



Édito

C'est la rentrée et avec elle de nouvelles initiatives. Cette Newsletter reprend quelques-unes des activités proposées aux médiateurs à savoir, des séminaires, formations, articles... sans oublier nos interventions gratuites pour les membres... , des informations utiles aux médiateurs et, en bref, les principaux axes d'actions de notre Union. La semaine de la médiation 2020 organisée du 12 au 17/10/2020 offre déjà de nombreux ateliers. Un n° spécial « semaine de la médiation » est prévu. Transmettez vos propositions afin qu'elles puissent se retrouver dans la prochaine Newsletter.

Vous souhaitez publier un article à propos de votre activité, une information utile aux médiateurs, proposer une lecture... N'hésitez pas à nous les transmettre au secretariat.ubmp.bupb@gmail.com

Bonne reprise,

Helène van den Steen
Présidente UBMP-BUPB-UBPM

Editoriaal

Het is terug september en daarmee gepaard gaande nieuwe initiatieven. Deze nieuwsbrief kondigt u enkele van de activiteiten die aan bemiddelaars worden aangeboden aan, namelijk seminaries, opleidingen, artikels... zonder de gratis interventies voor onze leden te vergeten..., nuttige informatie voor bemiddelaars en, kortom, de belangrijkste actielijnen van onze Unie.

De bemiddelingsweek 2020, georganiseerd van 12 tot 17/10/2020, biedt al veel workshops. Er is ook weer een speciale editie van de "bemiddelingsweek" gepland. Dien uw voorstellen in zodat ze in de volgende nieuwsbrief terug te vinden zijn.

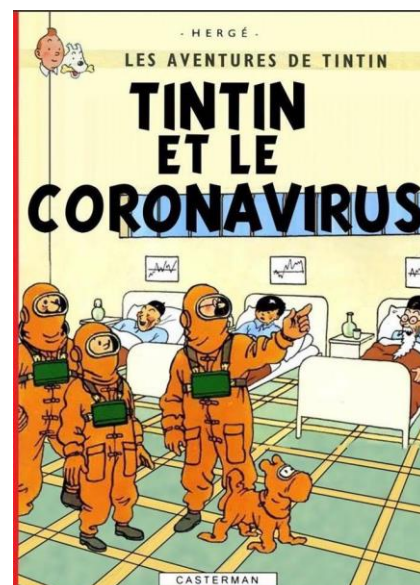
Indien u een artikel over uw activiteit wil laten publiceren, nuttige informatie voor bemiddelaars, een lezing voorstellen... Stuur ze naar secretariat.ubmp.bupb@gmail.com
Goede start,

Helene van den Steen
Voorzitster UBMP-BUPB-BUPM

NEWSLETTER/NIEUWSBRIEF n° 5/2020

SOMMAIRE – OVERZICHT

Editorial – Voorwoord	- p01
Axes principaux d'actions – Actieplan	- p02
Conseil de Direction – Directieraad	- p02
Infos – Info - -	p03
Rencontre régionale - Liège-Huy-Arlon	- p04
Mediation week	- p05
Formations - Vorming	- p09
Articles – Artikel	- p17
Bibliothèque – Bibliotheek	- p35



CONSEILS DE DIRECTION – DIRECTIERAAD

Bruxelles/Brussel, 10/09/2020 - 14-18h/u
8/10/2020 - 14-18h/u
12/11/2020 - 14-18h/u
10/12/2020 - 14-18h/u

RENCONTRE REGIONALE

Liège 17/09/2020 de 16 à 19h – p5
Inscription : Tel. 0487.419.120 ou
info@mediation-centre.be

FORMATION CONTINUE VOORTGEZETTE OPLEIDING

13/10/2020 - LES PRATIQUES PRÉVENTIVES
& RESTAURATIVES AVEC LES JEUNES p4

14/10/2020 – «LA MÉDIATION A-T-ELLE DU
SENS AVEC LES POUVOIRS PUBLICS» p4

14/10/2020 – «MA POSTURE EN CONFLIT» p4



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



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 (interventions, 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** », heeft als belangrijke taak het bestuderen, 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, fédérale 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:**

CONSEIL DE DIRECTION – DIRECTIERAAD

Hélène van den Steen, présidente - secretariat.ubmp.bupb@gmail.com

Grégory SIMON, vice-président – gregorysimon1973@gmail.com

Renée HUYBRECHTS, Directrice, responsable membres - reenehuybrechts@ubmp-bupb.org

Monique DE PAUW, Directrice, Prévention, sécurité... mdpubmp@outlook.com

Sehriban SARITAS, Directrice, responsable interventions - sehriban.saritas@ville.namur.be

Maria RUISI, Directrice, responsable Ethique et déontologie – maria.ruisi@ville.namur.be

Brunhilde CALEWAERT, Directrice, Promotion médiations (assurances, mutuelles...) - bubucalewa@gmail.com

Isabelle BROUILLARD, Directrices, Jan VAN HOECK, directeur, Paul BOURGEOIS, membre fondateur & d'honneur

Reconnaissance - titre/SPF Economie/UCM : Grégory Simon & Hélène van den Steen

News, site : R. Huybrechts (NL) – H. van den Steen (FR)

Publications/Ecrits en médiation : Hélène vds & Marilia de Lara

Séminaires / Formations continues : Hélène van den Steen & coll.

**INFOS – INFOS – INFOS – INFOS – INFOS – INFOS – INFOS – INFOS – INFOS – INFOS**

20/05/2020. - Loi portant des dispositions diverses en matière de justice dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 – **20/05/2020. - Wet houdende diverse bepalingen inzake justitie** in het kader van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 -

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2020052008&table_name=loi

- http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2020052008&table_name=wet

4/06/2020. - Arrêté royal accordant une allocation parentale en faveur du travailleur indépendant qui interrompt partiellement son activité indépendante dans le cadre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 –

4/06/2020. — Koninklijk besluit houdende toekenning van een ouderschapsuitkering ten gunste van de zelfstandige die zijn zelfstandige activiteit gedeeltelijk onderbreekt in het kader van de maatregelen tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19

http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/06/10_1.pdf#Page25



22/04/2019. - Loi visant à rendre plus accessible l'assurance protection juridique

Art. 8. § 1er. La garantie couvre au moins : 1° les frais et honoraires des avocatsdes huissiers de justicefrais des procédures judiciaires et extrajudiciaires mis à charge de l'assuré....les experts, conseillers techniques, **médiateurs**, arbitres et de toute autre personne ayant les qualifications requises par la loi applicable à la procédure...les frais d'exécution.

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2019042215&table_name=loi

22/04/2019. - Wet tot het toegankelijker maken van de rechtsbijstandsverzekering

Art. 8. § 1. Deze waarborg dekt ten minste: 1° de kosten en erelonen van advocaten... van gerechtsdeurwaarders... kosten van de gerechtelijke en buitengerechtelijke procedures.... van deskundigen, technisch adviseurs, **bemiddelaars**, arbiters en van iedere andere persoon die de vereiste kwalificaties heeft overeenkomstig de op de procedure toepasselijke wet... van de tenuitvoerlegging.

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2019042215&table_name=wet

**AIDE JURIDIQUE DE DEUXIÈME LIGNE ET ASSISTANCE JUDICIAIRE - SERVICE PUBLIC FEDERAL JUSTICE
JURIDISCHE TWEDELIJNSBIJSTAND EN RECHTSBIJSTAND - FEDERALE OVERHEIDSDIENST JUSTITIE**

Montants au 1/09/2020 - M.B. 2020-09-03 · page 64970 - Bedragen van 1/09/2020 – Bl. 64970

<http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl>

Aide juridique de deuxième ligne et assistance judiciaire : Montants au 1/09/2020 - p

Conformément à la loi du 31 juillet 2020 modifiant le code judiciaire afin d'améliorer l'accès à l'aide juridique de deuxième ligne et à l'assistance judiciaire par l'augmentation des plafonds de revenus applicables en la matière.

<http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl>

Juridische tweedelijnsbijstand en rechtsbijstand - Bedragen van 1/09/2020 - bl. 64970.

Overeenkomstig Wet van 31 juli 2020 tot wijziging van het gerechtelijk wetboek teneinde de toegang tot de juridische tweedelijnsbijstand en de rechtsbijstand te verbeteren, door de ter zake geldende inkomensmaxima te verhogen



Promotion de la Médiation

Rencontre entre Médiateurs

Stratégie afin d'agrandir sa pratique

ENTREE LIBRE



Union Belge des Médiateurs Professionnels
Belgische Unie van Professionele Bemiddelaars
Union Belgischen der Professionellen Mediatoren
Belgian Union of Professional Mediators

INVITATION DE
L'UNION BELGE DE MEDIATEURS PROFESSIONNELS

RENCONTRE REGIONALE

Date: 17/09/2020 - 16h
Lieu: Beobank Pro Center
Bd de Douai 78, 4020 Liège

Réservation obligatoire via info@mediation-centre.be
ou via tel. 0487 419 120 - José Teixeira ou 0476 261 216 - Hélène Van den Steen

Objectifs:

- Promotion de la médiation.
- Remédier au sentiment d'isolation du médiateur.
- Elargir son réseau
- Rencontre entre les médiateurs professionnels de la région.
- Développer une stratégie afin d'agrandir la pratique professionnelle et les échanges entre médiateurs.

**SEMAINE DE LA MEDIATION 2020****Mardi 13/10 de 10 à 12h (Accueil 9h45') -****Conférence : « LES PRATIQUES PRÉVENTIVES ET RESTAURATIVES AVEC LES JEUNES/ADULTES »****Orateurs :** Joëlle TIMMERMANS, Rina COLARIS, Michaël AFOMEN, praticiens au SOUFFLE ASBL.**Agrément demandé à la CFM : 2h****Lieu :** Collectif Formation Société/CFS - Rue de la Victoire, 26 - Saint-Gilles

Organisation en français - CFS-EP et Le Souffle

Gratuit - Inscription obligatoire via info@cfsasbl.be - Places limitées à 20 personnes (mesures sanitaires).**Dinsdag 13/10/2020 - 16u tot 17:30u****Titel « DIGITAAL WERKEN: ISSUES MET AFSTAND EN NABIJHEID »**

Inhoud Interactieve workshop (live streaming) rond het onderwerp "Digitale afstand en nabijheid"

WerkConflictBemiddeling heeft een enquête gehouden bij bemiddelaars: hebben zij wel of niet de stap gezet naar afstandsbemiddeling, of zweren zij toch bij nabijheidsbemiddeling? Wat hebben zij hieruit geleerd? Wat zijn hun conclusies? Is afstandsbemiddeling een blijver of een vermijder? Wat zijn de voordelen volgens de believers en de nadelen volgens de non-believers?

Eerst presenteren we kort de resultaten van de enquête en bespreken we andere consequenties van het afstandswerken. Je zal bijvoorbeeld maar net aangeworven zijn en de Coronacrisis joeg jou en je collega's naar huis... Wat gebeurde er in de hoofden van de thuiswerkers, welke impact had de lockdown op hun loyaliteit naar collega's, chef, werkgever, nu ze het fysieke contact, de dagelijkse gesprekken, de directe feedback misten? Niet alleen in de thuissituatie was er meer aanleiding voor conflict, ook op het werk kan men zich verwachten aan spanningen, vervreemding en relaties onder druk. Hoe heeft u dit ervaren?

Interessante stof tot nadenken voor sociale bemiddelaars en voor HR-verantwoordelijken.

Virtueel evenement : Live streaming vanuit de kantoren van PANGLOSS, Kiekenmarkt 39c, 1000 BXL

Erkende vormingsuren te beslissen door de FBC

Prijs : Gratis - **Inschrijving :** info@mediation-at-work.be**Spreker(s)** **Marc Calders**, Executive Consultant bij Pangloss Executive en erkend bemiddelaar,**Maarten Van Hal**, zelfstandig loopbaanbegeleider en coach, erkend bemiddelaar ;**Lieve Lagae**, zelfstandig organisatieadviseur en erkend sociaal bemiddelaar**Kiekenmarkt 39 te 1000 Brussel - Taal : Nederlands en Frans - Organisatie : Werkconflictbemiddeling**

UBMP-BUPB-UBPM

DINSDAG 13/10/2020 - Dinst : 9.30-16.30 - ONLINE EN OFFLINE WERKVORMEN VOOR GROEPSINTERVENTIES

- Je krijg een rugzak vol concrete werkvormen die je kan inzetten bij groepsbemiddelingen en -interventies
- We bespreken hoe je offline werkvormen in een online omgeving kan inzetten
- Je krijgt de kans om verschillende, creatieve groepsworkvormen uit te testen
- Je kan specifieke methodieken koppelen aan een concrete fase in het groepsbemiddelingsproces
- Je weet welke tools bij jou passen en voor jou werken
- Je begrijpt de voordelen en eventuele valkuilen van elke werkvorm

DOELGROEP: bemiddelaars, leidinggevendenden, teamcoaches, HR professionals, iedereen die in dialoog wil gaan met groepen - Interactieve, praktijkgerichte workshop in kleine groep van maximum 10 deelnemers- Opleiding erkend door FBC voor 6 uren permanente vorming - **195 € pp excl.BTW-****BEGELEIDERS :** **Dominique Renders**, Erkend Bemiddelaar, Expert in communicatie-en conflictssystemen, dominique@dehefboom.be - 0499 24 09 14 en**Honor Olaerts**, Erkend bemiddelaar, Ervaren burenbemiddelaar, Organisatiecoach,honor@honor-olaerts.be - 0473 606 971 – **Info & Inschrijven :**<https://www.dehefboom.be/agenda/online-en-offline-werkvormen-bij-groepsinterventies-en-bemiddeling-QbYWpe>

**Mercredi 14/10 – de 12h à 14h - Accueil/Lunch dès 11h30****Conférence – débat – « LA MÉDIATION A-T-ELLE DU SENS AVEC LES POUVOIRS PUBLICS »**

Intervenants : Emmanuel Jacobowitz, Clémentine Caillet, Radouane Bouhlal, Serge Dilleens, Grégory Simon, Francesco Perta, médiateurs agréés.

Agrément de la CFM : 2h

Lieu : Centre Européen de Médiations asbl
119 rue de l'Hôtel des Monnaies
1060 BRUXELLES

Prix : Gratuit

*Médiations
Européen*



Union Belge des Médiateurs Professionnels
Belgische Unie Van Professionele Bemiddelaars
Belgische Union Der professionellen Mediatoren
Belgian Union Of Professional Mediators

Organisation en Français : Centre Européen de Médiations (asbl) & UBMP-BUPB-UBPM

Inscription souhaitée : Hélène van den Steen - Centre.europeen.meditations@gmail.com - +32 476.261.216

Mercredi 14/10 – de 9h30-12h30 - Accueil 9h15'**Atelier – Workshop interactif « MA POSTURE EN CONFLIT »**

Intervenants : Esther Alcalá Recuerda, médiatrice agréée

Lieu : Université de Paix -
4, Bd du Nord - 5000 NAMUR

Agrément demandé à la CFM : 3h

Organisation en français : Université de Paix & UBMP-BUPB-UBPM

Inscription obligatoire : m.thomas@universitedepaix.be

<https://www.universitedepaix.org/formations/mediateurs-professionnels-formations-continues>

Prix : Gratuit pour les membres de l'UBMP/UP - 10 € pour les non-membres - **Groupe** : de 8 à 16 personnes



Union Belge des Médiateurs Professionnels
Belgische Unie Van Professionele Bemiddelaars
Belgische Union Der professionellen Mediatoren
Belgian Union Of Professional Mediators

Woensdag 14/10/2020 - 9:30u – 12:30u en 13:30u tot 17:00u - VIRTUEEL EVENEMENT

Titel - Inspiratiedag «BEMIDDELLENDE EN HERSTELGERICHTE PRAKTIJKEN OP SCHOOL» – Live online

Inhoud : Scholen kampen vandaag met tal van uitdagingen. Directies blussen dagelijks brandjes én zien zich bovendien geconfronteerd met structurele problemen die voortvloeien uit de maatschappelijke omgeving van hun school. Conflictstof is nooit ver weg.

Er gebeurt al veel op het veld, maar soms zijn klassen onhandelbaar, zijn ouders flink ontevreden, geraakt de klassenraad niet op één lijn, zijn leerlingen gedemotiveerd... Als de nood hoog is dan schieten bemiddelende, herstelgerichte projecten als paddenstoelen uit de grond. De gemeenschappelijke visie hierachter is de wens om niet slechts de brandjes te blussen als ze er al zijn, maar om permanent te werken aan een constructief schoolklimaat en aan goede relatievaardigheden en conflictoplossend vermogen van alle groepen van betrokkenen.

