

Bonjour à tous et toutes,

Notre assemblée générale vient de prendre fin et déjà de nombreuses activités nous attendent.

Des actions sont actuellement menées pour protéger notre déontologie comme médiateurs professionnels que ce soit dans le milieu scolaire, la santé, au sein de la justice...

La loi du 18/06/2018 réaffirme l'importance du **secret professionnel** des praticiens de la médiation et de son importance pour établir voire rétablir la confiance dans le processus de médiation... mais dans la pratique il est parfois difficile de le faire reconnaître et de le protéger. Si vous avez des exemples de dérapages, de non respect de l'art. 458cj n'hésitez pas à nous en informer. Des actions conjointes sont nécessaires pour préserver notre activité et protéger notre métier.

Dans ces quelques pages vous aurez l'occasion de découvrir de nombreux colloques, formations, interventions...

N'hésitez pas à vous y inscrire et à demander la réduction membre « UBMP-BUPB-BUPM ».

Hallo iedereen,

Onze algemene vergadering is net afgelopen en verschillende activiteiten worden reeds georganiseerd. Momenteel worden er acties ondernomen om onze deontologie als professionele bemiddelaars te beschermen, of het nu gaat binnen het onderwijsmilieu, de gezondheid of het gerechtelijke ...

De wet van 18/6/2018 bevestigt het belang van het **beroepsgeheim en de vertrouwelijkheid** van de bemiddelaars en het belang om het vertrouwen in de bemiddeling te hebben/herstellen... maar praktisch gezien is het soms moeilijk om dit te doen erkennen en beschermen.

Indien u voorbeelden hebt van uitschuivers, van het niet respecteren van art. 458 GW., aarzel dan niet om ons op de hoogte te brengen. Gezamenlijke acties zijn nodig om ons beroep te beschermen.

Op volgende pagina's hebt u de mogelijkheid om vele symposia, vormingen, interviews te ontdekken ...

U kan zich er voor inschrijven en de lidmaatschapskorting "UBMP-BUPB-BUPM" aanvragen.

CONSEIL DE DIRECTION - DIRECTIERAAD

Hélène VAN DEN STEEN, présidente – **Grégory SIMON**, vice-président,
Renée HUYBRECHTS, Directrice responsable membres – **Monique DEPAUW**, Directrice Prévention, Sécurité – **Sehriban SARITAS**,
Directrice responsable Interventions – **Maria RUISI**, Directrice –
Brunhilde CALEWAERT, Directrice – **Almudena VAQUERIZO GILSANZ**,
Directrice – **Paul BOURGEOIS**, membre fondateur & d'honneur

NEWSLETTER n°2/2019

SOMMAIRE – OVERZICHT

Editorial – Conseils de Direction	p1
Voorwoord – Directieraad	p1
Intervisions – Atelier – Intervisie – Workshop	p3
Retour sur l'AG 2019	p4
Artikels – Info – Conferenties.....	p5
Compte rendus – Commentaires	p6
Verslagen – Commentaar	p6
Bibliothèque – bibliotheek	p18



CONSEILS DE DIRECTION – DIRECTIERAAD

Bruxelles/Brussel, 11/03/2019 – 14 à/tot 18h/u

Namur/Namen, 8/04/2019 – 14 à/tot 18h/u

Bruxelles/Brussel, 13/05/2019 – 14 à/tot 18h/u

Bruxelles/Brussel, 10/06/2019 – 14 à/tot 18h/u

CONFERENCE - CONFERENTIE

BRUSSEL, 9/05/2019 in NL – 18u30 à 22u -
«ORIGINES DU CONFLIT & INTERCULTURALITÉ»

Namur, 15/10/2019 en FR 13h45 à 17h
«ORIGINES DU CONFLIT & INTERCULTURALITÉ»

INTERVISIONS – INTERVISIE

NAMUR, 13/03/2019 – 9h30 à 11h30 (Accueil 9h)
infos FR p3 – a.vaquerizo@universitedepaix.be

BRUSSEL, le 25/03/2019 – 14 tot 17u (verwelkoming 13h30)
info NL p3 – lieve.lagae@telenet.be

BRUXELLES, 03/04/2019 – 10 à 12h (accueil 9h30)
infos FR p3 – secretariat.ubmp.bupb@gmail.com

ANTWERPEN, 09/05/2019 – 14 tot 17u (verwelkoming 13h30)
info NL p3 – lieve.lagae@telenet.be

NAMUR, le 15/05/2019 – 10 à 12h (accueil 9h30)
infos FR p3 – sehriban.saritas@ville.namur.be



Paraît 4 à 6 fois par an –
Janv./Févr. – Avril/Mai –
Août/Sept. – Nov./Déc -

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

L'UBMP-BUPB-BUPM 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 een object van studie, de bescherming en ontwikkeling van het beroep van bemiddelaar. De hoofdlijnen van het actieplan voor de komende jaren zijn:

- Verenigen van professionele bemiddelaars uit verschillende praktijken
- Het vertegenwoordigen en verdedigen van de professionele belangen van de bemiddelaar bij gemeentelijke, regionale, federale 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 PARTICIPER À NOS RÉUNIONS – CONTACTEZ UN RESPONSABLE OU LE SECRÉTARIAT

Intervisões/Intervisie : Sehriban Saritas & coll. - sehriban.saritas@ville.namur.be

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

Séminaires / Formations continues : Hélène van den Steen & coll. - secretariat.ubmp.bupb@gmail.com

Reconnaissance titre/SPF Economie/UCM : Grégory Simon gregory.simon@ubmp-bupb.org & Hélène van den Steen

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

News, Site : H. van den Steen (FR) secretariat.ubmp.bupb@gmail.com - R. Huybrechts (NL) - ubmp.bupb.news@gmail.com

Responsable membres FR/NL : Renée Huybrechts - reenehuybrechts@ubmp-bupb.org

Publications/Ecrits en médiation : Hélène vds & Marilia de Lara - mariliadelara@gmail.com

