solution. Sa posture est clairement définie : neutralité, impartialité et indépendance. Il n'est ni un **arbitre**, ni un conciliateur, ni un négociateur. Aguerri aux techniques de communication (écoute active, reformulation...) et de gestion des conflits, le médiateur adoptera un comportement propice aux discussions en proposant un cadre de bienveillance et de respect.

Confidentialité

La confidentialité des débats et de l'accord doit être respectée par les parties et par le médiateur lui-même. Il s'engage formellement sur ce point : le médiateur ne produira aucun compte rendu ou information à la Direction de l'entreprise, les réunions se dérouleront dans un endroit neutre et à l'abri des regards indiscrets.

Participer et/ou interrompre la médiation

Si le médiateur n'a pas le pouvoir de trancher un différend il a en revanche le pouvoir d'arrêter une médiation s'il considère que les conditions et règles citées précédemment ne sont pas et/ou plus réunies et il en est de même pour les parties prenantes. Chacune étant libre d'arrêter la médiation à tout moment. Dans le cas où la médiation est interrompue ou si aucun accord consensuel n'a été trouvé les parties peuvent alors soumettre leur conflit aux juridictions compétentes.

Restaurer le dialogue

Si la médiation aboutit et que des solutions acceptables pour les deux parties sont trouvées, l'une des premières conséquence sera la restauration du dialogue entre les salariés ce qui facilitera grandement les futurs relations interpersonnelles. Le but étant que les personnes puissent travailler ensemble et que leur différend n'impacte pas leur collègues et/ou l'organisation de leur travail. La philosophie des rapports change : il n'y aura pas de gagnant ou de perdant, de fort ou de faible, il y aura uniquement des personnes adultes qui ont trouvé une solution à leur conflit.

Envisager le futur

Aujourd'hui, les entreprises qui décident de faire appel à un médiateur pour accompagner leurs collaborateurs dans la résolution d'un conflit prouvent que le dialogue social fait réellement partie de leur priorité et que la qualité de vie au travail à bien toute sa place. Il y a fort à parier que les risques psychosociaux y diminueront et chacun, quelle que soit sa place dans la hiérarchie, pourra envisager un avenir plus serein et motivant.

Source : blog.francetvinfo.fr/open-space/ Publié le 5/02/2015





Johanna Hawari Bourjeily : LA MÉDIATION COMME SOLUTION

Positive Lebanese / Tania HADJITHOMAS MEHANNA | OIJ / 26/10/16



Ce n'est pas un hasard si le Centre professionnel de médiation a été créé au Liban au lendemain de la guerre de 2006. Sur les ruines d'un pays meurtri, il fallait tenter de bâtir des ponts. Répondant à des règles d'éthique et des codes bien précis, la médiation est avant tout l'art de renouer le dialogue, de prévenir et résoudre les conflits et de rétablir des liens qui n'existent plus. Ce processus humain et humaniste représente aujourd'hui un véritable espoir dans des sociétés gangrenées par l'incompréhension, l'intolérance, la peur et le rejet.

Séduite par cette dimension, Johanna Hawari Bourjeily, alors avocate pénaliste exerçant en France, décide de venir implanter la médiation au Liban. Elle crée d'abord une association, « Médiateurs sans frontières Liban », et, en coordination avec le rectorat de l'Université Saint-Joseph, met au point un centre professionnel. Dix ans plus tard, le bilan est plus que positif avec des formations à Beyrouth, à Tripoli et bientôt à Saïda, et des projets à l'international. Passionnée et passionnante, Johanna aime raconter l'histoire du colibri : devant un incendie qui menaçait toute une forêt et ses habitants, ce petit oiseau a choisi de ne pas fuir mais d'apporter patiemment de minuscules gouttes d'eau dans son bec. Et à tous ceux qui le raillaient, il répondait que lui au moins faisait sa part. C'est dans cette énorme foi dans son pays que la jeune femme puise son enthousiasme. Et le Liban est un terrain fertile.