WAAR : Centrum Nascholing Onderwijs, UAntwerpen, Boogkeers 5, 2000 Antwerpen

Spreker(s):

- Kim Wezenbeek, directrice Stella Maris Merksem, Geweldloze communicatie.
“De evolutie van bemiddeling op school naar meer preventieve acties en herstelgericht handelen.”
VM: Getuigenissen van Panelleden:
- Sabine Coppens, Vlaamse Bemiddelingscommissie en Netwerk Onderwijs Mediation (NOM): Van bemiddeling, over peer-mediation naar herstelgerichte aanpak.
- Maria Beerten, (Problemen Op School), Herstelgericht handelen in scholen. Casus schoolgemeenschap Mechelen.
- Kim Wezenbeek, directrice Stella Maris. Verbindende communicatie. Casus concentratieschool Antwerpen.
- Nele De Ranter (gevraagd) leerlingenbegeleidster, casus PIVA (samenwerking ADAM (CAW) , provincie en stad Antwerpen). Casus Atheneum Schoten: meersporenbeleid naar een herstelgerichte schoolcultuur.
- Sieska Baert. Nieuwe autoriteit en geweldloos verzet (NAGV). Leerlingen op hun eigen verantwoordelijkheid aanspreken.
- Wim Hanssens (adj dir Groenveld), Life Space Crisis Intervention (LSCI), Casus Groenveld Leuven.

NM: Keuze uit 10 workshops: zie volledige programma op de website van het CNO, UA.

Inschrijving: <https://cno.uantwerpen.be/nl/workshops/mediationweek-2020-inspiratiedag-bemiddelende-en-herstelgerichte-praktijken-op-school-live-online-themadag-91265>

Taal: Nederlands **Prijs** : 25€ - **Inschrijving**: <https://cno.uantwerpen.be/nl/studiedagen/>

Erkende vormingsuren te beslissen door de FBC (6 punten)

Organisatie: Een samenwerkingsverband tussen: CNO (Centrum Nascholing Onderwijs) van de UAntwerpen, Belgische Unie van Professionele Bemiddelaars (Beroepsfederatie)

 CNO Centrum Nascholing Onderwijs Universiteit Antwerpen	 UBMP-BUPB-UBPM	 UwBemiddelaars onafhankelijk • betrokken • deskundig	 BEMIDDELING VZW	 LIEVE LAGAE ERKEND BEMIDDELAAR Lid van het Bureau en van de onderwijscommissie van de FBC
---	---	--	--	--

Jeudi 15/10 - 9h00-17h00 - Journée pour les Médiateurs Agréés

Organisation bilingue - Commission Fédérale de Médiation

Agenda des activités sur le site <http://www.cfm-fbc.be/>

CFM - Secrétariat : 02 552 24 00 - Barbara.Gayse@just.fgov.be - <http://www.fbc-cfm.be/nieuws>



Vendredi 16/10 - 9h30-17h

Formation : « DE L'UTILITÉ DU DÉCODAGE CORPOREL ET LINGUISTIQUE EN MÉDIATION »

Lieu : « Le Champ des Possibles »

28 rue de la Montagne - 5060 SAMBREVILLE

Intervenante: Maria Ruisi, médiatrice agréée

Organisation en Français

Inscription obligatoire : maria.ruisi@hotmail.com - 0492 20 60 69

Prix : 85 euros – 75 euros pour les membres de l'UBMP - **Agrément** demandé à la CFM : 6h



INVITATION

A PARTICIPER A LA CONFERENCE-DEBAT
 LE 14/10/2020 DE 12H A 14H (ACCUEIL/LUNCH 11H30)
 AU CENTRE EUROPEEN DE MEDIATIONS (ASBL)
 119 RUE DE L'HOTEL DES MONNAIES - 1060 BRUXELLES
 AGREMENT CFM EN COURS (2H)

LA MEDIATION A-T-ELLE DU SENS AVEC LES POUVOIRS PUBLICS

INTERVENANTS :
 EMMANUEL JACUBOWITZ, CLEMENTINE CAILLET,
 RADOULANE BOUHLAL, SERGE DILLEENS, GREGORY SIMON,
 FRANCESCO PERTA, MEDIATEURS AGREES.

ORGANISATION: HELENE VAN DEN STEEN, MEDIATRICE AGREEE
 Inscriptions souhaitées: centre.europeen.mediations@gmail.com
 avec le soutien de l'UBMP-BUPB-UBPM et de la CFM







MEDIATION WEEK 2020

In de mediationweek 2020 (12 tot 17/10/2020) geeft **Wilfried Mestdag** weer enkele interessante workshops.

DE EOT EN OUDERSCHAPSOVEREENKOMST

Deze opleiding is vooral voor bemiddelaars met minder juridische achtergrond. Een EOT of een ouderschapsovereenkomst moet aan bepaalde minimum eisen voldoen om te kunnen gehomologeerd worden. Maar verder moet een overeenkomst ook in mensentaal opgesteld worden. De cliënten moeten het immers kunnen lezen en begrijpen. Hoe stel je dat op in mensentaal om toch nog juridisch in orde te zijn?

Ook extra zaken komen in deze workshop aan bod, zoals niet uitvoerbare overeenkomsten, waar moet een overeenkomst aan voldoen om aanvaardbaar te zijn voor de fiscus, het ouderschapsplan. En nog vele andere zaken.

Deze workshop vindt plaats in het **Cogelshof**, Deuzeldlaan 53 te 2900 Schoten op maandag **12/10/2020 van 12:30 tot 17 uur**. De inschrijving bedraagt 50 euro. - Je kan voor één of meerdere presentaties inschrijven onderaan deze pagina.

Voor de **permanente vorming** van bemiddelaars zijn er vier opleidingspunten aangevraagd bij de FBC (Federale Bemiddelingscommissie).

Plaatsen zijn mogelijk beperkt omwille van de Corona toestanden. Indien de veiligheidsmaatregelen een fysieke samenkomst niet mogelijk maken schakel ik naadloos over naar een online opleiding.

DE METHODE HOBIN

Alimentatie en kindkosten berekenen volgens de methode Hobin. De methode Hobin wordt momenteel gebruikt in alle rechtbanken. De methode Hobin wordt hier uiteraard van naaldje tot draadje uitgelegd. Maar ook de verschillen tussen de methode Hobin en de andere rekenmethodes, zoals de methode gebruikt door de Gezinsbond, Pareto, Renard, Alimentatiecomfort, en andere. Uiteraard een must voor iedere bemiddelaar, advocaat of notaris.

Gastspreker is **Fleur Goister** die de wetgeving hierover uit de doeken komt doen op een begrijpbare manier. Deze workshop vindt plaats in het **Cogelshof**, Deuzeldlaan 53 te 2900 Schoten op dinsdag 13 oktober 2020 van 12:30 tot 17 uur. De inschrijving bedraagt 90 euro. Je kan voor één of meerdere presentaties inschrijven onderaan deze pagina.

Voor de permanente vorming van bemiddelaars en advocaten zijn er vier opleidingspunten aangevraagd bij de FBC, en vier standaard opleidingspunten bij de OVB (Orde der Vlaamse Balies) voor advocaten.

Plaatsen zijn mogelijk beperkt omwille van de Corona toestanden. Indien de veiligheidsmaatregelen een fysieke samenkomst niet mogelijk maken schakel ik naadloos over naar een online opleiding.

FISCALITEIT NA SCHEIDING

Alles wat een bemiddelaar, advocaat, of notaris moet weten over fiscaliteit na scheiding. Al de mogelijke fiscale constructies die wettelijk toegelaten zijn komen aan bod, met hun voor- en nadelen. Koppels die gescheiden zijn hoeven geen cadeaus te geven aan de fiscus, maar zien meestal door het bos de bomen niet meer. Er zijn inderdaad heel wat mogelijkheden. De bemiddelaar kan hier advies in geven en alles op de juiste manier onderbrengen in een regelingsovereenkomst, die aanvaardbaar is voor de fiscus.

Deze workshop vindt plaats in het **Cogelshof**, Deuzeldlaan 53 te 2900 Schoten op vrijdag 16 oktober 2020 van 12:30 tot 16 uur. De inschrijving bedraagt 40 euro. Je kan voor één of meerdere presentaties inschrijven onderaan deze pagina.

Voor de permanente vorming van bemiddelaars en advocaten zijn er drie opleidingspunten aangevraagd bij de FBC, en drie standaard opleidingspunten bij de OVB voor advocaten.

Plaatsen zijn mogelijk beperkt omwille van de Corona toestanden. Indien de veiligheidsmaatregelen een fysieke samenkomst niet mogelijk maken schakel ik naadloos over naar een online opleiding.



Rechtsbijstand bij bemiddeling en collaboratief onderhandelen

Zoals advocaten kunnen werken volgens het pro Deo systeem voor een cliënt met een laag inkomen, kan een bemiddelaar werken volgens de principes van rechtsbijstand. Dan worden de erelonen geheel of gedeeltelijk betaald door de rechtbank. Heel het systeem wordt uit de doeken gedaan en na deze workshop weet je precies hoe deze rechtsbijstand kan aangevraagd worden, en hoe het zit met de betaling. Ook voor collaboratieve advocaten.

Deze workshop vindt plaats in het **Kasteel van Schoten**, Kasteeldreef 61 te 2900 Schoten op zaterdag 17/10/2020 van 13 tot 15:30 uur. De inschrijving bedraagt 30 euro.

Voor de permanente vorming van bemiddelaars en advocaten zijn er twee opleidingspunten aangevraagd bij de FBC, en twee standaard opleidingspunten bij de OVB voor advocaten.

Plaatsen zijn mogelijk beperkt omwille van de Corona toestanden. Indien de veiligheidsmaatregelen een fysieke samenkomst niet mogelijk maken schakel ik naadloos over naar een online opleiding.

Inschrijven kan je doen op: <https://familialebemiddeling.net/mediationweek-2020/>



EMPLOIS - EMPLOIS - EMPLOIS - EMPLOIS - EMPLOIS - EMPLOIS - EMPLOIS - EMPLOIS

Nous recevons régulièrement des propositions d'emplois de médiateur. Ces offres sont transmises aux membres via emails. Les candidatures doivent être envoyées rapidement en répondant au profil recherché et en précisant vos compétences, formations, expériences... en médiation.

Soms krijgen wij een aanbieding voor een job die beschreven staat als een functie van bemiddelaar. Wij zullen deze per mail doorsturen. Wenst u hierop te reageren kan dit altijd met de vermelding van uw vaardigheden, opleiding, ervaring...alsook dezelfde criteria in bemiddeling.

FORMATIONS - VORMING - FORMATIONS - VORMING – FORMATIONS - VORMING

PROLONGATION DES AGREMENTS - CFM : Les médiateurs agréés doivent apporter la preuve du suivi de 18h minimum de formation continue - Introduction des dossiers à la CFM pour **le 31/01/2021** au plus tard et ce, malgré la crise corona. Voici la décision applicable concernant la formation permanente et le formulaire à compléter : https://www.cfm-fbc.be/sites/default/files/content/decision_formation_permanente_nd.pdf
https://www.cfmfbcb.be/sites/default/files/content/explorer/Formulaire_type_introduction_formation_permanente_FR1.doc

VERLENGING VAN DE ERKENNINGEN - FBC : De bemiddelaars moeten het bewijs leveren van tenminste 18u permanente vorming. De dossiers moeten de FBC bereiken ten laatste op **31/01/2021**. Hierbij de link naar het in te vullen formulier:

https://www.cfm-fbc.be/sites/default/files/content/decision_formation_permanente_nd.pdf
https://www.cfmfbcb.be/sites/default/files/content/explorer/Formulaire_type_introduction_formation_permanente_FR1.doc

**FORMATION AGRÉÉE EN MÉDIATION : BASE ET SPÉCIALISATIONS
MÉDIATION CIVILE ET COMMERCIALE – 2020/2021**

2020 – 2021

SEPT	OCT	NOV	DEC	JANV	FÉV
8	13	17	10	12	2
15	20	24	17	19	9
22	27		24	26	16
29					23

FORMATION DE BASE (11 JRS) : 9h30 à 17h30

SEPT. 3/8/15/22/29 – OCT. 6/13/20/27 – NOV. 10/17 + examen 2h : 1/12/2020

SPÉCIALISATION EN MÉDIATION CIVILE ET COMMERCIALE (7 JRS) :

DÉC. 8/15/2020 – JANV. 5/12/19/26/2021 – FÉV. 2/2021 + examen à fixer

LIEU : PMR - 113 rue Dodonée, 1180 Bruxelles**CONTACT :** Coralie SMETS-GARY 0476 33 50 84 coralie.smets.gary@pmr-europe.comMartine BECKER 0495 59 49 02 martine.becker@pmr-europe.com**LES PARTICULARITÉS DE NOTRE FORMATION :****TAILLE DU GROUPE** PMR Europe privilégie un apprentissage interactif, adapté aux besoins du groupe et à l'évolution personnelle de chaque participant. Pour permettre ce suivi et ce

coaching personnalisé, nos groupes de formation sont constitué d'un maximum de 16 personnes.

A QUI S'ADRESSE LA FORMATION ? Le programme de 18 jours est conçu pour des personnes désireuses de devenir médiateurs agréés 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.**SUR LE FOND** • PMR = Prévention, management, résolution – Outils utilisables quotidiennement, dans la pratique professionnelle de chacun et non limités au but d'obtenir l'agrément → • Allier savoir faire au développement primordial du savoir être : dès le premier jour de notre formation, nous travaillons en priorité techniques et compétences, sur l'intégration de ces deux aspects, « art » et « science ». → • Travailler sur l'analogie : être capable de transposer son savoir (outils, techniques, ...) dans un autre cadre.**SUR LA FORME** • Coaching personnel approfondi par des médiateurs expérimentés • Mise en pratique des outils via des jeux de rôles où chacun pratiquera à plusieurs reprises (50% de la formation porte sur la pratique) • Interactivité • Public varié, donc capacité d'adaptation en fonction de la niche de chacun et enrichissement de tous via cette diversité • Constance dans les formateurs donc cohérence et continuité de la formation • Médiation et enseignement = notre core business depuis 15 ans et une solide expérience de terrain • Écoute des besoins et adaptation du contenu en fonction de l'évolution des participants en cours de formation • Renouvellement constant de nos formations et de leur contenu par intégration de notre pratique quotidienne de médiateurs, de nos propres lectures et formations.**PRIX :** 3.000 euros hors TVA (soit 3630,00 euros TVAC) comprenant formation, matériel didactique, pauses café, frais administratifs et frais d'examen. Les lunches ne sont pas compris.**INFO & INSCRIPTION :** <http://www.pmr-europe.com/www/formations/formation-agreee-en-mediation/>**SPÉCIALISATION EN MÉDIATION SOCIALE ET INTERVENTIONS EN ENTREPRISE – PMR-Europe**

10 et 24 Septembre – 1,8,15,22,29 octobre & 12 novembre 2020 - 9h30 à 17h30

LA MÉDIATION SOCIALE "FORMELLE" Etat d'esprit autant que pratique rigoureuse, la médiation sociale allie plus que jamais art et science en tant qu'elle adresse des interactions souvent délicates d'un point de vue émotionnel et déséquilibrées sous l'angle du pouvoir. Notre programme de formation est conçu pour fournir aux futurs médiateurs en matière sociale les techniques, outils, compétences et pratique solides et nécessaires à leur fonction, à les imprégner de la philosophie, de l'état d'esprit et de l'éthique particuliers à leur mission. Cet enseignement, qui touche à la fois à la façon de faire et à la façon d'être, s'articule autour de touches de théorie illustrée de nombreux cas pratiques et de mises en situation concrètes travers des jeux de rôle, supervisés par des coaches et encadrés par des médiateurs agréés confirmés.**APPLICATIONS EN ENTREPRISE** L'objectif de notre formation est également d'apprendre comment utiliser concrètement ces techniques, outils et compétences lors d'interventions en entreprises, qu'elles soient privées ou publiques.**PRIX :** "anciens" PMR : 1350,00 euros hTVA soit 1633,50 euros TVAc - non PMR : 1600,00 euros hTVA soit 1936,00 euros TVAc, incluant examen d'un dossier, un entretien, un demi-jour de mise à niveau, notre livre (à lire), un suivi plus proche pendant la formation. Ces montants comprennent : formation, matériel didactique, pauses café, frais administratifs et frais d'examen. Les lunches non compris.**INFO & INSCRIPTION :** <http://www.pmr-europe.com/www/formations/formation-agreee-en-mediation/>

**FORMATIONS CONTINUES – FORMATIONS CONTINUES – FORMATIONS CONTINUES****FORMATIONS CONTINUES/CONFERENCES
PRIX REDUITS AUX MEMBRES UBMP-BUPB-BUPM – 2020**

- CENTRE EUROPEEN DE MEDIATIONS offre une réduction 15 à 20% aux membres UBMP-BUPB-UBPM
 - UNIVERSITE DE PAIX de/à Namur - tarif identique à celui des adhérents de l'U.P.
 - PMR Europe offre 10% réduction - formations continues aux membres UBMP-BUPB-UBPM.
 - TRIALOGUE offre 10% réduction aux membres UBMP-BUPB-UBPM.
 - EPE – Tarif spécial UBMP-BUPB-UBPM
 - Autres organismes proposent des réductions pour les formations continues, voyez les offres ci-dessous
- Lors de votre inscription, demandez la réduction membre UBMP-BUPB-UBPM.