- COLLABORATIONS – COLLABORATIONS – COLLABORATIONS – COLLABORATIONS –

Des permanences de médiation sont organisées, dans plusieurs tribunaux du pays (Famille, commerce, entreprise....) : Arlon, Neufchâteau, Marche, Nivelles, Namur, Bruxelles.... Elles ont pour objectifs d'informer les personnes de ce qu'est la médiation, son déroulement, ses avantages. Elles sont tenues par des médiateurs avocats, notaires et tiers agréés. Les médiateurs agréés qui souhaitent participer à ces permanences peuvent contacter pour Liège nos collègues de l'UBMP-BUPB-BUPM et médiateurs agréés : **Alexandre Martens** 0475/268.848. alexandre.martens11@gmail.com ou **José Teixeira** 0487/419.120. info@mediation-centre.be
Vous souhaitez collaborer avec d'autres médiateurs de l'UBMP-BUPB-BUPM à Bruxelles, Namur, Liège, Tournai, Ath, Antwerpen, Gent, Oostende ... nous vous mettons en contact avec les collègues, médiateurs membres de l'Union.

**PROCHAINES INTERVISIONS – ANALYSE DE PRATIQUES ENTRE MÉDIATEURS – EN FRANÇAIS
NAMUR, 13/05/2019 (10 À 12H) – À BRUXELLES, 3/04/2019 (10 À 12H) – NAMUR, 15/05/2019 (10 À 12H)**

NAMUR, 13/03/2019 – 9h30 à 11h30 (accueil 9h) – **Université de Paix** – 4, bd du Nord – 5000 Namur

INFOS & INSCRIPTION – a.vaquerizo@universitedepaix.be

BRUXELLES, 03/04/2019 – 10 à 12h (Accueil 9h30') – **Centre Européen de Médiations** (asbl) – salle de reunion

119 rue de l'Hôtel des Monnaies – 1060 Bxl – INFOS & INSCRIPTION : secretariat.ubmp.bupb@gmail.com

NAMUR, le 15/05/2019 – 10 à 12h (Accueil 9h30') – **Hôtel de Ville de Namur** – Service de médiations

INFOS & INSCRIPTION - sehriban.saritas@ville.namur.be

Une intervention (une analyse de pratiques) entre médiateurs : Pour exprimer son questionnement à partir de sa pratique et son expérience ; repérer le processus ; identifier l'éthique, la déontologie; analyser la demande, réfléchir sur sa pratique d'intervention, dépasser les difficultés rencontrées à propos de cas particuliers, élaborer la mise en place d'une stratégie d'intervention, clarifier les éléments personnels avec les cas suivis, acquérir de nouveaux outils... Le groupe permet de confronter son expérience avec celle des autres praticiens, un moment de partage précieux pour «sortir le nez du guidon» et s'enrichir de différents regards. Soyons nombreux à partager nos questionnements. Attestation 2h – CFMédiation.

ER IS INTERVISIE EN INTERVISIE... VOLGENDE INTERVISIE WORKSHOPS – IN HET NEDERLANDS

BRUSSEL, 25/03/2019 (14 tot 17u) – ANTWERPEN, 9/05/2019 (14 tot 17u) INFO, INSCHRIJVING : info@mediation-at-work.be

BRUSSEL 25/03/2019 – 14 tot 17u (Aankomst 13u30') – Munthofstraat, 119 – 1060 Brussel

ANTWERPEN 9/05/2019 – 14 tot 17u (Aankomst 13u30') – Karel Rogierstraat, 19c – 2000 Antwerpen-Zuid

Stel, we zijn met zes tot tien bemiddelaars en we willen samen reflecteren over onze meest uitdagende cases. We willen met een beperkt aantal mensen een intervisiegroep opstarten. Welke vragen komen op? – Welke zijn “best practices” in intervisiebijeenkomsten? Welke methodieken bestaan er zoal? – Welke is de ideale groepsomvang? Hoe lang kunnen gaan we doorgaan met dezelfde intervisiegroep? – Hoe lang mag/moet een bijeenkomst duren? Hoe start je en hoe beëindig je een bijeenkomst? Is er een gespreksleider of kan iedereen meesturen? – Hoe confronterend mag een intervisiebijeenkomst worden? Hoe zorgen we voor een combinatie van veiligheid én stretching? – Hoe komen tot beklijvende inzichten die de professionele praktijk duurzaam verrijken? – Overzicht van methodieken van intervisie. Welke methodieken kennen we al, welke willen we eens uitproberen (in de workshop)?

Voor wie:

- Voor bemiddelaars, zowel professionele bemiddelaars als vrijwillige bemiddelaars (bv. Burenbemiddelaars)
- Zowel bemiddelaars uit de profit, de non-for-profit en de social-profit sector
- Zowel collega's als bemiddelaars die op zoek zijn naar kruisbestuiving in een intervisiesetting.

De complexiteit van een casus dwingt ons soms om onszelf te overtreffen... Met doordachte methodieken van intervisie dringen nieuwe inzichten en perspectieven ons bewustzijn binnen. Je gaat naar huis of naar de werkplek met een nieuwe handelingsinstek.

OPLEIDER: Lieve Lagae, erkend bemiddelaar in sociale zaken/ opgeleid in familiale bemiddeling, ervaren opleider.

INSCHRIJVING: volg deze link of kopieer en plak hem in uw browser:

https://docs.google.com/forms/d/19e1bNABnlfBeC12D8l69XwjCyQWlQmiBB8nGmTID084/viewform?ts=5be063ff&edit_requested=true

MEER INLICHTINGEN: info@mediation-at-work.be of lieve.lagae@gmail.com

Deelname is gratis voor leden van de beroepsfederatie UBMP-BUPB-BUPM.

LIDMAATSCHAP UBMP-BUPB-BUPM kost 50€ voor 2019.