Nos diversités font aussi notre richesse et nous avons quelque part appris à vivre ensemble. Alors parfois il suffit de lancer un hameçon pour de petits changements qui conduisent à un vrai dialogue. Et la médiation est bien plus qu'un hameçon, un ensemble de techniques qui visent à trouver un terrain d'entente entre les parties qui seront à même de dégager leurs frustrations et leurs émotions, d'identifier leurs besoins et leurs valeurs. Le médiateur doté d'un savoir-faire mais aussi d'un savoir-être travaille ainsi, comme un jardinier, des relations. À ce jour, ce sont plus de 362 médiateurs professionnels qui ont été diplômés ainsi que 6 000 élèves formés à la gestion des conflits dans le milieu scolaire. Car le Centre professionnel de médiation travaille sur trois axes : la formation des médiateurs, des missions de médiation dans les domaines familiaux, culturels, professionnels, et la mise au point de programmes dans les écoles et les prisons en tant qu'incubateur de projets.

Pour Johanna Hawari Bourjeily, le projet de médiation est un projet citoyen et il est important de commencer par les jeunes qui représentent l'avenir. Construire une société pacifiée au Liban passe par un éveil et une conscientisation, et l'apprentissage de règles d'hygiène relationnelles que l'on applique au quotidien. De là l'importance de former les élèves et les étudiants, de leur apprendre comment poser des mots sur leurs maux, sur leurs émotions, pour devenir acteurs et non pas victimes ; adopter une communication non violente pour s'éloigner de toute toxicité et, par l'empathie, aider les autres à gérer leurs conflits. À ses débuts, le centre travaillait avec une école et aujourd'hui ce sont plus de 18 établissements qui ont introduit la médiation auprès des élèves. Johanna est heureuse d'annoncer l'obtention de fonds d'une fondation suisse, la Fondation des cèdres, pour implanter la médiation dans cinq écoles publiques.

Positive et confiante, la jeune femme avoue être guidée par ses rêves et surtout par ses nombreux projets. Elle est profondément convaincue que le Liban est et doit continuer à être un exemple pour le monde entier. Un exemple du vivre-ensemble. Un vivier continu et une flamme, et qu'il faut alimenter sans relâche.

«Le plus beau métier du monde est de réunir les hommes.» Jean Monnet.

***Positive Lebanon est un concept basé sur les initiatives concrètes de la société civile libanaise. Ces initiatives qui font que le pays tient encore debout. Mais derrière chaque initiative se tient une Libanaise ou un Libanais courageux, innovant, optimiste et plein d'amour pour son pays. ([voir ici](#))**

Tout le monde est un
génie. Mais si vous jugez
un poisson sur sa capacité
à grimper à un arbre,
il va passer toute sa vie à
penser qu'il est stupide.

A. Einstein



**FORMATIONS - CONFERENCES - ATELIERS****LA COMEDIATION, TECHNIQUES, ENJEUX, ATOUS**
Interventions de Marthe Marandola et Geneviève Lefebvre
Formation - jeudi 10.11.2016 à Bruxelles (9h00 à 17h00)

LIEU : Centre Culturel de Schaerbeek - rue de Locht 91 - 1030 Schaerbeek
INFOS-INSCRIPTION : +32(0)2.240.63.01. – mtuaux@schaerbeek.irisnet.be

CONCERTATION RESTAURATIVE EN GROUPE/CRG AVEC DES MINEURS
À Bruxelles - Conférence le Vendredi 25.11.2016 - 18h30 à 21h30 &
Formation: Samedi 26.11.16 (09h30 -18h30) et Dimanche 27.11.16 (9h30 -18h30)

La « Concertation Restaurative en Groupe ou CRG » consiste à introduire des espaces de médiation groupale entre auteurs, victimes et collectivités sous une nouvelle forme. La CRG a pour objectif de vouloir réparer, dans et avec la communauté, un dommage causé par un incident incluant un comportement antisocial de la part de mineurs. Ce processus innovant vise une restauration à 3 niveaux : individuel, interpersonnel et collectif. Ces niveaux conjugués sont importants pour la prévention de la récidive, pour permettre à chacun de prendre la responsabilité de ses propres actes et participer activement à la réparation matérielle comme à la reconstruction des liens et de la vie en groupe (quartier, école, club, famille, ...)

LIEU : Campus du Ceria - Salle du Conseil, Bâtiment 4A - Avenue Emile Gryzon, 1 à 1070 Bruxelles

PRIX - CONFERENCE : 25€ - 15 € étudiants, membres 2016 CoCoF, Souffle, partenaires Souffle, UBMP, ACNES FORMATION : 365 € - 295 € étudiants, membres 2016 CoCoF, Souffle, partenaires Souffle (UBMP-BUPB, ACNES) - Prix comprend : conférence, formation, syllabus et pause-café

OBJECTIFS GENERAUX :

- Acquérir des repères et des outils permettant la conduite des Cercles Restauratifs,
- Explorer les conflits liés à la situation et travailler dans et avec le contexte,
- Intégrer l'esprit et la culture des Pratiques Restauratives.