INTERVISIONS – gratuites pour les membres / 30€ les non-membres UBMP-BUPB-UBPM

29/10/2020 de 9h30 à 12h30 – Centre Européen de Médiations (asbl)

119 rue de l'Hôtel des Monnaies – 1060 Bruxelles

Inscription : Hélène van den Steen – centre.europeen.mediations@gmail.com - Agrément CFM : 3h

25/11/2020 de 10 à 12h – Ville de Namur – Service de médiation - rue de Fer – 5000 Namur

Inscription : Sehriban Saritas – sehriban.saritas@villedenamur.be – 0477.778.603. - Agrément CFM : 2h

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

Les formations suivantes de l'Université de Paix sont agréées par la Commission Fédérale de Médiation : 6h/jour
<https://www.universitedepaix.org/formations/mediateurs-professionnels-formations-continues> - Agrément CFM : 3h

- Je 17 et 24/09/2020 > Des conflits et des groupes
- Ve 18 et 25/09/2020 > Se protéger et prendre du recul
- Lu 28 et ma 29/09/2020 > Développer l'estime de soi chez les adolescents
- Je 1 et ve 2/10/2020 > Faire face à la manipulation
- Ma 6 et 13/10/2020 > Développer l'estime de soi chez les enfants
- 26 et 27/10/2020 > Harcèlement entre jeunes (module prévention)
- 16 et 23/11/2020 > Se protéger et prendre du recul
- 19 et 20/11/ 2020 > Harcèlement entre jeunes (module intervention)

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 »^[1]

LIEU : Bd du Nord,4 – 5000 Namur – tel. +32 (0)81-55 41 40 - info@universitedepaix.be

COMMENT NÉGOCIER AVEC LES GENS DIFFICILES? - 8 & 16/09/2020 - DE 13H A 16H VIA ZOOM

Certaines personnes sont vraiment désagréables, vindicatives ou carrément injustes. Il n'est pas évident de négocier avec elles, car elles ne vous écoutent pas et restent sur leur position. Il faut plus que des habiletés de base et de l'expérience pour dépasser ce refus de négocier. Le contenu de cette formation basée sur des fondements solides et testés permet d'acquérir des clés simples et efficaces pour trouver des ententes équitables. Le participant saura facilement se repérer grâce à une grille d'analyse qui lui permettra d'identifier les principaux obstacles ainsi que les nombreuses stratégies à prendre pour les contourner.

Si vous êtes dans un ordre professionnel, les 6 heures de formation peuvent être reconnues en faisant la demande à votre ordre. Il est aussi possible de faire reconnaître ces heures de formation continue auprès d'Emploi-Québec. Une attestation de formation pourra être remise à cette fin sur demande du participant.



Les billets pour cette formation sont de 280\$ +tx comprenant le guide préparation, le test sur les styles de négociateurs, le PowerPoint, une bibliographie et une attestation de participation à faire valoir auprès de votre Ordre professionnel s'il y a lieu ou de votre employeur

Plus d'informations : <https://celinevallieres.com/produit/comment-negocier-avec-les-gens-difficiles/>

LA MEDIATION EN MATIERE SOCIALE - 19-20/10/2020, 12-13, 26-27/11/2020 de 9h-16h – (40h)

La médiation (extra)judiciaire, la médiation intra-entreprise, la conciliation judiciaire dans la gestion des relations sociales

LIEU : Ferme de Froidmont Chemin du Meunier, 38 B-1330 Rixensart - Parking gratuit

Formation agréée par la Commission fédérale de Médiation - 16 participants maximum

PRIX : 1.200€ all inclusive (supports pédagogiques, pause-café, restauration, évaluation, certificat)

INSCRIPTION/INFOS : [https://s-](https://s-meditation.be/images/pdf/Formation_specialisee_en_mediation_dans_les_matières_sociales_Automne_2020.pdf)

[mediation.be/images/pdf/Formation spécialisée en médiation dans les matières sociales Automne 2020.pdf](https://s-meditation.be/images/pdf/Formation_specialisee_en_mediation_dans_les_matières_sociales_Automne_2020.pdf)

LES SOUCIS D'ARGENT DANS LES FAMILLES SEPARÉES ET/OU RECOMPOSÉES - 16.10.2020

COLLOQUE de l'Association pour la médiation familiale (AMF)-

L'argent est source de tension dans toutes les familles riches et moins riches. Regards croisés du sociologue, du psychologue, du juriste et du médiateur

LIEU : UMONS, Place Warocqué, auditorio Drechsel, premier étage.

INSCRIPTION/INFOS : info@amf.be

LES QUESTIONS FINANCIERES EN MEDIATION FAMILIALE

Les questions financières en médiation familiale, comment les aborder, quel schéma suivre, comment envisager l'impact fiscal, quelles informations légales donner?

LIEU : Château de la Solitude, Avenue Schaller, 54, 1160, Bruxelles - info@trialogues.be (link sends e-mail)

Organisateur: Trialogues ASBL

DATE : Lundi, 7 Septembre, 2020 - 09:00 - 17:30

INFOS/INSCRIPTIONS :

https://www.yapaka.be/sites/yapaka.be/files/evenement/questions_financieres_en_mediation.pdf

VORMING - PROMEDIATION.EU

BASISOPLEIDING - Paid Event

Basisopleiding - 23 daagse - Avondopleiding **Antwerpen/Brussel (100u)**

28/08/2020 09:00 - 14/12/2020 17:00

Yachtclub Volante, Victor Dumonlaan 6, Willebroek 2830 (BE)

<https://www.promediation.eu/cursussen/basisopleiding/category/4>

BASISOPLEIDING - Paid Event

Basisopleiding - 15-daagse dagopleiding **Gent (100u)**

07/09/2020 09:00 - 11/01/2021 17:00

Parkoffice Gent, Franklin Rooseveltlaan 349, Gent 9000 (BE)

<https://www.promediation.eu/cursussen/basisopleiding/category/4>

POSTGRADUAAT BEMIDDELING 2020- 2021

Erkend door Federale Bemiddelingscommissie - **Inhoudelijk verantwoordelijke**: Emilie Michaux

Contactgegevens: Sabrina Goossens - law.bemiddeling@kuleuven.be - 003216328701

Locatie, datum en uren, routebeschrijving – 19/09/2020 te Leuven - [Algemene inschrijvingsvoorwaarden](#)

https://www.law.kuleuven.be/apps/activiteiten/nl/portaal/index/view_activiteit/5179

**MEDIV: ERKEND OPLEIDINGSINSTITUUT VOOR BEMIDDELING****BASISOPLEIDING BEMIDDELING 2020 HASSELT (nog 4 plaatsen)**

MEDIV biedt sedert meer dan 15 jaar een unieke praktijkgerichte opleiding aan die vakbekwame en geïnspireerde bemiddelaars certificeert. Uniek in haar doelstellingen, inhoud en methodische aanpak. In de MEDIV basisopleiding verwerf je de grondhoudingen, competenties en methodieken om aan de slag te gaan als bemiddelaar.

Startdata: 4 & 5/09/2020 - **Plaats:** MEDIV-huis Hasselt - **Trainers:** Kathleen Croes en Anouk Moors

BEMIDDELING IN BURGERLIJKE- EN HANDELSZAKEN

Deze specialisatie geeft een basis voor bemiddelingen in heel diverse contexten. Bemiddeling in burgerlijke zaken heeft qua aard van de bemiddeling gelijkaardige uitdagingen als familiale bemiddelingen en sociale bemiddelingen. Het gaat immers over een storing in het samenleven of samenwerken, bijvoorbeeld burenruzies, conflicten tussen mede-eigenaars, conflicten tussen arts en patiënt en zo meer. De handelsbemiddeling heeft een heel erg eigen karakter: het gaat over de handelsrelatie tussen twee of meerdere personen, zoals deze tussen leverancier en klant, tussen bestuurders of vennoten.

Startdata: 4 & 5 september 2020 - **Plaats:** ViaVia Mechelen - **Trainer:** Kathleen Croes

IMPROVISATIEWIJSHEID IN BEMIDDELING

We zijn vaak geneigd om vast te houden aan het toepassen van methodieken en technieken. Maar wat als we er nu eens van uitgaan, dat alles wat nodig is om mensen te begeleiden aanwezig is bij jou en de ander? Door met je volle aandacht in het hier en nu te blijven en te vertrouwen op de bewegingen die hierdoor 'ontstaan', bereik je soms meer.

Datum: 8/09/2020 - **Plaats:** ViaVia Mechelen - **Trainer:** Ingrid Deprez

BEMIDDELING IN FAMILIALE ZAKEN

Onze familiesystemen worden steeds complexer. Die toenemende complexiteit, de wetmatigheden binnen familiesystemen en maatschappelijke veranderingen zorgen ervoor dat familieconflicten alsmaar zichtbaarder worden en ook toenemen. Tijdens de specialisatie Bemiddeling in Familiezaken gaan we dieper in op de eigenheid van familiale conflicten. We verdiepen je kennis op inzake verschillende specifieke familieconflicten: erfenissen, ouderenzorg, nieuw samengestelde gezinnen, ouderschapsconflicten, scheidingsconflicten

Startdata: 11 & 12/09/2020 - **Plaats:** ViaVia Mechelen - **Trainers:** Anouk Moors & Kathleen Croes

WIJSHEDEN UIT DEEP DEMOCRACY VOOR LEIDINGGEVENDEN

Ben jij ook een leider die op zoek is naar manieren om de betrokkenheid van medewerkers te vergroten? Zoek jij naar meer draagvlak voor genomen beslissingen? Loop je soms vast in dynamieken in jouw team en zoek jij een manier om daarin meer beweging te krijgen? Dan is deze opleidingsdag echt iets voor jou.

Datum: 15/09/2020 - **Plaats:** ViaVia Mechelen - **Trainer:** Anouk Moors

BRENG BEWEGING IN VASTGELOPEN GESPREKKEN

We kijken naar wat maakt dat iemand vasthoudt aan een procedure, standpunt, visie, oordeel of eis. We kijken ook naar het effect hiervan op jou als bemiddelaar. Vervolgens gaan we met heel concrete interventies vanuit onze praktijkervaring aan de slag om beweging te krijgen die bijdraagt aan het geheel. We werken praktijkgericht in verschillende oefenvormen zowel plenair als in groepjes, o.m. vanuit uitspraken van cliënten uit de praktijk.

Datum: 22/09/2020 - **Plaats:** MEDIV-huis Hasselt - **Trainer:** Kathleen Croes

ONLINE BEMIDDELEN, HOE DOE JE DAT? (online)

In deze online workshops zetten we de voor- en nadelen van online bemiddelen op een rijtje en 'zoomen' we in op een aantal specifieke vaardigheden van en aandachtspunten voor de online bemiddelaar. We doen dit via ZOOM en gaan ook dieper in op de concrete mogelijkheden van deze applicatie. Na deze workshop is al jouw weerstand en koudwatervrees met betrekking tot online bemiddelen gesmolten als sneeuw voor de zon.

Datum: 23/09/2020 - **Plaats:** Online - **Trainer:** Dominique Renders en Grietje Van Buggenhout

**BEMIDDELINGSGERICHT WERKEN**

Wil je in je professionele en/of privé relaties beter leren omgaan met conflicten? Dan is deze training iets voor jou. Tijdens deze driedaagse bijscholing krijg je een beter inzicht in het ontstaan van conflicten en leer je de belangrijkste bemiddelingsvaardigheden (empathisch luisteren, vragen stellen, pendelen...) en dit alles vanuit de basishouding van neutrale betrokkenheid.

Data: 24/09/20, 1 & 29/10/2020 - **Plaats:** Zebrastraat Gent - **Trainer:** Sandra Swers

FACILITEREN VAN GROEPSGESPREKKEN

In deze bijscholing kijken we a.d.h.v. de metafoor van de ijsberg naar de werking van groepen. We staan stil bij je rol als facilitator en hoe je functie en de betrokkenheid op de inhoud deze beïnvloeden. Vervolgens reiken we concrete tools aan in het faciliteren van groepen. Hoe creëer je voldoende veiligheid, hoe zorg je voor structuur, hoe hou je mensen betrokken, hoe bereik je alle stemmen ...

Datum: 29/09/2020 - **Plaats:** Zebrastraat Gent - **Trainer:** Sandra Swers

MEET IN THE MIDDLE: SAMEN ROND DE TAFEL

Wat? Panelgesprek, interactieve dialoog met publiek, netwerkmoment ^{15 SEP}

Wanneer? Woensdag 14/10/2020 van 18u00 tot 21u00 – Dient in het kader van de Mediationweek ingericht door de Federale Bemiddelingscommissie

Je krijgt een antwoord op o.a. de volgende vragen:

Hoe kunnen we in de bemiddelingspraktijken inzetten op multidisciplinaire samenwerking? Gaat het dan om netwerken of om deskundigen bij aan tafel zetten?

Wat met deskundigen versus partij-ondersteuners zoals advocaten, therapeuten,...?

Wat zijn de randvoorwaarden en de valkuilen?

En vooral: Welke mogelijkheden kunnen we als erkende bemiddelaar creëren door op een multidisciplinaire manier samen te werken?

<https://cdn.flxml.eu/r-dfbc86aaca74cbaece2dadcd121c1c92f0091005dfc309e>

**LES FRUITS DU TRAVAIL – MÉDIATION DANS L'ESPACE RURAL**

Illustration: Roman Hofer - <http://www.romanhofer.com>

Cette illustration, et toutes celles de Roman Hofer, dessinées pour la FSM, peuvent être commandées gratuitement via <https://www.mediation-ch.org/cms2/fr/fsm-sdm/commande-materiel-de-promotion>

**« PROFESSION MÉDIATEUR : FAUT-IL (RE)DÉFINIR OU INSTITUTIONNALISER LA MÉDIATION ? » EN FRANCE**

Débat en visioconférence entre **Mme Michèle GUILLAUME-HOFNUNG**, professeur et **Mr Bertrand DELCOURT**, avocat, médiateur - Samedi **26/09/2020 de 18h à 19h30**. Animé par Mme Catherine EMMANUEL, Directrice pédagogique du CEMA.

Nombreux sont les signes de l'essor tant attendu de la médiation dans notre société. Si l'on ne peut que s'en réjouir, l'on doit aussi prendre garde aux déviations et quiproquos qui peuvent résulter de cet engouement.

D'aucuns, à l'instar de Michèle GUILLAUME-HOFNUNG, pensent qu'il est indispensable de préserver ce qui caractérise la médiation et qu'il est vain de prétendre construire un cadre institutionnel qui ne repose pas sur son identité, c'est à dire sur une définition fiable ; contrôler n'est pas garantir c'est même une illusion dangereuse.

D'autres, à l'instar de Bertrand DELCOURT, considèrent qu'il est nécessaire de donner à la profession de médiateur un cadre institutionnel précis, aisément identifiable par tout un chacun, et qui serait un gage de qualité pour les prescripteurs et utilisateurs de médiation, un référentiel pour tous ceux qui la pratiquent.