<http://www.ubmp-bupb.org/nl/members/lid-worden/>

Niet-leden betalen 40€, eveneens op het rekeningnummer van de Belgische Unie van Professionele Bemiddelaars, afgekort UBMP-BUPB:

BE98-0003-2526-9793. Mededeling bij inschrijving: Naam, Voornaam, Datum/Antwerpen of Brussel

De inschrijving is definitief zodra het inschrijvingsgeld gestort is.

ATTEST VOOR FBC – 3 Uren voor permanente vorming.



www.shutterstock.com · 370390046

LES "COUPONS SEPARATION"

Avec sa proposition innovante pour faciliter la vie des parents qui se séparent, la LIGUE DES FAMILLES lance le débat.

40% des parents ont connu au moins une séparation. Un cap souvent difficile. Les parents et les enfants en souffrent.



Appuyée par des professionnels et des parents, la LIGUE DES FAMILLES propose la création d'un dispositif public de « coupons » permettant aux parents qui se séparent de bénéficier gratuitement de 5 séances chez un-e avocat-e, un-e psychologue ou un-e médiateur-trice, en fonction de leurs besoins. 5 coupons totalement gratuits seront mis à disposition de ces situations de séparation, suivant les besoins. Cela peut concerner une réorganisation de l'hébergement des enfants... Pour des familles en difficultés financières, il pourrait y avoir 5 coupons supplémentaires. Infos complète - voir sur <https://www.laligue.be/association/communiquer/coupons-separation#>

Retour sur l'AG et la conférence « LA BIENVEILLANCE, COMME APPROCHE ETHIQUE DU MÉDIATEUR »

Le 19/02/2019, nous nous retrouvions sous l'égide de l'UBMP à Namur. Nous pouvons remercier l'UBMP, pour l'organisation de cette soirée. L'UBMP et ces collaborateurs qui œuvrent pour la reconnaissance et la pertinence des médiateurs et de la médiation, cela mérite d'être souligné... un travail de sape, un travail de l'ombre ou rien n'est gratuit.

Et vous n'ignorez pas que l'on mesure l'importance d'une organisation, à la manière dont vous êtes accueilli, à tous ces liens implicites, parallèles, « invisibles ». Ces « méta-règles » qui font que les liens se tissent, liens qui se muent en relations saines et écologiques lorsqu'elles sont bienveillantes et éthiques.

Après l'assemblée générale, processus de transparence, nous avons donc réfléchi ensemble à « La bienveillance comme approche éthique du médiateur ». Un laboratoire, une « auberge espagnole », une « co-contribution », une co-responsabilité collective, un processus d'intelligence collective. Comment appréhender cette bienveillance comme approche éthique du médiateur ? C'était un exercice intellectuellement très stimulant. Bienveillance, Éthique qu'est-ce que c'est ?

Aristote, Kant, Sartre, Sponville, Covey ... des maîtres à penser (à panser) qui nous ont accompagnés dans cette vertigineuse soirée. Un ambitieux, pas si audacieux défi... Des philosophes qui sont dans la théorie... mais qui nous aident à donner du sens, quand nous sommes dans le trouble, la tourmente, la turbulence.

Tout d'abord pour « déconstruire » cette bienveillance comme approche éthique du médiateur. Pour mieux la reconstruire... ou pas ? Il y eu des échanges et des apports pertinents à cette réflexion. Des outils....

Il est prégnant de constater que le sujet est extrêmement subtil. Le culte du doute et la lutte contre les certitudes, sur un chemin qui tiendra tantôt de la maïeutique socratique, cet accouchement par les mots, tantôt de l'herméneutique, cette science qui consiste à déterminer les signes, les symboles, les mots seront le fil rouge de cette soirée.

Merci à l'UBMP pour cette belle rencontre. Une rencontre de médiateurs. Une communauté de médiateurs, une communauté de sens, une communauté d'Ames...

Serge Dilleens, Psychanalyste, Médiateur, Formateur et coach

ATELIERS : 4 ateliers se sont formés autour des questions suivantes et ont permis des échanges très riches entre membres.

La bienveillance comme approche éthique du médiateur



Est-ce de l'altruisme ? Comment la pratiquer et quelles sont les limites ?



Est-ce un don ? Et sinon, est-il possible d'apprendre ? Est-ce une stratégie ou une intelligence émotionnelle ?



Quid de sa subjectivité ? La neutralité est-elle possible ? La bienveillance comme approche éthique ne risque-elle pas d'être perçue comme un excès de tolérance ?



En regard de « l'imperfection du médiateur », qu'en est-il de mes émotions lorsque j'ai le ressenti que « l'autre » m'a dupé ?



*"Lorsque souffle le vent du changement,
certains créent des murs,
d'autres des moulins à vent."*

Proverbe chinois



LA MEDIATION : UN DROIT POUR TOUS !

L'UBMP a pour objet l'étude, la protection et le développement du métier de Médiateur. A cette fin, ses objectifs sont de :

- * Regrouper les Médiateurs et les organisations professionnelles, tous champs confondus.
- * Faire reconnaître le métier et activer toutes mesures législatives, administratives... favorables.
- * Donner plus de visibilité aux professions de médiation et aux formations.
- * Représenter, défendre les intérêts professionnels auprès des autorités communales, régionales, fédérales et européennes.
- * Assurer une plus grande homogénéité de la profession.
- * Augmenter la qualité du professionnel par des interventions, formations, conférences, colloques, séminaires ...).
- * Être à l'écoute des médiateurs pour leur assurer une sécurité, un coaching... si nécessaire.

Rejoignez l'UBMP... dès aujourd'hui !