PUBLIC CONCERNE : toute personne faisant face ou ayant à faire face à des conflits dans des groupes incluant des jeunes et adultes : médiateurs, travailleurs sociaux, criminologues, psychologues, enseignants, éducateurs, animateurs de jeunes, avocats, police jeunesse, agents de quartier, ...

PREREQUIS : connaissance des principes de communication ou de médiation et gestion de conflits.

FORMATRICES : Hélène van Dijk, Fondatrice et Formatrice Association « Question de justice » (Fr) & Joëlle Timmermans, Fondatrice et Formatrice Association « Le Souffle » (Be)

INFOS-INSCRIPTION : www.lesouffle.be ou lesouffle@skynet.be - +32(0)476.675.396.

Les inscriptions pour la formation - 15 participants

Demande d'agrément en cours auprès de la Commission Fédérale de Médiation (14h).

FORMATIONS NOVEMBRE / DÉCEMBRE 2016 - ASBL « MEDIATIONS »

Une **FORMATION LONGUE** "Devenir médiateur professionnel" (2017-2018) - Groupe de formation - 14 personnes

La « formation de médiateur généraliste et familial » débute pour la 22ème fois à l'automne 2017.

INSCRIPTION via - <https://www.mediationsasbl.be/nos-formations/devenir-mediateur/>

FORMATIONS CONTINUES :

-Viv(r)e nos émotions –Savez-vous pratiquer l'empathie ? 6 h

-Une vidéo-formation de situation de médiation 3 h

-Ennéagramme de 2 x 12 h (phase 1 et 2)

Le 8/12/2016- **FORMATEUR** Ginette Debuyck

2 & 16/12/2016 - 9h30 à 12h30-**FORMATEUR** Ginette Debuyck

phase 1 : 30/11 & 7/12/2016 - phase 2 : 9 et 23/02/2017

FORMATEUR : Juan Roméro, certifié en la matière.

La Commission Fédérale de Médiation agréée les formations continues. Les formations sont en partenariat avec l'APEF pour tout le secteur non marchand, la FeBi pour le secteur soins de santé, la FCC pour les professeurs et les directeurs, l'ERAP pour les fonctionnaires, CERSO pour les assistants sociaux

INFOS & INSCRIPTIONS : mediations@mediationsasbl.be 62/1 Drève de Rivieren à 1083 Bruxelles - +32(0)24.26.16.43 - www.mediationsasbl.be Médiations asbl : Centre de formation agréée par la C.F.Médiation





FORMATION QUALIFIANTE A LA MEDIATION

du lundi 20/03/2017 au mardi 19/03/2019 - Bruxelles

Trialogues organise une **formation** en **médiation** familiale, **médiation** civile et commerciale et **médiation** sociale. Il s'agit d'une **formation** étalée sur deux ans qui permet ensuite de solliciter l'agrément auprès de la Commission fédérale de **médiation**. Elle permet de devenir médiateur indépendant ou au sein d'une entreprise.

Horaire : un lundi sur deux de 09h00 à 16h30 - environ 100h/an.

INFOS : <http://www.trialogues.be/portfolio-view/formation-mediation/>

Adresse de la **formation** : La Grande Porte, rue Notre Seigneur 9 à 1000 Bruxelles.

CAFES DE LA MEDIATION – Paris - 18 à 20h30

08/11/2016 - RETOUR D'EXPERIENCE & PERSPECTIVES DE LA MEDIATION EN DROIT PUBLIC

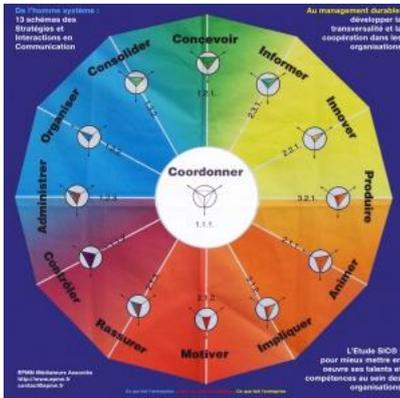
Stéphane Wegner, tribunal administratif – Grenoble & Hirbod Dehghani-Azar, Président Assoc. Des Médiateurs Européens

12/2016 - L'INTERÊT DE LA MEDIATION POUR LE NOTARIAT ET L'INTERET DU NOTARIAT POUR LA MEDIATION !