Le débat évoquera aussi des ancrages convergents solides tels le caractère essentiel d'une formation et d'une déontologie spécifiques



Professeure Michèle GUILLAUME-HOFNUNG

Professeure émérite des facultés de droit, **Directrice** de l'Institut de Médiation IMGH, **Auteure** du Que-Sais-Je ? LA MÉDIATION, **Pionnière** depuis plus de 30 ans des enseignements et des pratiques de médiation, **Inspiratrice** des principales définitions opérationnelles de la médiation sur mandat de l'Union Européenne, **Créatrice** de formations universitaires (Paris 2, Paris Sud), **Co-fondatrice** du Prix LYSISTRATA pour la paix par la médiation, **Enseignante** internationale (du Brésil à Madagascar en passant par l'Afghanistan...)



Maître Bertrand DELCOURT

Avocat depuis plus de 30 ans, **Médiateur** de la Banque de Développement du Conseil de l'Europe, **Co-Président** du **CEMA**, **Membre du Comité de pilotage** du Collectif Médiation 21 (qui a remis le Livre Blanc de la Médiation à la Garde des Sceaux en octobre 2019), **Co-fondateur** des Etats Généraux de la Médiation, **Auteur** Droit à l'essentiel, l'essentiel du Droit (Médias et Médiations, 2015), **Co-auteur** de Penser la médiation, un manifeste (Descartes & Cie, 2020)

Entre cadre *terminologique* et cadre *institutionnel*, le débat sera animé par Madame **Catherine EMMANUEL**, Directrice pédagogique du CEMA.

Veuillez cliquer sur le lien ci-dessous afin de faire votre inscription :

https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_aJqmcDqGRaOkHOxe9DU8eA

N.B. : Si vous souhaitez suivre d'autres Webinaires ou nos actualités, nous vous invitons à intégrer dans votre adresse mail le courriel contact@cemaphores.org

Pour visiter notre site : www.cemaphores.org

Pour nous écrire : contact@cemaphores.org

S'inscrire : https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_aJqmcDqGRaOkHOxe9DU8eA

**AU LUXEMBOURG : « L'HABIT NE FAIT PAS LE MOINE » Le professionnel et les différents styles d'interventions**
CONFÉRENCE PUBLIQUE - 21/10/2020 à 18h30 - Par Marianne Souquet, médiatrice (F)

Tous les professionnels en relation avec le public, appartiennent à un corps de métier ou une profession, que ce soient les avocats, les psychologues, les médiateurs, les travailleurs sociaux, les magistrats, les médecins, etc... Ils pratiquent selon des fondamentaux communs et en même temps chacun pratique à sa façon et a un style d'intervention qui lui est propre. Dans cette conférence, seront explorées les différentes façons de pratiquer son métier, notamment quant aux aspects relationnels. Les courants de la médiation seront utilisés comme base de départ dans la mesure où ils ont été décrits et conceptualisés. Certains paramètres seront mis en évidence, notamment le degré de directivité. Ainsi chaque professionnel pourra repérer son propre style et envisager le type de médiateur, d'avocat, de travailleur social, etc... qu'il souhaiterait devenir

Le Centre de Médiation asbl organise une formation continue en collaboration avec :

- ☐ le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse
- ☐ l'Association Internationale Francophone des Intervenants auprès des familles séparées – AIFI
- ☐ l'Association Luxembourgeoise de la Médiation et des Médiateurs Agréés – ALMA asb

« L'APPROCHE TRANSFORMATIVE EN MÉDIATION »
FORMATION 21 – 22 & 23/10/2020

La médiation transformative est une approche de médiation développée aux Etats-Unis d'Amérique par R. A. Baruch Bush et Joe Folger, présentée pour la première fois au congrès de l'Association américaine de médiateurs familiaux (Academy of Family Mediators) en juillet 1994. Les "concepts clef" de la médiation transformative sont l'auto-détermination des personnes, l'"empowerment" (le pouvoir d'agir) et la reconnaissance. L'apprentissage à la médiation transformative est une opportunité pour les praticiens de repenser et faire évoluer leur pratique et notamment leur posture. Ce courant de médiation fait partie des courants relationnels de la médiation et peut être utilisé dans tous les domaines de la médiation.

INTERVENANTE : **Marianne SOUQUET** (FR), médiatrice familiale, DE, formatrice. Elle est certifiée médiateur transformatif par l'Institute for the Study of Conflict Transformation (ISCT). Marianne SOUQUET a participé à plusieurs ouvrages sur la médiation.

CONTENU :

- Réflexion sur ses propres valeurs et convictions,
- Les concepts de la médiation transformative : le mécanisme du conflit et son impact, autodétermination, « empowerment » (pouvoir d'agir) et reconnaissance, définition, objectifs, rôle, posture et travail du médiateur,
- La pratique de la médiation transformative : commencer la médiation, techniques, posture,
- Les applications de la médiation transformative : indications et limites.

Formation se déroulera en française

DATES : le 21/10/2020 - de 18h30 à +/- 20h30 : CONFÉRENCE PUBLIQUE

le 22 & 23/10/2020 – de 09h00 à 18h30

LIEU : Centre de Médiation asbl, 87, route de Thionville à L-2611 Luxembourg (salle de conférence - 2^e étage)

PRIX : 375€ / 325€ via – IBAN LU72 0030 8394 2319 0000 – R.C.S. Luxembourg : F2599

INFOS INSCRIPTIONS : Paul Demaret, Coordinateur - www.mediation.lu - info@mediation.lu

PROGRAMME : [https://www.mediation.lu/wp-](https://www.mediation.lu/wp-content/uploads/2020/08/Centre_de_Mediation_asbl_invitation_formation_2020_10_21_22_23_Marianne_SOUQUET_def.pdf)

[content/uploads/2020/08/Centre_de_Mediation_asbl_invitation_formation_2020_10_21_22_23_Marianne_SOUQUET_def.pdf](https://www.mediation.lu/wp-content/uploads/2020/08/Centre_de_Mediation_asbl_invitation_formation_2020_10_21_22_23_Marianne_SOUQUET_def.pdf)

**ARTICLES – ARTIKEL - ARTICLES - ARTIKEL - ARTICLES - ARTIKEL - ARTICLES – ARTIKEL****7 WAYS A MEDIATOR CAN HELP WITH UNREASONABLE PEOPLE IN A DISPUTE**

Mediation has become an increasingly popular option when it comes to handling a dispute.

From collection issues to breaches of contract, mediation is one of the most effective ways to deal with a dispute. In the simplest of words, mediation is a process where a third neutral party intervenes between the conflicting parties in order to reach a compromise, settlement, or reconciliation. Mediation is the most common form of alternative dispute resolution. Investors, business owners, ex-couples, partners, and just about anyone can rely on a mediator to help resolve a dispute. However, it is required that the parties involved in the dispute work together to reach an amicable solution. In certain cases, it is more viable to resolve a conflict through mediation instead of a bench trial, conventional jury, or arbitration. However, it is important that you bear in mind that mediation might not be for everyone. There is a need for trust between the mediator and parties in order for a resolution to be reached. Moreover, the parties involved in a dispute are required to make a compromise.

In mediation, the mediator focuses on understanding each side of the dispute in order to identify the interests and needs of the parties involved in the dispute. The mediator would help the parties to work together to reach a solution that they can agree upon. Thus, the conflict will be resolved successfully. Finally, the mediation would help the parties develop a creative and individualized solution. However, when it comes to dealing with unreasonable people in a dispute, it can seem almost impossible to see an eye-for-eye. Anyone could be unreasonable. It could be your business partner, spouse, parents,



child, or realtor. If you are wondering how a mediator can help you to deal with unreasonable people in a dispute, then you need to read on as the following 7 examples will open your mind to the possibilities of mediation.

7. Offer Greater Control Over Outcome

One of the ways through which a mediator can help you resolve a dispute with unreasonable people is by providing you with greater control over the outcome. Mediation is extremely popular due to the fact that the parties involved have control over the result instead of a judge or jury. By its definition, mediation is a process wherein the parties involved work together to develop an agreement. It is crucial to reach a resolution with unreasonable people which is only possible through greater control. Mediation can be sought before or during the lawsuit to ensure that more control is provided to the parties to reach a final settlement.

6. Through a More Efficient Process

Mediation is a highly efficient process that tends to cost significantly less as compared to the typical legal procedure. When dealing with unreasonable people, a trial might only further complicate things and cost you a fortune. Since mediation does not take a lot of time as compared to the usual lengthy trials, you can be rest assured knowing that mediation will provide you with a more efficient process. Moreover, the fees of a mediator are divided between the parties that are involved in a dispute.



5. Helps Preserves Relationships

Anyone can act unreasonably. This does not mean that you should take them to court as it would only further deteriorate. If you are having a tough time seeing things through, then you need to hire a mediator as the mediator provides a neutral setting which helps preserve your relationship with the person.

As defendants and plaintiffs work together in a mediation, they get to develop a solution that is based on their mutual interests unlike in a traditional adversarial setting. Thus, mediation ensures that there are no hard feelings between the parties and once the dispute has been resolved, the relationship can return to normal.

4. Provides Closure

Sometimes, all you need is closure when dealing with unreasonable people in a dispute. Besides, litigation takes a toll on the parties involved in the dispute. To reach a better outcome and clearly understand why the other party acted in a certain way, you need to rely on mediation as it offers emotional closure. Both parties get to come together to truly understand one another without any judgment and prejudice. Moreover, closure can be achieved faster through mediation without having to think about an appeal or even a trial in the first place.

3. Offers Confidentiality

When it comes to mediation, the parties involved in a dispute can openly speak about the underlying issues without having to worry about things becoming public knowledge. In a mediation, everything that is said between the mediator and the parties is confidential. It is due to this assurance of confidentiality that the parties get to work together to resolve the dispute amicably.

2. Expert Advice

A mediator is a person who has a background in law, psychology, and social work. It is with this extensive knowledge that the mediator is able to provide the parties involved in a conflict with a clear sense of the underlying issues. The mediator has the capability to offer expert advice to the parties in order for them to work out an amicable solution without having to head to court.

1. Provides a Safe Environment

Finally, one of the ways through which a mediator can help with unreasonable people in a dispute is by providing a safe environment where you can actively engage in an open dialogue with the said party. You do not have to fear anything as the mediator has a responsibility to offer a safe environment to you and the other party. It is due to the absence of any fear that you are able to work out a solution with unreasonable people.

Source: <https://www.reliablecounter.com/blog/7-ways-a-mediator-can-help-with-unreasonable-people-in-a-dispute/>



*« Certains croient que tenir bon
nous rend plus fort,
mais parfois le plus dur est
de lâcher prise. »
Hermann HESSE*

**JUST CULTURE EN HERSTELRECHT IN DE AFWIKKELING VAN MEDISCHE SCHADE****Mr. B. S. Laarman *****1. Introductie**

Het aansprakelijkheidsrecht wordt beheerst door een pijnlijke paradox. Velen zijn het inmiddels met elkaar eens dat het primaire doel van het aansprakelijkheidsrecht herstel zou moeten zijn, maar de juridische wegen die schadelijdende patiënten inslaan om tot herstel te komen zijn in de regel belastend. Die belasting kan zodanig zijn dat procedures vaker meer dan minder schade tot gevolg hebben, een fenomeen dat in wetenschappelijke literatuur ‘secundaire victimisatie’ wordt genoemd.¹ Daarom bestaat de afgelopen jaren veel aandacht voor het belang van openheid in de zorg.² Snel openheid geven na een incident kan secundaire victimisatie in bepaalde gevallen voorkomen, omdat daarmee de noodzaak tot klagen of claimen in ieder geval deels wordt weggenomen. Patiënten die klagen of claimen, doen dat namelijk vaak omdat zij het om uiteenlopende redenen niet voor elkaar kregen een open gesprek met hun zorgverlener te voeren.³ Open en eerlijk zijn lijkt vanzelfsprekend, maar dat is het niet. Behalve de patiënt kunnen ook zorgverleners lijden onder een gebeurtenis, zeker wanneer daarop juridische procedures volgen. Dat geldt met name wanneer er sprake is van ‘blame culture’, een cultuur waar met verwijten en sancties wordt gereageerd wanneer er iets misgaat. Om open en eerlijk naar patiënten en naar elkaar te kunnen zijn, moeten zorgverleners zich juist veilig voelen om zich over onveilige situaties of incidenten uit te spreken. Daarom wordt in de gezondheidszorg gezocht naar manieren om de omslag te maken van een gesloten en hiërarchische ‘blame culture’, naar een open ‘just culture’.⁴ Wie openheid als een adequaat proces inricht, kan daarmeeodeloze claims voorkomen, maar met het enkele geven van openheid is bovengenoemde pijnlijke paradox nog niet opgelost. Openheid is namelijk niet instrumenteel, of zou dat niet moeten zijn, in het voorkomen van claims. Patiënten die schade lijden door medisch handelen moeten inderdaad open tegemoet worden getreden, maar daarnaast natuurlijk ook hun schade fatsoenlijk vergoed kunnen krijgen zonder dat dat hen zieker maakt. Ook in het recht wordt nagedacht over manieren om te voorkomen dat procedures schade veroorzaken. Dat heeft geresulteerd in verschillende denkrichtingen, waarin bijvoorbeeld de rol van de rechter, de taakopvatting van de belangenbehartiger, de inrichting van het proces of de te vergoeden schade op alternatieve manieren wordt benaderd. Eén van die benaderingen is ‘restorative justice’, in het Nederlands beter bekend als ‘herstelrecht’. Herstelrecht, heel kort gezegd, is het idee dat recht moet verbinden in plaats van polariseren, en dat het daarom belangrijk is om de betrokkenen bij schadeveroorzaking samen naar oplossingen te laten zoeken.

Sydney Dekker, bekend om zijn werk over menselijke fouten en veiligheid in hoogrisico-industrieën zoals de luchtvaart en de gezondheidszorg, legt aan zijn definitie van just culture de beginselen van herstelrecht ten grondslag. Kan zijn definitie van ‘restorative just culture’ behulpzaam zijn in het nadenken over de afwikkeling van medische schade? In deze bijdrage wordt onderzocht wat er vanuit een restorative of, in het Nederlands, ‘herstelgericht’ perspectief te zeggen is over de

** Mr. B.S. Laarman is docent-onderzoeker aan het Amsterdam Centre for Comprehensive Law (ACCL), verbonden aan de afdeling Privaatrecht van de Faculteit Rechtsgeleerdheid van de Vrije Universiteit, en de uitvoerend onderzoeker in project OPEN. Dit artikel is gebaseerd op onderzoek dat door de auteur in samenwerking met anderen is verricht in het kader van het Leernetwerk OPEN. OPEN is een leernetwerk van ziekenhuizen en onderzoekers van de VU (prof. mr. Arno Akkermans en mr. Berber Laarman), het Nivel (prof. dr. ir. Roland Friele en dr. Renée Bouwman) en Amsterdam UMC/UvA (prof. mr. Johan Legemaate). In OPEN worden inzichten opgedaan over de organisatie van openheid na medische incidenten (www.openindezorg.nl). OPEN is van 2015 tot 2019 gefinancierd door Fonds Slachtofferhulp. Ik wil prof. mr. Arno Akkermans (Vrije Universiteit), prof. Dick Allewijn (Vrije Universiteit), dr. Nieke Elbers (NSCR), drs. Iris Beckx (NSCR) en mr. Geertruid van Wassenae (Van Wassenae Wyttema Advocaten) heel hartelijk danken voor hun opmerkingen bij conceptversies van deze bijdrage.*

1. Zie o.m. A.J. Akkermans & K.A.P.C. van Wees, Het letselschadeproces in therapeutisch perspectief: hoe door verwaarlozing van zijn emotionele dimensie het afwikkelingsproces van letselschade tekortschiet in het nastreven van de eigen doeleinden, TVP 2007, afl. 4, p. 103-118, en recenter A.J. Akkermans, Think rehab! Over de prioriteit van herstel, herstelgerichte dienstverlening, de knikkers en het spel, in: (Je) geld of je leven (terug). Vergoeding in natura. Voordrachten gehouden op het symposium van de Vereniging van Letselschade Advocaten 2015, p. 11-36 en S.D. Lindenbergh, Herstel bij letsel. Over de juridische fundering van verplichtingen in herstel, in: Kritiek op recht. Liber amicorum Gerrit van Maanen, Deventer: Kluwer 2014, p. 239-252, gevonden op <http://hdl.handle.net/1765/76122>.