<http://ubmp-bupb.org/fr/membres/assemblee-generale/seccesse-faire-membre-2/>



UBMP-BUPB-BUPM (RPM/RPR 845.237.511) - www.ubmp-bupb.org - secretariat.ubmp.bupb@gmail.com
3040-4040, Moetschappelijke zetel : 4, av. Pierre Godeghe, 1070 Bruxelles-Brussel
+32 488.267.242 FR - +32 493.938.482 NL - IBAN: BE98-0003-2526-9793 BIC: BPOTBEB1

BEMIDDELING : EEN RECHT VOOR IEDEREEN !

De BUPB streeft ernaar het beroep van bemiddelaar te beschermen en te ontwikkelen.

Onze doelstellingen:

- * De bemiddelaars uit de verschillende werkvelden en de professionele organisaties samenbrengen.
- * Het beroep laten erkennen en alle nodige wetgevende, administratieve ... gunstige maatregelen activeren.
- * Meer zichtbaarheid geven aan de bemiddelingsberoepen en vormen.
- * De professionele belangen vertegenwoordigen en verdedigen bij de gemeentelijke, regionale autoriteiten, Federaal en Europees.
- * Zorgen voor een grotere homogeniteit van het beroep.
- * De kwaliteit van de professioneel verlopen door interviews, vormingen, conferenties, congressen, seminars ...).
- * Een luisterend oer bieden aan de bemiddelaars om hen veiligheid te bieden, coaching ... indien nodig.

Sluit u aan bij de BUPB... vandaag nog !

<http://ubmp-bupb.org/nl/leden/lijstworden/>



UBMP-BUPB-BUPM (RPM/RPR 845.237.511) - www.ubmp-bupb.org - secretariat.ubmp.bupb@gmail.com
3040-4040, Moetschappelijke zetel : 4, av. Pierre Godeghe, 1070 Bruxelles-Brussel
+32 488.267.242 FR - +32 493.938.482 NL - IBAN: BE98-0003-2526-9793 BIC: BPOTBEB1

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

PMR Europe offre 10% de réduction aux membres UBMP-BUPB-BUPM en ordre de cotisation.

- CENTRE EUROPEEN DE MEDIATIONS offre une réduction 15 à 20% aux membres UBMP-BUPB-BUPM
- UNIVERSITE DE PAIX - tarif identique à celui des adhérents de l'U.P.
- TRIALOGUE offre 10% de réduction aux membres UBMP-BUPB-BUPM en ordre de cotisation. D'autres formateurs ou organismes de formation offrent des réductions, voyez les offres ci-dessous
- EPE – Tarif UBMP-BUPB-BUPM

INFOS : Nous attirons votre attention sur la LOI DU 18 JUIN 2018 portant des dispositions diverses en matière de droit civil et des dispositions en vue de promouvoir des formes alternatives de résolution des litiges. Les mesures transitoires prévues par celle-ci à l'article 239, al. 5 & 6 prévoient que : « Les organes de formation des médiateurs qui, au 1/01/2019, dispensent des formations, conformément aux anciens articles 1726 et 1727 du Code judiciaire, peuvent continuer à les organiser selon les mêmes conditions et modalités jusqu'au 1/09/2019. Les personnes ayant suivi et réussi avec succès les formations visées à l'alinéa 5, pourront obtenir l'agrément jusqu'au 1/09/2020 selon les mêmes conditions et modalités que celles prévues aux articles 1726 et 1727 anciens du Code judiciaire. » Si ce n'est pas encore fait... si vous souhaitez travailler dans le cadre judiciaire... il faut que vous demandiez votre agrément de médiateur avant le 1/09/2020, sans quoi votre formation ne répondra plus aux critères pour être agréée. Voir sur le site en français : <https://www.cfm-fbc.be/fr/content/procedure-dagrement>

INFO : We vestigen uw aandacht op de wet van 18 juni 2018 houdende diverse bepalingen inzake het burgerlijk recht en de bepalingen om alternatieve vormen van geschillenbeslechting te promoten. De overgangsmaatregelen zoals bedoeld in artikel 239, alinea 5 & 6 bepalen dat "De instanties voor de vorming van bemiddelaars die op 1 januari 2019 opleidingen verschaffen, overeenkomstig de vorige artikelen 1726 en 1727 van het Gerechtelijk Wetboek, kunnen deze verder organiseren onder dezelfde vereisten en voorwaarden tot 1 september 2019. Personen die de opleidingen

bedoeld in het vijfde lid gevolgd hebben en met succes geslaagd zijn, kunnen de erkenning behouden tot 1 september 2020 onder dezelfde vereisten en voorwaarden voorzien in de oude artikelen 1726 en 1727 van het Gerechtelijk Wetboek." Indien u dit nog niet gedaan zou hebben... indien u in het juridische kader wil werken... moet u uw erkenning als bemiddelaar aanvragen vóór 1/9/2020, zo niet zal uw vorming niet meer voldoen aan de criteria om te worden erkend. In Nederlands: <https://www.fbc-cfm.be/nl/inhoud/de-erkenningprocedure>

"SEMAINE DE LA MEDIATION 2019" se déroulera du 14 au 19 OCTOBRE 2019

Si vous souhaitez organiser UNE INITIATIVE LOCALE, être repris dans le livret "programme" de la CFMédiation et que nous en fassions la promotion... les infos concernant les initiatives des membres doivent être rassemblées avant le 20/05/2019 par le secrétariat de la l'UBMP-BUPB-BUPM secretariat.ubmp.bupb@gmail.com Une préférence est accordée aux initiatives de sensibilisation (grand public, les acteurs de justice...) – la collaboration entre professionnels est une plus-value. Les infos suivantes sont demandées : Heure h-h - Ville - Titre - compte-rendu de l'évènement (max 5 lignes), lien vers un site pour plus d'infos - Heures de formation (à décider par la CFM) - Prix X €, Inscription via xxx - Orateur(s) (CV-court) - Langue – mentions de l'Organisation – Logo