LIEU : Paris – Inst. Catholique – 21 rue d'Assas – 75006 Paris (Amphi René Rémond) – Métro : St Placide, Rennes, St Sulpice

ORGANISATEUR/INSCRIPTION : IFOMENE – Directeur : Stephen BENSIMON - Paris – Eventbrite

PLUS D'INFOS: www.icp.fr/ifomene



OPTIMISER SA COMMUNICATION PAR LA DIVERSIFICATION DE SON LANGAGE.

Le modèle SIC® a été développé par Jean-Louis Lascoux au début des années 1980. L'auteur a choisi la géométrie pour créer cette représentation rationnelle du fonctionnement humain. Le résultat restitue les styles de relation des personnes et permet de mettre en évidence le potentiel individuel en communication. Son originalité est de pouvoir être utilisé dans les contextes pédagogique pour comprendre les comportements conflictuels autant que les pré-dispositions créatives. La formation Profiler SIC est l'occasion d'une instrumentation performante en matière de communication interpersonnelle. Elle repose sur la modélisation rationnelle des attitudes et comportements. Elle fait le tri des informations utiles issues des « découvertes en neurosciences ».

Elle outille les professionnels qui, habituellement, utilisent des tests, et trouvent ici un instrument qui apporte des résultats spécifiques. A ce titre, l'étude des Stratégies et Interactions en Communication – SIC® n'est pas complémentaire des outils de recrutement et de connaissance de soi et des autres. Le plus souvent elle s'y substitue. Dans tous les cas, elle est différente.

Infos : <http://www.epmn.fr/profiler-sic.html> - Formation Profiler SIC : France

INFOS - INFOS - INFOS – INFOS

Le médiateur exempté de la TVA ?

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

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

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

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

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

N'oublions pas l'**assistance judiciaire en médiation** (intervention 40€/h indexé/médiation + 50€ frais de dossier).

Si vous êtes agréés par la CFM – acceptez l'assistance judiciaire.





CLAUSE DE MEDIATION

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

Exemples de clauses de médiation :

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

Au choix:

En cas d'échec de la médiation, les parties soumettront le litige à l'arbitrage, conformément

Ou En cas d'échec de la médiation, seuls des tribunaux de Bruxelles seront compétents.

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

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

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

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

FACON DE VOIR

<https://www.lautrementdit.net/>

C'est l'histoire d'un dimanche fin d'après-midi, à la veille de la rentrée du congé de la Toussaint :

Tom : M'an 'faut qu'tu m'aides pour mon herbier...

La mère : Quoi?! Non, mais c'est une blague ?!

Tom : Ben quoi ?

La mère : Tu viens d'avoir une semaine de congé et c'est maintenant que t'y penses ? Et il pleut, en plus !

Tom : T'énerve pas, j'avais oublié. C'est pas la fin du monde, quand même...

La mère : Débrouille-toi, c'est TON problème!

Tom (en quittant la pièce) : Elle ne m'aime pas, s'en fout de moi, elle me laisse toujours tomber!

OU (dans un autre style)

Tom : M'an 'faut qu'tu m'aides pour mon herbier...

La mère : Mais il pleut, chéri...

Tom : Ouais, c'est pas cool, hein ?

La mère : Je vais mettre un mot dans ton journal de classe, on dira que tu as eu la gastro toute la semaine, ok ?

Tom : Merci M'man (se replonge dans son jeu sur la tablette).

(OU : en plus constructif)

Tom : M'an 'faut qu'tu m'aides pour mon herbier...

La mère : Ah ?

Tom : Ben oui, j'avais oublié qu'il me manque encore des feuilles...

La mère : Et tu comptes faire comment ?

Tom : Je vais prendre mon vélo et aller essayer d'en trouver.

La mère : C'est ennuyant qu'il pleuve.

Tom : Ouais, mais ça ira, tu veux venir avec moi ?

La mère : Je suis occupée avec les lessives. Tu veux me dire quels arbres tu recherches, je peux te dire où les trouver, si tu veux.