2. Openheid is sinds 2016 een wettelijke plicht, neergelegd in art. 10 lid 3 Wkkgz. Openheid is een van de aanbevelingen van de Gedragscode Openheid na medische incidenten; betere afwikkeling Medische Aansprakelijkheid (GOMA) 2010, evenals van de recent herziene KNMG Richtlijn ‘Omgaan met incidenten en klachten: wat wordt van artsen verwacht?’ In Leernetwerk OPEN worden inzichten opgedaan hoe openheid het beste aangepakt kan worden. Op www.openindezorg.nl is een groot aantal publicaties vrij te downloaden omtrent het belang en de organisatie van openheid, waaronder het recent verschenen onderzoeksverslag over de jaren 2015-2018: B.S. Laarman, A.J. Akkermans, J. Legemaate, R. Bouwman & R.D. Friele, Ervaringen met de organisatie van een OPEN beleid in Nederlandse ziekenhuizen. Verslag en resultaten van handelingsonderzoek, Utrecht: Nivel 2018.

3. C. Vincent, M. Young & A. Phillips, Why do people sue doctors? A study of patients and relatives taking legal action, The Lancet 1994, p. 1609-1613, op p. 1612, en J. Legemaate, Het klachtrecht van de patiënt, TvGR 2007, afl. 6, p. 418-427, op p. 420-421. 4. De Inspectie stuurt sinds enige jaren aan op just culture: E. Nyst, Just culture in toekomstvisie IGZ, Medisch Contact 12 oktober 2015; in ziekenhuizen wordt bijv. getraind op aanspreekgedrag in medisch teamwork, zie B.S. Laarman, M.C. Bomhoff, R. Friele, A.J. Akkermans & J. Legemaate, OPEN schriftelijke rapportage van het eerste jaar OPEN. Utrecht: Nivel 2016, p. 48. Ook het Veilig Incidenten Melden kan als onderdeel worden gezien van just culture.



afwikkeling van medische schade. Biedt restorative just culture aanknopingspunten voor een afwikkeling van medische schade die beter aansluit bij de behoeften van betrokkenen? Ter beantwoording van deze vraag wordt aangevangen met een introductie in het patiëntveiligheidsdiscours door kort in te gaan op het fenomeen 'blame culture' (par. 3), de impact van een incident op zorgverleners (par. 4) en de opkomst van 'just culture' (par. 5). Juristen komen op bekender terrein wanneer de stap wordt gezet naar de afwikkeling van medische klachten en claims (par. 6), maar we blijven nog even in het psychosociale domein met een bespreking van de negatieve impact daarvan in de gezondheidszorg. Het herstelrecht staat niet op zichzelf, maar is onderdeel van een bredere ontwikkeling in het recht. Daarom wordt eerst de blik verbreed naar de verschillende innovatieve opvattingen van recht en rechtstoepassing die wel zijn samengebracht onder de noemer 'The Comprehensive Law Movement' (par. 7). Daarna keert de focus terug naar het herstelrecht. Eerst wordt een omschrijving gegeven van wat herstelrecht inhoudt (par. 8), daarna volgt een bespreking van ervaringen met herstelrecht in het strafrecht (par. 9), waarna de mogelijke meerwaarde van een herstelgerichte aanpak in het waarborgen van een open en eerlijke reactie na een incident in de gezondheidszorg volgt, ook wanneer het gaat om de vergoeding van schade (par. 10). In paragraaf 11 mag het tegengeluid niet ontbreken, waarna in de conclusie (par. 12) een bevestigend antwoord wordt gegeven op de hoofdvraag.

2. Praktische opmerkingen vooraf

Deze bijdrage legt een verband tussen just culture en schadeafwikkeling. Just culture is ontstaan vanuit de behoefte zorgverleners een veilige leeromgeving te bieden en vertrekt daarom logischerwijs vanuit het perspectief van de zorgverlener. Het is hierom dat ik eerst de impact van conflictueuze schadeafwikkeling op de zorgverlener bespreek, om daarna duidelijk te maken dat just culture zich ook uitstrekt tot de patiënt, en dat daarom ook de afwikkeling van schade 'just' moet gebeuren. Hier zij benadrukt dat deze volgorde niet betekent dat aan de belangen van de zorgverlener meer waarde wordt toegekend dan aan die van de patiënt. Immers, zelfs als just culture op het eerste gezicht vooral de zorgverlener ten goede komt, is dat vaak nog steeds in het voordeel van de patiënt. Daarover later meer. In Nederland kennen we herstelrecht in strafrechtelijke context. Dat betekent dat in studies naar toepassing en effect van herstelrecht over 'daders' en 'slachtoffers' wordt gesproken. In deze bijdrage wordt het gebruik van deze aanduidingen zo veel mogelijk vermeden, omdat ze in medische context ongepast en mogelijk grievend zijn. Wanneer wel over daders of slachtoffers wordt gesproken, is dat of tussen aanhalingstekens om duidelijk te maken dat daarmee niet wordt bedoeld dat de zorgverlener als dader wordt gezien, of in uitsluitend strafrechtelijke context.⁵ In deze bijdrage wordt gesproken over de zorgaanbieder en de zorgverlener. Met de zorgaanbieder wordt bedoeld op de instelling, met de zorgverlener wordt de individuele professional bedoeld. De Wet kwaliteit klachten en geschillen zorg (Wkkgz) verstaat onder 'zorgaanbieder' alle zorgaanbieders, niet alleen de 'cure', maar ook de 'care', zowel instellingen als solistisch werkende zorgverleners, waaronder de geestelijke gezondheidszorg (GGZ), de verpleging, verzorging en thuiszorg (de VVT-sector) en de eerste lijn zoals de huisartsenzorg.⁶ In sommige gevallen vallen de begrippen zorgaanbieder en zorgverlener dus samen in één persoon, terwijl de verantwoordelijkheden die zorgaanbieders in sommige gevallen worden toegedicht (bijvoorbeeld in de afwikkeling van schade) niet zonder meer bij een individuele zorgverlener kunnen worden gelegd. Het is daarom onvermijdelijk dat het hier besprokene niet voor al deze zorgaanbieders kan opgaan.⁷ Waar nodig wordt hier nadrukkelijk op gewezen.

3. Blame-cultuur

Een blame-cultuur is een cultuur waarin op incidenten wordt gereageerd met verwijten en sancties. Een voorbeeld van blame-cultuur dat iedereen zal herkennen, is de manier waarop 'medische missers' in het nieuws worden gebracht. Denk verder aan het openbaar maken van aantallen calamiteitenmeldingen per zorginstelling,⁸ het met naam en toenaam publiceren van zorgverleners die een tuchtmaatregel kregen opgelegd, sinds april 2019 overigens weer beperkt tot de beroepsbeperkende maatregelen,⁹ of, zoals zich vorig jaar nog in het Verenigd Koninkrijk afspeelde,¹⁰

Vervolg in onze volgende nieuwsbrief

5. Overigens is het gebruik van 'dader' en 'slachtoffer' ook in het strafrecht ter discussie gesteld. In die zin W.J. Veraart, Bescherm het slachtoffer, begin bij de verdachte, Justitiële verkenningen (41) 2015, afl. 5, p. 62-80. 6. Art. 1 Wkkgz. 7. Daarom heeft het Nivel samen met huisartsenposten een parallel OPEN-leernetwerk opgezet dat inzicht opdoet over openheid na klachten en incidenten in de huisartsenzorg: www.nivel.nl/nl/nieuws/startproject-open-de-huisartsenzorg-over-omgaan-met-incidenten-dehuisartsenzorg. 8. RTL Nieuws, Zoveel medische fouten maakten ziekenhuizen in jouw buurt, 27 maart 2018, www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/4127656/zoveel-medische-fouten-maakten-ziekenhuizen-jouw-buurt, laatst bezocht op 26 september 2018. De tuchtrechter zal een berisping alleen nog openbaar maken wanneer daar aanleiding toe is. Kamerstukken II 2017/18, Wijziging van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg in verband met de verbeteringen die worden doorgevoerd in het tuchtrecht alsmede verbetering ten aanzien van het functioneren van de wet, 34 629, amendement van het lid van den Berg. Zie ook O. Nunes & C. de Haan, Wijziging in het medisch tuchtrecht in de nieuwe Wet BIG, L&S 2019, afl. 2, p. 5-16. 10. Zie o.m. het British Medical Journal, dat kopte met 'Back to blame?', www.bmj.com/bawa-garba, laatst geraadpleegd op 12 februari 2018.



CONFLITS DE COUPLE: NOS NEURONES AIMENT LA MÉDIATION

« La médiation par un tiers a des effets positifs sur l'issue d'une dispute au sein d'un couple comme en témoigne l'activité accrue de régions clés du cerveau appartenant au circuit de la récompense. »



Lors d'un conflit de couple, la médiation par un tiers améliore l'issue de la confrontation. Mais ce n'est pas tout. Elle est en effet également associée à une activité accrue dans des régions clés du cerveau appartenant au circuit de la récompense. C'est ce qui ressort d'une étude parue dans la revue *Cortex* et menée par des scientifiques de l'Université de Genève (UNIGE). L'expérience a consisté à soumettre des couples à des questionnaires comportementaux et à de l'imagerie par résonnance magnétique fonctionnelle (IRMf), avant et après une séance durant laquelle les deux partenaires se disputent. Les couples ayant bénéficié d'une médiation active rapportent une plus grande satisfaction que les autres à l'issue du conflit. On a identifié chez ces mêmes personnes une plus grande activation dans le «noyau accumbens», une région clé du circuit de la récompense. C'est la première fois qu'une étude contrôlée et randomisée parvient à démontrer les avantages d'une médiation dans le cas de conflits de couples et à en identifier une signature biologique.

«On sait par de nombreuses études que le fait de penser à l'amour romantique et à son partenaire romantique active dans le cerveau le circuit dit de la récompense, qui est associé au sentiment de plaisir et de motivation, explique Olga Klimecki, chercheuse au Centre interfacultaire en sciences affectives (CISA) et à la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'UNIGE. Cependant, on ignorait jusqu'à présent l'impact que pouvait avoir un conflit de couple ainsi que la médiation par un tiers sur cette activation. C'est précisément pour combler cette lacune que nous avons imaginé notre étude.»

Pour mener leur expérience, les chercheuses ont enrôlé 36 couples hétérosexuels (pour des raisons de statistiques et de comparaison avec des études antérieures), monogames (selon les dires des couples eux-mêmes) et ensemble depuis au moins un an. Avant de venir dans les locaux de l'UNIGE, les participants ont dû cocher, parmi une liste de 15 sujets standards (beaux-parents, sexualité, finances, tâches ménagères, temps passé ensemble, etc), lesquels alimentent le plus souvent des conflits avec leur partenaire.



Sujets conflictuels

«Nous les avons ensuite invités à lancer une discussion sur un de ces thèmes, précise Halima Rafi, doctorante à la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation et première auteure de l'article. Certains en ont choisi un coché par les deux partenaires. D'autre ont préféré partir sur un sujet considéré comme conflictuel par l'un mais pas par l'autre. Ça marche tout aussi bien, voire mieux. En général, les dix premières minutes sont un peu embarrassantes mais ensuite les choses s'enchaînent avec un naturel impressionnant et débouchent inmanquablement sur un conflit.»

La séance, qui dure une heure, est suivie par un médiateur professionnel. Dans la moitié des cas, il intervient dans la dispute. Dans l'autre, il reste parfaitement passif. Avant et après le conflit, les participants remplissent un questionnaire comportemental visant à mesurer leur état affectif avant de passer dans un appareil de neuro-imagerie qui mesure l'activité de leur cerveau lorsqu'ils sont confrontés aux images de leur partenaire romantique ou à celles d'une personne inconnue.

Désactivation générale

Les données provenant des questionnaires indiquent que les couples ayant bénéficié de la médiation active sont plus aptes à résoudre les conflits, plus satisfaits du contenu et du déroulement de la discussion et ont moins de désaccords résiduels. «Quant aux résultats de neuroimagerie, ceux effectués avant le conflit reproduisent des études précédentes sur l'amour romantique, montrant un schéma d'activation dans des régions du cerveau comme le striatum et le cortex orbitofrontal, poursuit Halima Rafi. Après le conflit, nous avons observé assez logiquement une désactivation générale chez les deux groupes dans les régions associées à l'amour romantique, y compris le striatum.»

En revanche, en comparant les couples ayant bénéficié d'une médiation active avec ceux qui en ont été privés, les chercheuses ont découvert que les premiers ont tendance à avoir, après le conflit, une plus grande activation dans le noyau accumbens, qui est une région clé dans le circuit de la récompense du cerveau. Par ailleurs, les participant-es qui se sentent le plus satisfait-es après la résolution du conflit sont aussi celles et ceux chez qui l'activation du noyau accumbens est la plus importante lorsqu'ils contemplent leur partenaire romantique par rapport à une personne inconnue.

«Nos résultats suggèrent, pour la première fois, que la médiation par un tiers a un impact significatif et positif sur la façon dont les couples se disputent, et ce tant au niveau comportemental que neuronal, conclut Olga Klimecki. Cette signature biologique de l'amour romantique est très intéressante car elle ne peut pas être manipulée comme pourrait l'être une réponse à un questionnaire. Nous aimerions maintenant poursuivre les recherches et voir, par exemple, si l'on peut mesurer des effets similaires dans des conflits d'une autre nature et ne concernant pas forcément l'amour.» (Extrait de [unige.ch](https://www.unige.ch) du 29/07/2020)

En savoir plus sur <https://www.unige.ch/communication/communiques/?cID=1506&s=03>



**« TOUCHER AVEC LA PENSEE,
C'EST PRESQUE
TOUCHER AVEC LA MAIN. »
VICTOR HUGO**



LA MEDIATION DES ENTREPRISES EXPLOSE

Sursollicitée depuis mi-mars, cette structure rattachée à Bercy désamorce les tensions entre les fournisseurs et leurs clients. Avec les moyens du bord.



Renaud Dalençon, président de CVCE Energies. Dans l'incapacité de se faire payer par un grand groupe de restauration, le patron de cette PME spécialisée dans la ventilation a fait appel à la médiation des entreprises. Quinze jours après, sa facture était réglée.

Roger Trussardi, fonctionnaire de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) à Clermont-Ferrand, n'en revient pas : "Avec la crise du Covid, le nombre de demande de médiation a explosé en Auvergne-Rhône-Alpes. Entre le 15 mars et le 2 juin, j'ai été sollicité sur 174 dossiers, alors que sur l'ensemble de 2019, on atteignait 150 demandes." Depuis dix ans qu'il travaille pour la médiation des entreprises, une cellule rattachée au ministère de l'Economie et des Finances, il n'a jamais connu une telle situation : "Jusqu'alors, j'y consacrais 20 % de mon temps. Aujourd'hui, la proportion est inversée : je me mobilise à 80 % pour la médiation et le reste pour mon rôle de commissaire aux restructurations."

Demandes de soutien pour le règlement d'une facture par un grand groupe, le paiement d'une commande, l'étalement d'un loyer... Les saisines de la médiation ont commencé à bondir mi-mars, atteignant un pic à plus de 600 en avril, contre 60 avant la pandémie. Au cœur de l'été, le rythme restait soutenu, avec plus de 100 saisines hebdomadaires. "Les demandes portent souvent sur des factures anciennes, explique Muriel Freyssinet, médiatrice nationale déléguée, qui anime un réseau de médiateurs. Avec la crise, les PME et TPE mettent tout en œuvre pour faire face au manque de trésorerie. Elles grattent les fonds de tiroir. Il faut donc agir vite sur ces cas." Arnaud Lafont, également médiateur national délégué, a été frappé par les sollicitations pour des factures de moins de 5 000 euros. "Ce sont souvent les cas les plus tendus, car les entreprises demandeuses jouent leur survie."

Un mail estampillé "ministère de l'Economie" ou un coup de téléphone bien placé auprès d'un donneur d'ordre peuvent suffire à régler le problème. Y compris auprès de collectivités locales parfois peu réactives. "Une entreprise chargée de l'effacement des tags sur les murs d'une grande ville ne parvenait pas à être réglée et sa survie était en jeu, explique Roland Bonnepart, médiateur national. J'ai fait en sorte que le maire intervienne en personne. Il n'y avait pas de mauvaise volonté : les services financiers de la mairie étaient simplement fermés et inaccessibles avec le confinement." Dans d'autres secteurs, les discussions sont plus compliquées. Les assureurs refusent ainsi systématiquement d'en passer par la médiation, lorsque restaurateurs et hôteliers demandent une couverture de leurs pertes d'exploitations. "Ils veulent vider le dossier en justice", explique un médiateur.