"WEEK VAN DE BEMIDDELING 2019" ZAL PLAATSVINDEN VAN 14 TOT 19 OKTOBER 2019

Indien u een LOKAAL INITIATIEF wenst te organiseren, in het "programmaboekje" van de FBC opgenomen wenst te worden en dat wij er promotie voor maken... de informatie over de initiatieven van onze leden moeten vóór 20/05/2019 worden verzameld door het secretariaat van UBMP-BUPB-BUPM: secretariat.ubmp.bupb@gmail.com De voorkeur wordt gegeven aan bewustmakings-initiatieven voor de bemiddeling - samenwerking tussen verschillende professionelen is een meerwaarde. Volgende informatie is vereist: wanneer? u-u - waar? - Titel - inhoud(max. 5 regels), link naar een site voor meer informatie - vormingsuren (te bepalen door de FBC) - Prijs X €, Inschrijving via xxx - Spreker (CV-kort) - Taal - Vermeldingen van de organisatie - Logo

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



Lu 11 & 18.03.2019 > Harcèlement entre jeunes : prévention (niveau 1)
Mer 13.03.2019 > Les Petits Déjeuners de l'UP : Intervision pour médiateurs
(<https://www.universitedepaix.org/intervision-echange-de-pratiques-entre-mediateurs>)
Sa 23.03.2019 > Pleine conscience dans nos relations – Pleine conscience et communication
Je 14.03 & 4.04.2019 > Formation à la supervision (module avancé)
Ma 19 & je 21.03.2019 de 9h30 à 16h30 & ve 29.03.2019 de 9h30 à 12h30 > La Méthode CoResolve : outil au service de la résolution des conflits au sein de groupes de jeunes
Ma 19 & 26.03.2019 > Acquérir des outils pour réussir une négociation
Les 20 & 27.03.2019 > Pratiquer l'écoute
Ve 22 & 29.03.2019 > Développez vos compétences relationnelles: improvisation relationnelle

HORAIRE & INSCRIPTIONS : <https://www.universitedepaix.org/formations/informations-pratiques/inscriptions>

PRIX : Les membres de l'UBMP bénéficient du Tarif préférentiel « membre de l'Université de Paix »

FORMATION COMPLÈTE EN MÉDIATION CIVILE ET COMMERCIALE – BRUXELLES

Le programme de 15 jours est conçu pour des personnes désireuses de devenir médiateurs agréés (base + spécialisation en matière civile et commerciale) ou d'acquérir les outils et techniques leur permettant de gérer autrement les conflits auxquels ils sont confrontés dans leur pratique professionnelle.

INFORMATIONS : <http://www.pmr-europe.com/www/wp-content/uploads/2018/11/base-mcc-printemps-19.pdf>

DATES : 18.03 – 19.03 – 26.03 – 28.03 – 02.04 – 23.04 – 02.05 – 09.05 – 16.05 – 21.05 – 27.05 – 06.06 – 13.06 – 20.06 – 21.06.2019 (9h30 à 17h30) - **INSCRIPTION :** limitée à 14 personnes - garantir la qualité pédagogique et le suivi personnalisé.

CONTACT : 0476.33.50.84 - Coralie Smets-Gary coralie.smets.gary@pmr-europe.com - Tarif préférentiel : membre UBMP

CENTRE DE FORMATION : PMR- Europe (Uccle) rue Dodonée 113 - 1180 Bruxelles

CBR - CENTRUM VOOR BEROEPSVERVOLMAKING IN DE RECHTEN - ANTWERPEN

De nascholingsdagen bemiddeling zijn een vervolmakende opleiding voor juristen en welzijnswerkers die professioneel met bemiddeling bezig zijn. Er is keuze uit diverse thema's, waarbij met verschillende casussen en met de vragen van cursisten wordt gewerkt. Korte theoretische beschouwingen en oefeningen met terugkoppeling en conclusies voor de praktijk wisselen elkaar af. Daarnaast zijn ook theoretische nascholingsdagen in het programma opgenomen om tegemoet te komen aan de specifieke noden van de professionele bemiddelaar.

Programma nascholing bemiddeling academiejaar 2019:

- 07.05.2019 (13-19u) - Omgaan met mensen met communicatiemoeilijkheden
- 14.05.2019 (13-19u) - Lichaamstaal & non-verbale communicatie

INFO : Stadscampus- gebouw V - S.V.091 - Venusstraat 23 - 2000 Antwerpen - Tel. + 32 3 265 54 48 - cbr@uantwerpen.be
INSCHRIJVING <https://www.uantwerpen.be/nl/faculteiten/faculteit-rechten/onderwijs/permanente-vorming/centrum-beroepsvervolmaking-rechten/opleidingsaanbod/nascholing-bem/>

*Paradoxe de la paix:
"La gestion authentique du conflit implique que la paix
n'est pas le résultat de l'absence de conflit,
mais sa gestion." Thomas Fintak*

SPÉCIALISATION EN MÉDIATION CIVILE ET COMMERCIALE 2019 - LIÈGE

En tant que médiateur, vous possédez les outils généraux de la médiation qui peuvent s'appliquer à de nombreuses situations conflictuelles. Vous souhaitez cependant approfondir vos connaissances en matières civiles et commerciales pour mieux comprendre les enjeux et réagir adéquatement à des situations particulières telles que : Les conflits intrafamiliaux en cas de succession - La séparation d'époux, co-dirigeants d'un commerce - Les controverses entre actionnaires au sein d'une entreprise - Les intérêts d'un conflit entre un fournisseur et un client La législation et les obligations d'un contrat. Un dégât d'habitation d'un voisin chez un autre... Cette formation répond aux spécificités demandées par la Commission fédérale de médiation : examen en fin de parcours. Parcours convient au renouvellement d'agrément.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX: Au travers de mises en situations et de cours spécifiques, vous apprendrez l'environnement des entreprises ainsi que les enjeux des parties civiles et les intégrer dans vos techniques de médiation.