Tom : Pff, j'aurais dû y penser plus tôt, ça va être chaud...

~~~~~

Une manière (parmi d'autres) d'être en relation, de poser un cadre, dans une situation de la vie quotidienne. Vous apprendrez cela (entre autres) dans l'atelier: "**Et si vous le disiez autrement?**" ou encore dans notre **module en ligne "ParentEquilibre"**





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

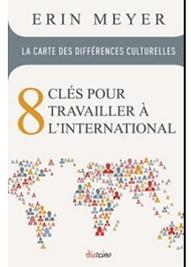
### La Carte des différences culturelles : 8 clés pour travailler à l'international - de Erin Meyer

Erin Meyer s'appuie sur son expérience pour proposer un ouvrage pratique, illustré d'histoires vraies et souvent amusantes afin de donner toutes les chances aux professionnels de faire de la collaboration interculturelle une force.

En décryptant les différences culturelles selon huit aspects (la communication, l'évaluation, la persuasion, la façon de diriger, la prise de décision, la confiance, la gestion du temps et l'organisation du temps), l'auteur nous permet de comprendre et dépasser d'éventuels blocages ou quiproquos entre différentes cultures afin de créer des conditions de travail harmonieuses et optimales.

Tout professionnel, s'il garde à l'esprit l'importance de la relativité culturelle et de la souplesse nécessaires à une bonne collaboration, détient les outils pour faire de la présence de nombreuses cultures dans son équipe une richesse inestimable.

« Diriger des équipes multiculturelles relève presque de la gageure. Car, quel dirigeant s'autorise à consacrer du temps non seulement à comprendre des personnalités individuelles, mais aussi à décrypter une large variété de styles au travail et surtout à questionner la nature humaine ? » Muriel Jasor, Les Echos - **Diateino 26/09/2016**



### L'apport d'une approche systémique en médiation - de Philippe Nicod



Ce travail rappelle les spécificités de la médiation. Il explique ensuite ce qu'il faut comprendre par « approche systémique » : une forme de thérapie de la relation. Elle vise à modifier les interactions et la communication entre l'ensemble des parties pour induire une nouvelle dynamique relationnelle et résoudre les déséquilibres structurels. Après avoir montré que l'approche systémique est utilisée en entreprise, l'auteur explique comment l'appliquer à la résolution de conflits professionnels. La démarche consiste à identifier les tensions récurrentes dans l'organisation pour comprendre la finalité cachée du conflit. L'auteur présente les techniques systémiques spécifiques qui aident les parties à changer de perspective pour découvrir de nouvelles options de sortie de crise. Adopter ces nouveaux comportements modifie fondamentalement la dynamique relationnelle et permet de résoudre les tensions durablement. L'ouvrage s'adresse aux spécialistes de la médiation en organisation ainsi qu'aux consultant-e-s en entreprise. Il intéressera toutes celles et ceux qui souhaitent découvrir des méthodes concrètes pour améliorer les relations professionnelles.

**Éditions universitaires européennes 1/05/2016**

### Opening the black box of conflicts of interest

de Olivier Caprasse, Kristof Cox, Filip De Ly, Bernard Hanotiau, Bart Groen, Gerard Meijer, M. Melanie, Sophia Von Dewall

This study provides a unique insight into the world of conflicts of interest. The case studies have as a backdrop Belgian and Dutch legislation. Experiences and practices beyond these two countries are also highlighted.

**BRUYLANT / LGDJ, 1ère édition 12/07/2016**



### Nous deux, c'est fini... : Comment bien réussir sa séparation de Michel Ghazal & Bertrand Reynaud



La séparation d'un couple est généralement une épreuve douloureuse et conflictuelle. Faut-il se résoudre au déchirement, à la haine, au ressentiment ? Les avocats sont-ils le seul recours pour régler ces situations de plus en plus fréquentes ? Michel Ghazal et Bertrand Reynaud s'attachent à démontrer qu'il existe une issue pacifique au divorce : la voie de la conciliation. S'appuyant sur de nombreux exemples, ils avancent des conseils pour réussir cette épreuve : restaurer le dialogue, apprivoiser le temps, mesurer les intérêts communs, éviter les pièges classiques, construire l'avenir... Beaucoup plus qu'un guide, ce livre est un véritable traité de la négociation réussie.

**Seuil 14/02/2008**

### Divorce gets even uglier, but its cast steps up, in "Mediation"

Divorce est une **série télévisée** américaine créée par Sharon Horgan, et diffusée depuis le 9 octobre 2016 sur HBO aux États Unis et au Canada. Cette série "Divorce" développe tout au long des épisodes, différentes variations sur ce thème et notamment dans l'épisode 4 de la saison 1 parle de la médiation.

<http://www.avclub.com/tvclub/divorce-gets-even-uglier-its-cast-steps-mediation-245082>