Petite cellule de bénévoles

"La médiation est très investie sur le terrain et maîtrise parfaitement les problématiques des délais de paiement, constate Ludovic Sarda, président de la fintech Pytheas Capital advisors, spécialisée dans les règlements interentreprises. Mais elle n'a pas, comme la répression des fraudes, de pouvoirs de contrôle et de sanctions." Pour mener à bien ses missions, la petite cellule doit donc se montrer inventive, agile, rusée – à cent lieues des lourds rouages de l'Etat. Outre la quarantaine de fonctionnaires volontaires dans les régions, souvent au sein des Direccte, la médiation s'appuie sur une trentaine de bénévoles au niveau national. "Notre dispositif repose sur des volontaires, qui connaissent le monde de l'entreprise et savent faire preuve d'écoute et d'humanité, relève Pierre Pelouzet, qui dirige l'ensemble de la médiation. C'est grâce à ce système que nous avons pu mobiliser une dizaine de médiateurs supplémentaires en quinze jours, pour faire face à l'afflux de demandes."

https://www.challenges.fr/economie/la-mediation-des-entreprises-ne-chome-pas_724590



LA MEDIATION NARRATIVE, UNE TECHNIQUE DE RESOLUTION DES CONFLITS

La médiation narrative est un pari sur le pouvoir de la parole. L'objectif de cette méthode est de faire en sorte que chacune des parties impliquées dans un conflit parvienne à voir la situation d'un point de vue plus souple et plus large à travers ses propres récits.



La médiation narrative est une méthode de résolution des conflits basée sur la manière dont les personnes structurent et décrivent les divergences ou les contradictions dans lesquelles elles sont immergées. Il convient de noter que le langage personnel reflète le mode et le niveau de compréhension du monde. Il fournit souvent des indications précieuses sur la véritable nature d'un conflit.

En général, on met en oeuvre la médiation narrative pour faciliter l'expression des intérêts et des besoins personnels de chacune des parties. Mais aussi pour intervenir d'une manière qui favorise la compréhension intrapersonnelle et interpersonnelle par une déconstruction des récits individuels.

Un conflit commence à se résoudre lorsqu'il est possible d'en préciser l'essence. Parfois, une personne pense que ce qui la dérange chez une autre est, par exemple, son manque de collaboration. Cependant, par le biais de la médiation narrative, il est possible d'établir qu'en réalité, le désagrément provient de la manière dont cette personne demande une telle collaboration. Cela devient visible si la manière dont chaque personne raconte le conflit est encouragée et analysée.



Concepts de base de la médiation narrative

Pour comprendre comment la médiation narrative peut s'appliquer, il est d'abord nécessaire de clarifier certains concepts inhérents à cette méthode. Ces concepts sont la narration du conflit, la narration alternative et les méta-narrations :

Narration du conflit : elle correspond à la façon dont chaque personne élabore l'histoire de la situation de conflit. Elle donne des indices sur les éléments ou les aspects considérés comme plus problématiques et définit la position qu'elle adopte dans ce cadre

Narration alternative : il s'agit de la situation idéale qui permet de surmonter le conflit selon chaque partie. Là encore, chaque personne exprime par le langage ce qu'elle veut et comment elle est prête à contribuer à résoudre la situation

Méta-narrations : les méta-narrations sont les règles et les valeurs qui apparaissent implicitement dans les deux premières narrations



Les éléments des narrations

Les caractéristiques des narrations sont un autre aspect à prendre en compte avant d'appliquer la médiation narrative. Ces éléments constituent la base du processus de déconstruction du conflit réel. Les éléments caractéristiques des récits sont les suivants :

- Trame : elle comprend la manière dont, en termes généraux, une personne décrit l'origine de la situation, le changement qui est à l'origine du conflit, ce qui le complique et ce qui permettrait de lui donner une solution
- Thème : c'est l'aspect concret auquel le conflit se réfère
- Contexte : ce terme fait référence à l'environnement physique et social où le problème se pose
- Personnages : il s'agit de tous ceux qui, d'une manière ou d'une autre, participent à la situation problématique

Généralement, le conflit raconté par une personne soit très différent de celui raconté par son homologue. Parfois, c'est comme si les deux parlaient de deux réalités différentes.

La médiation narrative consiste précisément à réaliser l'unification des langues.



Techniques de médiation narrative

La médiation narrative utilise diverses techniques pour parvenir à la résolution des conflits. Le but ultime est de construire une histoire commune entre les parties, de les représenter et de conduire à un récit alternatif commun. Cela peut se faire en utilisant une ou plusieurs des techniques suivantes : Double écoute : cela consiste à prendre note des descriptions négatives de l'interlocuteur, pour les transformer en déclarations positives. Par exemple, si quelqu'un dit : "Je suis contrarié qu'elle soit égoïste", le but est de l'amener à s'exprimer ainsi : "J'aimerais qu'elle soit généreuse"

Paraphrases : cela consiste à synthétiser au maximum ce que chaque partie raconte. Il faut le faire en prenant la trame comme base et en résumant d'abord l'origine, en fonction de chaque partie, puis le changement et enfin la complication. Cela favorise l'écoute entre les parties, en faisant appel au médiateur

Fait de repenser les événements : cette technique consiste à recueillir les expressions d'agressivité entre les parties et à les soulever de manière conciliante. Si quelqu'un dit "C'est un menteur", le médiateur intervient et dit : "Ce que vous voulez peut-être dire, c'est que vous percevez des incohérences dans ce que dit l'autre"

Externalisation : elle consiste à identifier le sentiment négatif le plus intense que l'autre partie génère ou produit. Ainsi, si par exemple le sentiment est la colère, on s'interrogera sur la manière dont elle est vécue ou manifestée

Inclusion d'autres narrations : c'est une technique qui s'apparente à un jeu de rôle. Chaque partie est invitée à se mettre à la place de quelqu'un d'autre pour voir le conflit à partir de là. Par exemple : que dirait un policier de ce que vous venez de dire ?

Toutes ces techniques cherchent à déconstruire le récit de chacune des parties. Ils visent à la rendre moins rigide et plus compréhensible pour toutes les parties concernées. Ces techniques fonctionnent généralement bien dans des contextes organisationnels.

<https://nospensees.fr/la-mediation-narrative-une-technique-de-resolution-des-conflits/>



QUELLE ÉVOLUTION DE LA MÉDIATION DANS LA GESTION DES LITIGES DES ENTREPRISES ?

Le CMAP (centre de médiation et d'arbitrage de Paris) vient de diffuser son baromètre 2020 de la médiation. La directrice du pôle MARD de cette institution Bérangère Clady en a présenté les principaux enseignements.

Gain de temps, coût maîtrisé, confidentialité... Les modes alternatifs de règlement des litiges ne manquent pas d'atouts. Mais les chiffres en la matière sont relativement rares. Pour pallier cela, le CMAP publie chaque année les statistiques issues de sa propre pratique en matière de médiation.

ENTRE MÉDIATION CONVENTIONNELLE ET MÉDIATION JUDICIAIRE

Le baromètre 2020 du CMAP s'établit sur environ 500 dossiers. Le rapport entre médiation conventionnelle et médiation judiciaire (ordonnée par le juge civil ou commercial) est de 51 % pour la première et 32 % pour la seconde.

« La répartition entre médiation conventionnelle et judiciaire est stable. On peut néanmoins se poser la question de savoir quel impact l'impulsion donnée par les différentes juridictions en matière de modes alternatifs de règlement des litiges aura sur le nombre des médiations ordonnées par les magistrats dans les mois à venir » commente Bérangère Clady.

A noter par ailleurs que 73 % des dossiers de médiation judiciaire sont ouverts au stade de l'appel. « La très grande majorité des médiations judiciaires démarrent en appel, donc après une première décision. Cela peut s'expliquer par la volonté des parties d'éviter l'enlisement d'une procédure trop longue et coûteuse » poursuit Bérangère Clady.



La médiation : « une stratégie gagnante pour l'entreprise »

L'issue des médiations s'avère souvent favorable. Un accord est obtenu dans 62 % des cas en moyenne, avec bien entendu un score moins reluisant dans l'hypothèse des mesures imposées par le juge (55 %). « Sans surprise, on constate que les médiations conventionnelles, décidées par les parties elles-mêmes, aboutissent à un meilleur taux d'accord » observe ainsi Marie Moussard, Juriste CMAP.

En moyenne, il faut compter seize heures pour que le processus de médiation aboutisse, sachant que la durée sera proportionnelle au montant du litige. Et sur le prix, la formule s'avère bien plus avantageuse que la voie judiciaire traditionnelle. « Une médiation réalisée par le CMAP coûte en moyenne 8 000 euros, à financer par les deux parties. Au regard des coûts et du temps passé d'une procédure contentieuse, la médiation est clairement une stratégie gagnante pour l'entreprise » conclut Rayane Bouchemit, Juriste CMAP.

[HTTPS://WWW.LEMONDEDUDROIT.FR/DECRYPTAGES/70743-QUELLE-EVOLUTION-MEDIATION-GESTION-LITIGES-ENTREPRISES.HTML](https://www.lemondeudroit.fr/decryptages/70743-QUELLE-EVOLUTION-MEDIATION-GESTION-LITIGES-ENTREPRISES.HTML)



*" Il y a une voix
qui n'utilise pas les mots.
Écoute. "* RUMI

LA MÉTAPHORE EN MÉDIATION (4^{ème} partie)

Continuation de l'article commencé dans la newsletter 04/2020

Bienvenu dans l'espace de médiation : « l'arène authentique »

Dans cette arène, que je tente de mettre en place, je relève mes manches : je fais choix de m'investir dans l'action de « médier ». Je prépare l'arène. Dès leur entrée, j'encourage et rassure les personnes, pour leur signifier que je vois combien cette démarche leur « en coûte ». Je leur dit : « c'est un premier pas, c'est souvent le premier pas qui est le plus dur », « vous l'avez franchi », « le reste va suivre et je suis là pour vous soutenir ». Je les informe quant au processus, et règles de la médiation. Je les invite à exprimer d'autres règles, qui « à leurs yeux » sont importantes pour le bon déroulement de la médiation. Je leur dis « entendre » leurs craintes, « sentir » leurs réticences à s'engager sur un terrain « inconnu ». Et j'ajoute : que venir en médiation, ce n'est pas la même démarche qu'aller acheter des tomates au magasin.

Là , il se produit déjà quelque chose, sourire, soupir, changement de position du corps, geste d'assentiment avec la tête, ...
C'est venir à la rencontre des personnes, là où elles se situent.

Cette manière d'engager le dialogue, de « me vêtir » m'incite à chercher au fil de mon apprentissage, le meilleur couturier. Je m'inspire de certains modèles, je m'aventure à en dessiner d'autres, sans négliger le prêt à porter. J'essaie d'adapter mon vêtement à chaque nouvelle situation.

Cela nécessite une réflexion permanente, parfois dans des lieux ou des circonstances les plus insolites. Pour changer de « vêtement », il faut aussi se dévêtir, se mettre à nu. Y a-t-il de beaux ou de vilains vêtements ?

Tel un peintre, qui n'est pas satisfait de son tableau, parce qu'il n'a pas bien observé son modèle ou pas choisi les bonnes couleurs. *C'est en prenant du recul, de la distance*, qu'il va pouvoir rectifier ses mesures, changer ou adoucir ses couleurs. Quel que soit l'issue, il sait que son « esquisse » laissera une trace.

En médiation, accueillir le conflit comme une opportunité de changement, permet non seulement de prendre de la distance, mais offre également l'opportunité de ce que M. Kerouac nomme : la prédisposition à la reconnaissance : approche positive de la motivation humaine que le médiateur doit pouvoir exprimer clairement et sans détour.

Cette prédisposition serait le fondement de l'attitude de médiation. C'est sur elle que repose le climat de « confiance » voire de « fiabilité » que le médiateur crée et tente d'entretenir, tout au long du processus de médiation.

En tant que médiatrice, quelle place j'octroie à cette petite voix intérieur ?

Jusqu'où, suis-je prête à la suivre ? Ecouter le verbal, les « mots » mais aussi les « maux » ; le visuel et le gestuel, ce qui s'exprime et ce qui ne s'exprime pas, sentir, décoder l'expression des VIBES (valeurs, intérêts, besoins, émotions, sentiment). Comment poser des questions ouvertes, qui parfois débusquent, surprennent, se dessinent, se racontent , s'imaginent pour laisser place à ... ?

Illustrations issues de ma pratique :

Jean est invité en médiation, il répond, qu'il ne viendra pas il connaît la médiationIl ne veut pas perturber ses enfants....



Et la médiatrice de lui répondre :

« Vous faites bien de refuser la médiation, je sens que vous voulez garantir une certaine stabilité à vos enfants, tout en vous préoccupant de leurs intérêts »

Réponse : « Oui ,c'est tout à fait cela » Il veut poursuivre. Je ne suis pas disponible pour l'instant (= réalité). J'ajoute que l'on peut en parler « entre quatre yeux ». La médiation démarre

Par la suite, **Thérèse** dit : « il a fait cela pour ... me faire payer mon départ » Et la médiatrice de répondre : « Comment ressentez-vous le prix de ce départ et à combien l'évaluez-vous ? »

Sourire de Madame, mouvement des yeux (réflexion)

« c'est difficile à dire,...les enfants ne comprenaient pas... pour eux, leur papa ne faisait rien de mal » la médiatrice de répondre: « ... selon votre échelle des valeurs ? » **Thérèse** ; « s'il l'a fait pour m'atteindre, ce que je crois, alors c'est grave » (*Attention croyances !*)

La médiatrice : « revenons à ce prix à payer ? » **Thérèse**: « ... le papa n'a toujours pas compris pourquoi je suis partie, ...il pense que c'est pour en réalité, je serais de toute façon partie »

La médiatrice : « pouvons-nous resituer votre demande dans le cadre ? »

Madame décroise les jambes et s'assied au fond du fauteuil.

Thérèse : « *je ne pensais pas parler de ... , mais cela m'a fait du bien de me décharger, d'être un peu moi-même, de me mettre à nu* » Et de répondre : « *pouvez-vous traduire votre ressenti, ce que cela signifie pour vous d'enlever vos vêtements devant un intervenant extérieur à votre situation* »

Thérèse : « on a peur, d'être jugé, pas comprise, pas envie, mais ici et comme cela, je me sens bien, cela m'a fait du bien d'en parler »

Entretien avec **Jean** : « Léo et Mia sont à l'école x, : choisie par vous et Madame, dans l'intérêt des enfants, est-ce exact ? »

Jean : « je ne sais plus maintenant, elle est avec son compagnon,... c'est pour les déplacements. Elle devait y penser avant... on avait dit que les enfants passeraient avant nos propres convenances »

La médiatrice : « avez-vous pu vérifier auprès de Madame ce que vous me dites ? Ce départ, comment l'avez-vous vécu ? »

Jean : « c'est ce que j'ai ressenti...elle ne m'avait rien dit ...un jour j'ai vu... » Au fil des entretiens, la médiatrice revient sur un mot : « Le mot départ peut aussi vouloir dire : prendre un nouvel envol »

Emotions visibles de Monsieur, qui change de position « avec moi, elle n'a jamais manqué de rien , une belle maison, ...on a connu des moments heureux ensemble » La médiatrice : « Est-ce votre bouche, votre cerveau ou votre cœur qui parle ? »

Monsieur est très ému, temps de silence approprié

La médiatrice : « en médiation, on parle d'un lâcher prise, vous venez de lâcher une branche pour en attraper une autre, peut-être un nouveau départ ! »

Entretien avec les enfants :

Le dessin de **Léo** parle de lui-même, chacun y trouvera sa propre interprétation

J'ai demandé à Léo de me dessiner une maison, un arbre, une rivière et un soleil

Léo explique : « papa pleure parce qu'il est triste à cause de maman et notre chien est triste aussi, il est au milieu des deux »

La médiatrice : « tu t'es oublié, ou es-tu ? » **Léo** : « moi, je suis comme le chien » Instructif, remuant, créatif et inattendu, c'est aussi la manière dont Léo a laissé son dessin. Il l'a mis discrètement dans la boîte à mouchoirs.

Depuis lors, cette boîte est devenue une boîte à métaphores

Mia a pu dire grâce à la *baguette magique* « qu'on me laisse travailler et que Madame soit gentille avec moi à l'école »

Rencontre avec **Jean et Thérèse** pour une lecture commune « reprenons votre carnet de voyage et les étapes... », mais les parents réamorcent un débat sur l'interprétation de différents faits, le ton monte : « c'est quand tu étais déprimé » l'autre rétorque: « je n'ai jamais, pris d'antidépresseurs, on est en médiation pour dire *la vérité* »

Le doute s'empare de la médiatrice.