PROGRAMME – 38h30 Négociation raisonnée - Loi 2005 - Médiation en droit des biens / droit civil - Protocoles de médiation - Rôle de l'avocat - Droit des contrats - Rôle du droit - Déontologie - Rôle des experts - Rôle des conseils - Exercices à blanc processus de médiation 3 phases + débriefing - Examen écrit - Évaluation sur le processus de médiation

INSCRIPTION : <http://www.hecexecutiveschool.be/wp-content/uploads/2016/11/Specialisation-mediation-civile-et-commerciale-2019.pdf> - **CONTACT:** Sixtine de Harlez : T. +32(0)42.32.73.79 - sixtine.deharlez@uliege.be

LA MEDIATION FAMILIALE AVEC LES ENFANTS ET LES ADOLESCENTS

MODULE 5 : le 19.03.2019 de 9h30 à 17h00

CREATIVITE DANS LES TECHNIQUES DE COMMUNICATION AVEC LES ENFANTS / ADOLESCENTS SELON LES AGES

MISE EN SITUATION - Formateurs : Annette BRIDOUX et Jacques BASTIN

LIEU : Maison Notre-Dame du Chant d'Oiseau, Avenue des Franciscains 3A à 1150 BRUXELLES

PRIX : à verser sur le compte de l'AMF n° 363-0178874-46. - Prix comprend : formation, documents, repas

Par journée : 110 € membres AMF - 150 € non-membres - 190 € institutions.

INSCRIPTIONS : info@amf.be - Inscription valable après paiement - 20 participants max.

ACCREDITATION/AGREMENT : par module : 6 points avocats.be & 6 heures CFM

COMMUNIQUER, C'EST PARTIR À LA RENCONTRE DE NOS CARTES DU MONDE

Dans toute forme de communication ou d'interaction, la confrontation de notre propre modèle du monde avec celui de l'autre risque de générer des échanges inconfortables, des malentendus, des lectures de pensée, voire mêmes des conflits.

Avec des outils simples et efficaces (provenant majoritairement de la PNL, et pas que ...) nous allons à la découverte de notre propre carte du monde. Ainsi comprendrons-nous mieux notre fonctionnement et nous verrons déjà se dessiner les premières pistes pour mieux gérer notre style de communication. Ensuite, nous apprendrons comment comprendre la carte du monde de l'autre et comment adapter notre style de communication pour arriver à des échanges plus harmonieux et plus efficaces.

FORMATEUR : Stan Kinnaer. Passionné par le développement personnel et le coaching, il s'est formé en PNL, hypnose ériksonienne, coaching de vie intégral, MBT et coaching professionnel. Il partage son temps entre l'accompagnement individuel, les formations en entreprise et dans le secteur non marchand. **INFOS:** 02/371.36.36 – **INSCRIPTION:** secretariat@ecoledesparents.be - code **11684**

MODALITÉS PRATIQUES : 3, 4, 5/07/2019 – 9h30-16h30 – rue de Stalle 96 à Bruxelles – 240€ (Tarif préférentiel UBMP : 216€)

HUMAINS & ENTREPRISE - LA MÉDIATION

15ÈME CARREFOUR DE LA MEDIATION – BRUXELLES - 21/03/2019 – 9 À 17H



CONTACT :

Patrick Namotte +32 498 845 929 pn@nexos.be

Evelyne Meissirel +32 473 882 374

evelyne@oma-mediation.com

PRIX:

Entreprises : matin : 50€ / après-midi : 40€

ASBL/indiv. : matin : 25€ / après-midi : 20€

Etudiants : matin : 15€/après-midi : 10€

Sans emplois : matin : 15€/après-midi : 10€

INSCRIPTIONS : <http://bit.ly/210319invit>

PROGRAMME

9h00 Mot d'introduction - Véronique Crutzen, Conseillère générale, Direction Générale Humanisation du travail, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

9h05 Témoignage - Philippe Flament, DRH

9h20 Du nouveau dans la médiation

Olivier Moreno, Magistrat au Tribunal du travail de Bruxelles

9h35 Vous avez dit conflit?

Evelyne Meissirel, Médiatrice @ O.M.A

10h10 Pensons prévention!

Eric Battistoni, Médiateur @ IMEF, Magistrat honoraire

11h05 Quelles ressources internes?

Isabelle Brouillard & Anne-Sophie Frankinet, médiatrices @ UP

11h40 Quelles ressources externes?

David Lohisse, Avocat et médiateur

12h15 Questions-réponses et 1ère synthèse - Claude Quackels,

Fondateur du Carrefour de la médiation et médiateur

12h30 Lunch

13h30 – 2 Ateliers au choix 13h30 / 15h

Atelier I. Freins et leviers à la médiation

Elisabeth Jonlet et Laurent Leroux, médiateurs

Atelier II. Médiation - mode d'emploi

David Lohisse et Isabelle Persoons, médiateurs

Atelier III. Médiation & Inter-culturalité

Anne Coudeyre et Annabel Fava, médiatrices

16h15 Synthèse des débats - Rapporteurs de groupe & intervention de Paul

Martens, président émérite - Cour Constitutionnelle

« NAARMATE IK OUDER WORD,
BESTEED IK MINDER AANDACHT
AAN WAT MENSEN ZEGGEN.
IK KIJK GEWOON NAAR WAT ZE DOEN. »
Andrew Carnegie.



Door **Silvia Prins**, klinisch psycholoog (KU Leuven) en sociaal antropoloog (U.C.L.). Ze werkte verscheidene jaren in organisaties als communicatietrainer, consultant en coach. In 2006 behaalde ze een doctoraat in de organisatiepsychologie (Onderzoekscentrum voor Werk-, Organisatie- en Personeelspsychologie, K.U.Leuven).

Bemiddeling voor leidinggevenden richt zich specifiek tot leidinggevenden die een bemiddelende rol willen opnemen en zich hier grondig op willen voorbereiden. Deze pocket biedt u een houvast om zelf een constructieve rol op te nemen in het oplossen van conflicten in uw eigen werkomgeving. Conflicthantering is namelijk een van de moeilijkste opdrachten waar leidinggevenden mee te maken krijgen. Conflicten kunnen een startpunt zijn om verschillen uit te spreken, relaties te herstellen en nieuwe afspraken voor toekomstige samenwerking te maken. Wanneer u de eerste stap naar bemiddeling zet, begint u aan een ontwikkelingsproces dat een betere leidinggevende en een beter mens van u zal maken. Bemiddeling is namelijk niet de zoveelste nieuwe managementtechniek. Het is vooral een levensfilosofie.

C'EST AVEC QUI QU'ON VA OÙ ?

Colloque 21.03.2019 – 9 à 17h – « Aula Magna – 1, Place Raymond Lemaire – 1348 Louvain-La-Neuve



Le colloque de Familles Plurielles se centrera sur la manière dont les enfants et les jeunes peuvent s'attacher dans un contexte familial où les configurations parentales et adultes peuvent être multiples. Notre société actuelle connaît une transformation de la famille, une évolution des normes et des regards. Elle ne disparaît pas, mais elle connaît une mutation, et fonctionne différemment. Les cellules familiales prennent des formes diverses, familles recomposées, monoparentales,

homoparentales, élargissant le champ des tuteurs de croissance. Parfois d'autres personnes, accueillants familiaux ou professionnels, prennent le relais et assurent aussi, partiellement, cette mission. Au milieu de ces paysages multiples, les enfants vont naître, grandir, se développer, s'attacher, se différencier... Comment pourront-ils trouver leur place dans cette évolution sociétale ? Comment peuvent-ils se lier à chacun dans des relations ajustées ? Quelles sont les bases d'un attachement sûr ? Comment se retrouvent-ils à l'adolescence ? Nos orateurs tenteront d'éclairer ces réflexions de leur apport tout au long de la journée. Ce colloque est pensé pour accompagner dans leur cheminement les professionnels de secteurs de l'enfance et de la jeunesse, les acteurs de terrain, les parents, les familles d'accueil, les étudiants...

L'équipe de Familles Plurielles,
Julie BLONDIAU, Michaël CLAVIE, Christian PRINGELS et Xavier VERSTAPPEN.

« Il nous faut désormais apprendre à écrire « familles » au pluriel. En effet, il n'existe plus un modèle, une forme unique de famille, mais des réalités familiales multiples. Elles intègrent des modèles antérieurs, s'en démarquent aussi, et intègrent également des modèles culturels venus d'ailleurs qui pénètrent et transforment nos réalités familiales. »

Michel Billé, sociologue

9h00 | Ouverture - **Rachid MADRANE**, Ministre de l'Aide à la Jeunesse, des Maisons de Justice... Bruxelles

9h10 | « Conflit de loyauté, quête d'appartenance ou désir d'être comme tout le monde ? »

par Jean-Paul MUGNIER, directeur depuis près de trente ans de l'Institut d'Etudes Systémiques à Paris. Sa pratique comme thérapeute familial et de couple l'a conduit à rencontrer de nombreux enfants et adultes victimes de violences physiques et/ou sexuelles. Auteur de nombreux essais et directeur des collections « Psychothérapies créatives » et « Penser le monde de l'enfant » aux éditions Fabert.

Le témoignage à l'âge adulte d'une enfant placée et de nombreuses vignettes cliniques illustreront cette réflexion.

Discutants : **Paul JAUMAUX**, psychologue, psychothérapeute au SSM l'Adret, superviseur pour le Centre Chapelle-aux-Champs - **Fabienne SERCK**, juge d'instruction, anciennement juge au tribunal de la famille et de la jeunesse de Bxl.

11h00 | « Qui s'occupera de nos enfants ? Quelques observations sur les enjeux de la vie familiale de demain. »

par Susann HEENEN-WOLFF, psychanalyste, psychologue, professeur de psychologie clinique à l'UCL.

Discutants : **Marie France LAMBERT**, Directrice retraitée de « Parcours d'Accueil », membre fondatrice de l'APFEL & tutrice MENA ; **Thierry MOREAU**, professeur extraordinaire à l'UCL et avocat au Barreau du Brabant Wallon.

13h30 | « L'attachement parent – enfant dans notre monde actuel : facteurs de risques et facteurs de protections. »

par Johanne LEMIEUX, spécialiste de l'enfant adopté et sa famille au Québec et en Europe. Elle divise son temps entre l'intervention psychosociale et psychothérapeutique au Bureau de consultation en adoption de Québec, des écrits, des conférences et formations.

Discutants : **Paulette DE BACKER**, médecin pédiatre aux urgences pédiatriques du CHU Saint-Pierre & **Annie DELPLANCQ**, psychologue, praticienne, superviseuse EMDR, co-fondatrice de « l'Envol ».

15h20 | « Pour une éthique de la promenade : l'incertain chemin d'un adolescent vers lui-même. »

par Eric FIAT, professeur de philosophie à l'Université Paris-Est & responsable du Master d'éthique médicale à l'AP-HP.

Discutants : **Jean-Vincent COUCK**, directeur de la direction de l'inspection des SAJ et SPJ &

Camille LABAKI, psychologue, psychothérapeute, formatrice CEFORES, Chapelle-aux-Champs, UCL, membre ABIPS, EFTA.

16h50 | Mot de clôture - **Xavier VERSTAPPEN**, président de Familles Plurielles.