On a bien avancé, franchit plusieurs étapes et voilà que « des petits cailloux » bloquent le moteur de recherche



Le chaos est partagé par tous. **Jean et Thérèse** se disputent, mais montrent des signes d'impatience pour que la médiatrice reprenne les choses en main

Et là les mots sortent de la bouche de la médiatrice : « quelle vérité ? pour qui ? et pourquoi ? » Vous vous disputés comme des chiffonniers , vous n'êtes pas des chiffonniers, vous êtes des parents, qui traversent les épreuves d'un voyage, excepté que chacun se trouve d'un côté de la rive et la vision qu'il a n'est pas la même suivant la rive où il est » « Les enfants vous attendent quelque part, ils ont besoin de vous deux. Pour les rejoindre vous devez construire un pont. Une fois le pont construit vous pourrez aller d'une rive à l'autre »

Jean et Thérèse se tournent l'un vers l'autre, il dit « il fallait beaucoup de courage pour partir » elle répond « tu as toujours veillé à ce que je ne manque de rien » *Moment capital que cette reconnaissance. L'effet est immédiat.*

A ce stade, je saisi l'opportunité de raconter : la métaphore de la montagne (Annexe 2)

Le médiateur accompagne les personnes à dépasser leur position vers l'expression de leurs besoins, pour être entendu et compris par l'autre

Il accueille plusieurs langages de manière à les relier et faire émerger de nouvelles options

L'occasion s'est présentée d'utiliser la métaphore de la barque ailée (Annexe 3) durant la phase d'exploration des VIBES ;

Thérèse : « C'est une barque qui avance difficilement sur l'eau, puisqu'elle vole, mais elle touche aussi parfois l'eau, et les personnes s'épuisent pour la faire avancer dans un sens, alors que les ailes la transportent à contre-courant »

Jean : « C'est un oiseau qui vole dans le sens contraire, les personnages devraient être tournés vers l'autre côté »

Et au terme du processus de médiation

Thérèse : « En regardant mieux, je vois un monsieur et une dame et je suppose que ce sont des parents...la femme est derrière l'homme mais ils sont dans le même sens »

Jean : « La ressemblance avec le père et la mère n'est pas du tout évidente, mais c'est peut-être instructif, cela fait réfléchir »

Ces métaphores ont permis une avancée dans une nouvelle modélisation de la relation entre les parents. Toutefois, la médiatrice reste attentive à consolider et à permettre l'installation de ces nouveaux paramètres.

Entre-temps, la médiatrice utilise un autre outil : celui « *des petits devoirs* », qui consiste à demander à chaque médié de faire une ou plusieurs démarches en direction « du territoire de l'autre », tout en préservant le sien.

Vous l'aurez peut-être compris, la rencontre, le croisement est inévitable !

Récapitulatif : La demande émane de **Thérèse**, elle souhaite changer Léo et Mia d'école surtout pour sa fille, qui a besoin d'un enseignement plus approprié.

Jean refuse. La médiatrice lui propose de se renseigner auprès de l'école préconisée par Thérèse, auprès d'autres écoles, pour démontrer si telle est l'option, le bien-fondé du maintien des enfants dans la même école. Parallèlement, la médiatrice propose à Thérèse de ré interpellier l'école actuelle des enfants sur la méthode de lecture, la possibilité d'un soutien particulier ou autres écoles à proximité du domicile du papa.

En conclusion : **Thérèse et Jean** ont arrêté ensemble le choix d'une école et d'une méthode de lecture pour leurs enfants.

Ils ont pu décider ensemble, sans l'aide de la médiatrice , de la manière d'informer Léo et Mia de leur nouvelle école. Un changement concret s'est opéré dans la relation entre Jean et Thérèse.

Pour reprendre le langage imagé de **Jules**, il est question de chaussures « lâche moi les baskets, arrête de me mater »

Sa mère : « Tu es casse-cou, ...j'ai peur pour toi... » et se tournant vers la médiatrice « c'est mon bébé » la médiatrice : « Il a davantage la stature d'un homme que d'un bébé et peut-être que ses baskets sont trop petites pour son pied » *Sourire, changement de posture*

La médiatrice « Comment vois-tu la suite avec **ces** baskets ?... Est-ce que tu portes les mêmes baskets chez ton père et chez ta mère ? » Réponse de **Jules** « Non évidemment, il y a la compagne de papa, ses enfants, mon père ne fait pas ce qu'il veut,... et si elle lui demande quelque chose, il retourne vite au magasin »

Dans cette situation, la chaise vide (Annexe 4) a aussi trouvé sa place !



Communiquer avec les adolescents n'est pas chose facile, qui plus est lorsqu'il s'agit d'exprimer ce qui est de l'ordre de l'intime. En examinant cette chaise vide, elle peut être occupée par le papa, sa compagne, ou encore, par « l'ombre du papa ». Cette dualité, voire plus ...de la métaphore ouvre *le champ des paradoxes*. C'est de là que la métaphore de la chaise vide tire sa force.

C'est l'exemple de cette maman qui explique en faisant *le geste au-dessus de sa tête*, « mon mari décide de ... sans me consulter ».

Après plusieurs explications, je reprends son geste en lui disant « ce que vous m'expliquez Madame, c'est un peu *comme un pont* qui passe au-dessus de votre tête et *la voiture qui passe sur le pont, ne voit pas*, le cours d'eau qui se trouve en dessous et qui peut-être prend une autre direction ? »

Madame exprime avec émotions « c'est tout à fait comme cela que je le vis »

Pour conclure : Osons, mais dosons l'utilisation de la métaphore en médiation.

La métaphore peut être le meilleur des outils, comme le pire. A un moment précis, une personne x n'est peut-être pas prête à entendre, à recevoir ou à voir certaines choses (les points aveugles).

Doser, c'est mesurer où se situe la personne dans son langage verbal et non verbal. C'est en pratiquant, que j'ai pu voir, entendre, sentir combien la métaphore peut faire appel à notre moi intuitif et réactive notre affect, comment la métaphore contourne les résistances, les affirmations, notamment à travers les histoires, les contes, pour s'ancrer dans la mémoire et y laisser une trace.

C'est « le vieux sage du village » que l'on consulte, tel notre médiateur interne.

La métaphore a ainsi la capacité de rétablir la confiance en soi, qui jusqu'ici nous permet d'avancer et de s'adapter.

La métaphore, en dernier ressort est pouvoir de redécrire la réalité selon une pluralité de modes de langage ou dire « l'abstrait avec un mot concret ».

Pour terminer, partageons l'envol du Petit Prince de St Exupéry (Annexe 5)

Le petit prince demande à l'aviateur de lui dessiner un mouton.

Mécontent, pressé, l'aviateur s'exécute, mais aucun dessin ne correspond à ce qu'attend le Petit Prince. Enervé, l'aviateur dessine une boîte rectangulaire et dit « ceci est seulement sa caisse, le mouton que tu veux est à l'intérieur ». *Et là, le visage du Petit Prince s'illumine* « c'est exactement ce que je voulais ». L'essentiel est invisible pour les yeux, dira plus tard le Petit Prince. On ne voit bien qu'avec le cœur !!

Ce conte a traversé les années et est toujours d'actualité !

Le serpent qui incarne « le mal » peut parfois faire le bien...Le renard révèle que l'amitié peut être tout à la fois unique et multiple, l'aviateur se rappelle que quand il était petit, lui aussi regardait avec son cœur.

Pareille à la rose du Petit Prince, à la fois délicate, fragile et tellement forte par ce qu'elle nous enseigne, la métaphore a des épines, pour se protéger d'une utilisation abusive, d'une utilisation « au pied de la lettre »

La métaphore doit s'approprier, telle la rose du Petit Prince

Je vous invite à relire ce conte qui n'a pas fini de nous en apprendre.

Brunhilde CALEWAERT

Médiatrice familiale agréée par la Commission Fédérale de Médiation

ANNEXES : Pour plus d'informations, je renvoie le lecteur à mon mémoire où il trouvera les annexes reprises ci-dessous et les explications.

- Annexe 2 : La métaphore de la montagne - Annexe 3 : La barque ailée - Annexe 4 : La chaise vide
- Annexe 5 : Conte : Le Petit Prince – Antoine De Saint-Exupéry
- Version : Il Piccolo Principe – Tascabili Bompiani – aprile 2016 – Traduit par B. Calewaert

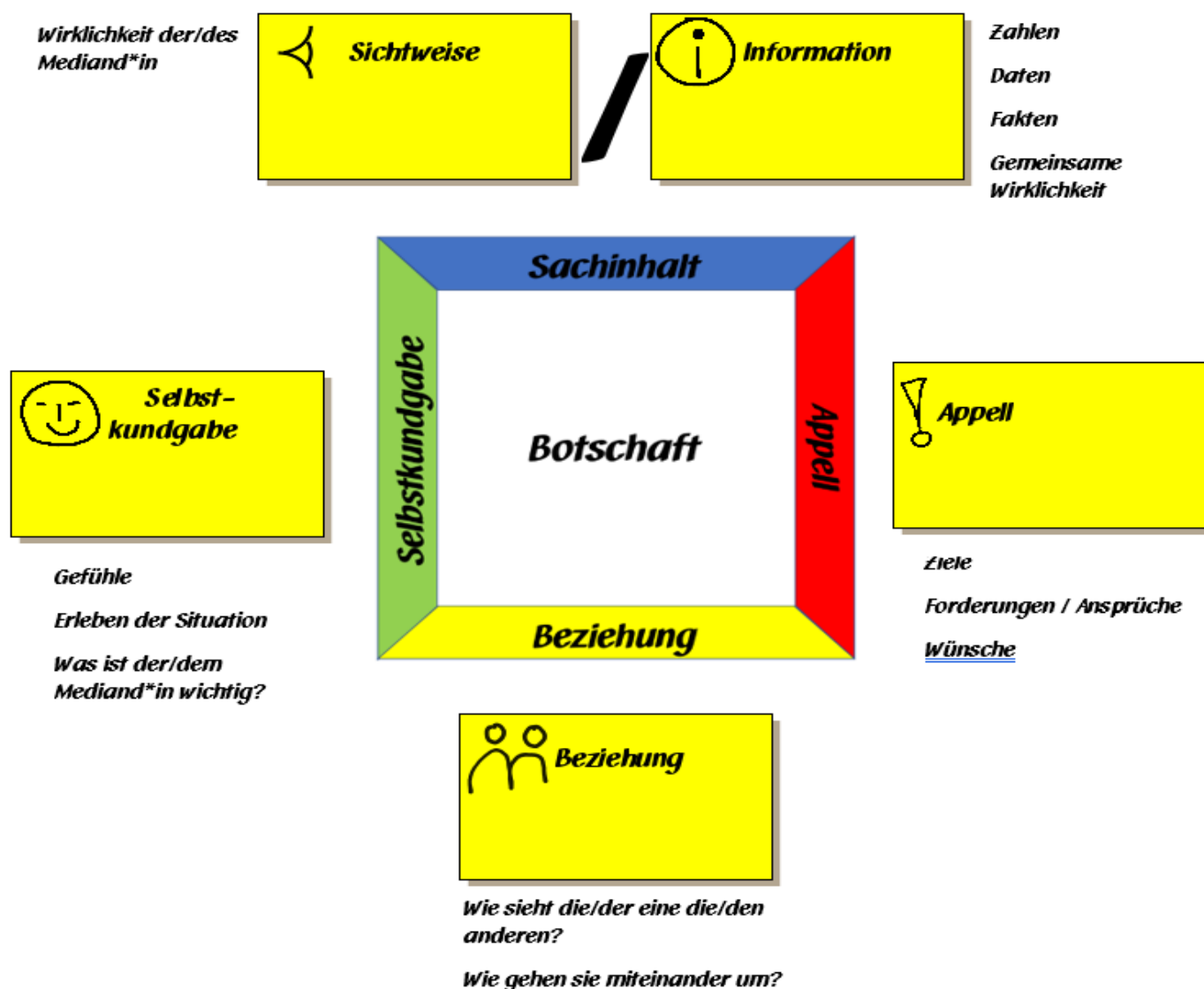
**STRUKTURIERENDES VISUALISIEREN 2.0**

PUBLIZIERT AM JULI 23, 2020 VON GERFRIED BRAUNE

Ich schließe nie aus, klüger (oder weniger dumm) zu werden. So ist es mir nun in Bezug auf das strukturierende Visualisieren gegangen. Auslöser war ein Teilnehmer eines Webinars. Er erzählte, dass er gern die Methode der “quadratischen Konfliktanalyse” aus dem Buch “Konfliktlösungs-Tools” anwendet und sich hierzu auch ein entsprechendes Formular entwickelt hat. Dort wird von dem Autor Hendrik Middelhof vorgeschlagen, bei der Konflikterhellung/Themensammlung die Informationen der Mediand*innen nach den Dimensionen des Kommunikationsquadrats von Schulz von Thun zu differenzieren: Sachinformation – Selbstkundgabe – Beziehung – Appell.

Ich hatte bei den Teilnehmer*innen meiner Seminare festgestellt, dass diese gelegentlich Probleme mit der Zuordnung der Informationen der Mediand*innen zu den einzelnen Kategorien (und damit den dazu gehörenden Piktogrammen) hatten.

Strukturierend Visualisieren lässt sich hervorragend mit der quadratischen Konfliktanalyse verbinden. Statt eines gesonderten Formulars nutzt die/der Mediator*in Post-its mit entsprechenden Piktogrammen und Stichworten zur Information. Hierzu musste ich noch eine neue Mediaglyphe (Piktogramm) für die Mitteilung zur Beziehung festlegen. Gerade in Vorgesprächen und in der Konfliktdarstellung erleichtert die Verbindung von strukturierendem Visualisieren und dem Kommunikationsviereck das aktive Zuhören und auch das Einordnen der Aussagen. Ich konnte dies mittlerweile selbst ausprobieren und finde dieses Herangehen sehr hilfreich.





*« On ne perd rien de précieux
en prenant son temps. »
Abraham LINCOLN*

12 SCHRITTE ZUR KONFLIKTLÖSUNG

EINE ANREGUNG ZU ACHTSAMKEIT UND ENTSCHEUNIGUNG IN KONFLIKTEN

<u>in der vorherigen Nummer</u>	<u>in der vorherigen Nummer</u>	<u>In dieser Nummer</u>
Schritt 1 – Kläre den Kontext ^[1]	Schritt 5 – Komm und sieh (auch) das Gute	Schritt 9 – Nimm Kontakt auf
Schritt 2 – Kläre die Konfliktrollen	Schritt 6 – Kläre Deine wahren Ziele	Schritt 10 – Höre dem anderen zu.
Schritt 3 – Kläre den Grad der Eskalation	Schritt 7 – Welche Widerstände spürst du?	Schritt 11 – Nutzt Dritte
Schritt 4 – Kläre Deine Bereitschaft	Schritt 8 – Nimm Hilfe in Anspruch	Schritt 12 – Schließt konkrete Vereinbarungen

SCHRITT 9 – NIMM KONTAKT AUF

Leitfrage: Wie funktioniert es für uns?

Du wunderst dich vielleicht, dass du erst im Schritt 9 Kontakt aufnehmen sollst, ach was, brauchst!

Du magst vielleicht auch überall und immer hören, wir Menschen müssten „mehr miteinander kommunizieren“ - vielleicht sogar noch „wieder mehr (als früher)“. Das ist Quatsch. Erstens standen wir niemals enger und vielfältiger im Kontakt mit anderen als

heutzutage und zweitens können wir gar „nicht nicht kommunizieren“ (Watzlawick). Also können wir auch nicht mehr kommunizieren. Was es im Konfliktfalle bedarf, ist authentische, entschlossene und den weiteren Verlauf öffnende Kommunikation, basierend auf einer unerschütterlichen positiven Grundhaltung. Das geht nicht ohne Mut, weil Scheitern und Ablehnung möglich bleiben. Deshalb – nicht vorschnell, nicht dümmlich unsicher oder plump vorwurfsvoll, sondern engagiert, mutig und voller Zuversicht den Kontakt aufnehmen.

Zwischen Angst
und Erregung
liegt oft
nur ein tiefer Atemzug.

Er gibt keinen Mut ohne Angst.

SCHRITT 10 – HÖRE DEM ANDEREN ZU.

Leitfrage: Was habe ich bisher überhört?

Die mit Abstand wichtigste Frage für Konfliktpartner lautet meist: Wieso hört der mir nicht zu? Will der mich nicht verstehen? Es ist thematisch das umkämpfteste Schlachtfeld, ob in den Büroräumen der Welt oder in den Gerichtssälen oder privaten Küchenräumen.

Es sind die Unerhörten,
die sich unerhört
benehmen.

Wir kämpfen in Konflikten zunächst ums Gehörtwerden! Dieser Kampf beschleunigt die Kommunikation, treibt die Emotionen an, lässt uns schier verzweifeln. Der andere muss das doch verstehen!



Und ganz ehrlich: Zuhören? Diesem Mist, diesen gefährlichen Ideen! Das geht nicht: „Ich bin mir ja nicht sicher, ob meine Lösung funktioniert, aber ganz sicher, dass deine schwachsinnig ist und katastrophale Auswirkungen hätte!“ Deshalb ist wichtig, vorab die **Spielregeln** zu klären: Wer zuhört, ausreden lässt, interessiert nachfragt, um verstehen zu wollen, signalisiert nicht, dass er einverstanden ist. **Wer Platz einräumt, räumt nicht das Feld.**

- Was gibt es Gutes, Wichtiges, Beachtenswertes an der Sichtweise des anderen? • Wie definierst du das Problem?^[SEP] • Welche konstruktiven Ideen und lohnenden Lösungsansätze verfolgt er?^[SEP] • Welche guten Gründe hat er, meine Sicht abzulehnen abzulehnen?

Zweifel ist keine angenehme Voraussetzung, Gewissheit eine absurde.

SCHRITT 11 – NUTZT DRITTE

Leitfrage: Welchen Dienst benötigen wir von dem Dritten?

Einen Dritten bei der Konfliktbearbeitung zu beanspruchen oder einzuschalten, ist eine der größten zivilisatorischen Leistungen der Menschen (im Konflikt). Dritte – oder auch nur ihre bloße Anwesenheit – vollbringen wahre Wunder in Konflikten.

Menschen, die sich eben noch ankeiferten, halten inne, ihre Sprache in den Grenzen der Anständigkeit und geraten in einen Modus des Dialogs. Selten sofort und ohne Weiteres, aber stetig fortschreitend. Die Geschichte des Dritten in der^[SEP] Konfliktbearbeitung ist bei Weitem nicht frei von Schwierigkeiten und Rückschlägen, im Ganzen aber eine optimistisch stimmende, die die sozialen Fortschritte der Menschen im Umgang miteinander aufzeigt.

Es sind nicht nur Kinder, denen es gefällt, vor anderen gut und sozial zu sein. Wir alle sind dem Risiko sozialer Ansteckung ausgeliefert. Im Guten wie im Schlechten. Der Dritte ist hier oftmals der „positive Virus“. Er öffnet den Raum, den beide benötigen, um sich frei von Gewalt und Abwertungen verstehen zu können.

Computer sind nutzlos.
Sie können uns
nur Antworten geben.
(Picasso)

Dritte statt Tritte.

SCHRITT 12 – SCHLIEßT KONKRETE VEREINBARUNGEN

Leitfrage: Wie wollen wir uns vertragen, damit wir uns nicht verheben?

Praktisch ist das die verfahrensbildende Leitfrage für Mediationen – egal welchen *Vermittlungsstil* der Dritte konkret pflegt.

Dabei geht es in erster Linie um nichts Großes, sondern um Machbares. Eure Vereinbarungen sollten präzise und realisierbar sein. Ihr solltet sie alle gleichermaßen akzeptieren.

Dabei dürfen Nuancen auftreten; der eine sieht die Einigung eher skeptisch, der andere voller Euphorie, andere sind einfach nur erleichtert. Wichtig erscheint mir, dass jeder sich inhaltlich wiederfindet und die Vereinbarungen auch gegenüber Unbeteiligten nachvollziehbar erläutern und persönlich vertreten könnte.

Wer den Himmel auf
Erden sucht, hat im
ErdkundeUnterricht nicht
aufgepasst.

Aber das ist eher die oberflächliche Seite der Vertragsmedaille. Inhaltlich geht es um das Kreieren eines neuen (Beziehungs-)Zustand der Beteiligten. Es bedarf einer **Lösung zweiter Ordnung**. Solche Lösungen schaffen einen gemeinsamen Zustand, der nicht der alte Zustand (-z) ist, aber auch nicht das Gegenteil (-z)! Dabei gibt es nicht diese eine Lösung zweiter Ordnung.

Lösungen zweiter Ordnung sind **alle Lösungen**, die die scheinbare einzige Lösung zweier gegensätzlicher Lösungsvorstellungen (erster Ordnung) verhindern und den Bedeutungsgehalt der Situation für die Beteiligten aus den Angeln heben.

Es gibt keinen Weg, nur Gehen



ZWISCHENSTOPP

Jetzt solltet ihr in der Lage sein, den Konflikt als beendet erklären zu können.
Jetzt könnt ihr wieder wesentlich werden und Großartiges vollbringen.
Oder einfach ganz normalen Umgang miteinander pflegen.
...und dabei ganz gewiss sein, dass Ihr euch zu neuen Konfliktufern führen werdet –
denn ohne...geht's einfach nicht! Zum Glück.

Angaben zum Autor: INKOVEMA, Dr. Sascha Weigel,
Mediator und Ausbilder (BM), Holbeinstraße 31, 04229 Leipzig, s.weigel@inkovema.de



*Niemand
hätte jemals den Ozean überquert,
wenn es die Möglichkeit gegeben hätte,
bei Sturm das Schiff zu verlassen.
(Ch. F. Kettering)*

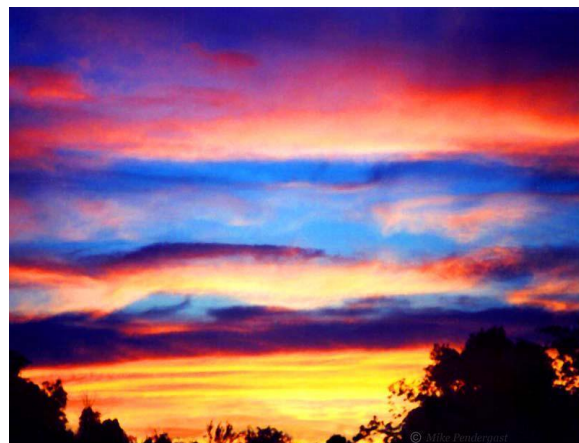
**STRUKTURIERENDES VISUALISIEREN 2.0****PUBLIÉ AM JULI 23, 2020 VON GERFRIED BRAUNE**

Ich schließe nie aus, klüger (oder weniger dumm) zu werden. So ist es mir nun in Bezug auf das strukturierende Visualisieren gegangen. Auslöser war ein Teilnehmer eines Webinars. Er erzählte, dass er gern die Methode der "quadratischen Konfliktanalyse" aus dem Buch "Konfliktlösungs-Tools" anwendet und sich hierzu auch ein entsprechendes Formular entwickelt hat. Dort wird von dem Autor Hendrik Middelhof vorgeschlagen, bei der Konflikterhellung/Themensammlung die Informationen der Mediant*innen nach den Dimensionen des Kommunikationsquadrats von Schulz von Thun zu differenzieren: Sachinformation – Selbstkundgabe – Beziehung – Appell.

Ich hatte bei den Teilnehmer*innen meiner Seminare festgestellt, dass diese gelegentlich Probleme mit der Zuordnung der Informationen der Mediant*innen zu den einzelnen Kategorien (und damit den dazu gehörenden Piktogrammen) hatten.

Strukturierend Visualisieren lässt sich hervorragend mit der quadratischen Konfliktanalyse verbinden. Statt eines gesonderten Formulars nutzt die/der Mediator*in Post-its mit entsprechenden Piktogrammen und Stichworten zur Information. Hierzu musste ich noch eine neue Mediaglyphe (Piktogramm) für die Mitteilung zur Beziehung festlegen. Gerade in Vorgesprächen und in der Konfliktdarstellung erleichtert die Verbindung von strukturierendem Visualisieren und dem Kommunikationsviereck das aktive Zuhören und auch das Einordnen der Aussagen. Ich konnte dies mittlerweile selbst ausprobieren und finde dieses Herangehen sehr hilfreich.

*« Il suffit de changer de regard
pour donner un sens nouveau
aux évidences anciennes. »*
Jacques SALOME

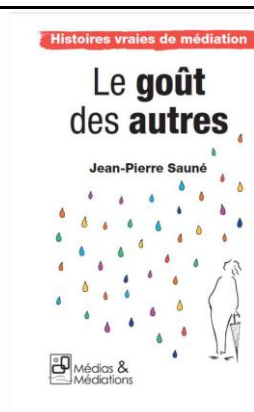
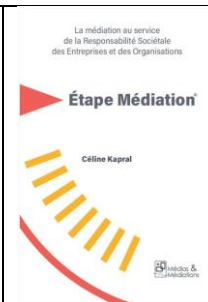
**BIBLIOTHÈQUE – BIBLIOTHEEK - BIBLIOTHÈQUE – BIBLIOTHEEK - BIBLIOTHÈQUE – BIBLIOTHEEK****OUVRAGES CONSACRÉS À LA MÉDIATION... AU CONFLIT..... À LA COMMUNICATION...**

 Jean-Luc Rousseau La force ancestrale Roman	LA FORCE ANCESTRALE - Jean-Luc ROUSSEAU Entouré de sa femme et de ses deux enfants, l'avocat Pierre-Luc Gilain semble mener une vie sans histoire. Il est consulté par Bernard Dujardin, un sexologue arrêté pour le viol d'une patiente, qui clame son innocence. Pierre-Luc le connaît depuis longtemps et croit d'abord en sa sincérité. Mais bientôt, des doutes s'immiscent dans son esprit... Tirailé entre conscience professionnelle et questionnements personnels, il va se heurter à d'autres énigmes. Pourquoi sa vie lui glisse-t-elle entre les doigts ? Que signifient ses cauchemars ? Qui est l'intrus qui s'approche de son lit ? Que recèlent les caves de son enfance ? Quel est le message de la chiromancienne ? Qui se cache derrière son masque d'avocat ? Il décide de consulter une psychologue, Sophie Renoir, qui pratique une thérapie mystérieuse. En quoi consiste cette méthode ? Pour le découvrir, il va devoir l'expérimenter... Jean-Luc Rousseau a exercé les professions d'avocat et de magistrat. Il est actuellement médiateur familial. Il s'intéresse particulièrement aux supports de connaissance de soi, aux transmissions familiales, au dénouement des impasses personnelles et relationnelles. Publié 2/07/2020 - 242 pages - ISBN : 978-2-8061-0528-8 - Prix : 21 €
---	--

**La médiation au service de la Responsabilité Sociétale des Entreprises et des Organisations**
ÉTAPE MÉDIATION® Céline KAPRAL

"La médiation est avant tout écoute et dialogue au service de l'humain. Elle va bien au-delà de la résolution des différends. Par sa dimension humaniste, la médiation soutient le lien social, prévient les différends et contribue à la réussite de la responsabilité sociétale des entreprises et des organisations (RSE-O). Ce livre est une proposition, un possible mode d'emploi."

Éd. Médias & Médiations, Paris, 09/2020 – Prix : 20 € - Dépôt/Vente : Centre Européen de Médiations (asbl) – 119 rue de l'hôtel des Monnaies – 1060 Bruxelles 0476.261.216

**Histoires vraies de médiation**
LE GOÛT DES AUTRES Jean-Pierre SAUNÉ

Pour faire ressentir de l'intérieur le travail très particulier du médiateur, avec ses enjeux, ses joies et ses difficultés, il fallait raconter des médiations vécues. L'auteur a mis son expérience de scénariste au service de ce projet. Plusieurs domaines d'intervention : commercial, familial, civil, intra-entreprise et voisinage, ainsi que l'exercice de la comédiation, nourrissent ces dix histoires de médiations.

La médiation n'est jamais neutre pour ceux qui la pratiquent avec passion. Elle est révélatrice d'une formidable humanité. C'est cette humanité que nous vous invitons à découvrir ! » Extrait de la préface de Gabrielle Planès, Présidente d'honneur Association nationale des Médiateurs

Devenu médiateur après une carrière professionnelle consacrée au cinéma, **J-P SAUNÉ**, auteur-réalisateur de deux longs-métrages, scénariste, a été également président-fondateur d'une structure de réinsertion de jeunes issus de la rue au Sénégal pendant dix ans. Il est diplômé de l'Ifomène/ICP, membre du conseil d'administration de l'Association Nationale des Médiateurs (ANM). Éd. Médias & Médiations, Paris, 09/2020 – prix : 12 € - Dépôt/Vente : Centre Européen de Médiations (asbl) – 119 rue de l'hôtel des Monnaies – 1060 Bruxelles 0476.261.216

**SOMMAIRE**

AVANT-PROPOS	3
REMERCIEMENTS	4
INTRODUCTION	5
1 VIVRE UN CONFLIT	7
1. UN CONFLIT, C'EST PLUS QU'UNE QUESTION DE DROIT	8
2. CONSIDÉRER TOUTES LES FACETTES DU CONFLIT POUR CHOISIR LE BON MOYEN DE LE RÉGLER	9
3. EXEMPLES DE CONFLITS DANS LA VIE DE TOUTS LES JOURS	9
2 CHOISIR LE MOYEN APPROPRIÉ POUR RÉGLER UN CONFLIT	11
1. LE TRIBUNAL N'EST PAS LE SEUL CHOIX QUI S'OFFRE À VOUS	11
2. QUELQUES AVANTAGES À RÉGLER VOTRE CONFLIT DIFFÉREMENT	11
3. RÉGLER UN CONFLIT AUTREMENT : QUELQUES RÉPONSES SI VOUS DOUTEZ ENCORE	11
3 RÉGLER VOTRE CONFLIT PAR VOUS-MÊME : LA NÉGOCIATION	21
1. COMPRENDRE VOS MOTIVATIONS	21
2. CONNAÎTRE LES RÈGLES QUI S'APPLIQUENT À VOTRE SITUATION	22
3. C'EST TOUJOURS POSSIBLE DE DEMANDER CONSEIL	23
4. PRÉPARER VOTRE NÉGOCIATION	24

5 INVITER L'AUTRE PERSONNE EN NÉGOCIATION	26
6 PLACER LA NÉGOCIATION COLLABORATIVE	27
7 PLUSIEURS ATTITUDES QUI FAVORISENT LA RÉUSSITE D'UNE NÉGOCIATION COLLABORATIVE	28
8 OBTENIR L'AIDE D'UN PROFESSIONNEL DU DROIT	29
9 D'AUTRES PROFESSIONNELS PEUVENT VOUS AIDER	31
4 RÉGLER UN CONFLIT AVEC L'AIDE D'UN MÉDIATEUR	32
1. LA MÉDIATION, C'EST UNE DISCUSSION GUIDÉE ET CONFIDENTIELLE	33
2. LE RÔLE DU MÉDIATEUR	34
3. VOTRE RÔLE	35
4. LE PROCESSUS DE MÉDIATION EN BRIEF	36
5. LES COÛTS DE LA MÉDIATION	37
6. INVITER L'AUTRE PERSONNE EN MÉDIATION	38
7. CHOISIR UN MÉDIATEUR	38
8. COMMENT TROUVER UN MÉDIATEUR ?	39
9. DES AVANTAGES, MÊME SI LE PROCESSUS ÉCROÛTE	40
10 VOS OPTIONS SI LE PROCESSUS ÉCROÛTE	41
5 RÉFÉRENCES ET RESSOURCES POUR ALLER PLUS LOIN	42
1. VOUS SOUHAITEZ VOUS INFORMER SUR LA LOI	43
2. VOUS SOUHAITEZ OBTENIR DES CONSEILS JURIDIQUES	43
3. VOUS SOUHAITEZ PARTICIPER À UNE MÉDIATION	44
ANNEXES	45

https://www.fondationdubarreau.qc.ca/wp-content/uploads/2020/08/GUIDE_Votre-conflit-vos-solutions-avec-un-particulier-FR.pdf ou https://www.fondationdubarreau.qc.ca/wp-content/uploads/2020/08/GUIDE_Your-conflict-your-solutions-with-another-individual-EN.pdf

**Brücken bauen durch »neues« Denken**

- Eine Anleitung für ein besseres gegenseitiges Verstehen
- Ein ideales Geschenkbuch – für alle, die eigenverantwortlich und konstruktiv mit Konflikten umgehen wollen

► Versandkostenfrei bestellen