INSCRIPTION, PRIX : <https://www.famillesplurielles.be/cest-avec-qui-quon-va-ou/>

TRAINING – MEDIV - GENT - HASSELT - KAPELLE-OP-DEN-BOS



Bijscholingen Bemiddeling & Conflictueuze Verschillen

Conflictmapping - 12.03.2019, Hasselt

Collaboratieve onderhandelingen – 26.03.2019, Gent

Specialisatie Bemiddelaar in Burgerlijke- en Handelszaken 2019

(voorjaar) - Startdata: 29 & 30.03.2019 - Kapelle-op-Bos

INFORMATIE/INSCHRIJVEN : <https://www.mediv.be/opleidingsaanbod>

Constructieve dialoog in de advocatenpraktijk – 23.04.2019, Hasselt

Van weerstand naar wijsheid (waarom tegenpolen elkaar nodig hebben) - 30.04.2019 - Kapelle-op-Bos

Specialisatie Bemiddelaar in Sociale Zaken 2019, ed. 2 (voorjaar) - Startdata: 2 & 3.05.2019 - Kapelle-op-Bos

SENSATIONS CORPORELLES ET EMOTIONNELLES DU MEDIEUR - Formations continues : le 21.03.2019 (14 à 18 h)

Triálogos mettra le focus sur les sensations corporelles et émotionnelles du médiateur, une formation « réflexive » et interactive. Une psychanalyste, Marie **Jeanne SEGERS**, une thérapeute de couple systémique **Hedwige HOGENRAAD** et une médiatrice familiale **Geneviève HERINCKX** viendront échanger leurs regards sur des situations de médiations familiales, en évoquant les questions de contre-transfert, de résonances, d'empathie mais aussi de posture d'intervention. **Tarif préférentiel : membre UBMP**
Pour plus de détails : http://img-view.mailpro.com/clients/2012/11/23/21095/06_regards%20crois%C3%A9s.pdf –

DEVENIR MÉDIEUR : FORMATION À LA MÉDIATION – TRIALOGUE – début le 25.03.2019 - BRUXELLES



Programme complet & tarifs : <http://www.trialogues.be/wp-content/uploads/2012/09/DEVENIR-MEDIATEUR-2019.pdf>

Tarif préférentiel : membre UBMP

L'ASBL Trialogues organise une formation qualifiante à la médiation générale et spécifique en médiation familiale, civile et sociale (en entreprises et en institutions). Cette formation théorique et pratique de deux ans et demi permet au participant de solliciter l'agrément de médiateur auprès de la Commission fédérale de médiation.

Triálogos est un centre de médiations spécialisé dans le travail en co-intervention (un médiateur accompagné soit d'un psychologue, d'un intervenant social, d'un juriste, d'un expert, d'un autre médiateur, etc.). Outre l'ouverture à l'intégration de divers apprentissages en sciences humaines, la formation requiert un investissement personnel et actif.

Cette **formation vise** à développer la posture de médiateur et à permettre de ressentir la valeur ajoutée de la position de tiers multi-partiel dans le règlement de différends. L'apprentissage portera sur le processus de médiation, la philosophie et les techniques qui le sous-tendent. Au terme de la formation, le participant disposera d'un large éventail d'outils et d'attitudes pour aborder de manière pertinente les différentes facettes d'une situation, dans le respect de son rythme et de la nature du contexte (professionnel ou privé) dans lequel il souhaite intervenir.

COLLOQUE : LA MEDIATION AUTREMENT – 28/03/2019 – LLN - 13h45 – 17h30



Depuis son introduction dans le Code judiciaire en 2005, la médiation étonne, interroge, séduit et convainc ! Par la suite, la loi du 18/06/2018 est venue renforcer la place qu'occupe cette médiation dans le paysage juridique. Outre la consécration du droit collaboratif, ce mode de gestion des conflits s'installe en effet comme une **voie privilégiée** et une **alternative presque institutionnelle** au procès civil. Pour rebondir sur ce succès, le Journal des tribunaux a choisi d'organiser son colloque annuel autour de la médiation. Avec l'arrivée de la médiation, les **statuts des acteurs du procès judiciaire** (le rôle du juge, l'intervention de l'avocat, la figure du médiateur...) entrent en effet dans une **nouvelle dimension**... In fine, c'est toute l'approche du procès civil qui en sort bouleversée.

Comment se compose la figure du nouveau médiateur ? Quelle formation ? Quelle protection ? Quelles exigences ? Lors de l'après-midi d'étude, des professeurs, juges, avocats, médiateurs et formateurs en médiation proposeront leurs différents points de vue sur le sujet.

L'ouvrage, « **La médiation autrement** » paru dans la collection des *Dossiers du Journal des tribunaux* (Larcier, 2019), sera remis aux participants. **INTERVENANTS** : Bénédicte INGHELS, Catherine DELFORGE, Alice DEJOLLIER, Bénédicte INGHELS, Pierre-Paul RENSON, Martine BECKER, Coralie SMET-GARY, Philippe VAN ROOST et Gérard KUYPER.

INFORMATIONS PRATIQUES : <https://www.larcier.com/fr/la-mediation-autrement-2019-9781101009352.html>

DATE - LIEU : 28/03/2019, 13h45 – 17h30 – au Cercle du Lac - Bd Baudouin 1er, 23 - 1348 Louvain-la-Neuve

FRAIS D'INSCRIPTION : 100€ - 150€ OU 195€ TTC – Larcier training – formations@larcier.com – tel. 0800 39 067

LEUVEN – 26/03/2019

We hebben weer enkele vormingen die we voor onszelf en ook voor andere geïnteresseerden willen organiseren.

De eerste vorming die we organiseren gaat door op **26 maart**. Onderwerp is wat er in een **protocol** kan worden opgenomen, met misschien wel de nadruk op dingen die niet erg meegegeven worden in opleidingen tot bemiddelaar:

1. Wat zet je in een protocol om:

- jezelf te beschermen: tegenover de advocaten vb. over de vertrouwelijkheid - tegenover de cliënten - i.v.m. GDPR
- voor de bescherming van de cliënten tegenover elkaar (VB: - Kan je mensen verplichten om akkoord te gaan geen procedure op te starten tijdens een bemiddelingstraject? Wat zijn de risico's hiervan? Wat zijn deelakkoorden, wat zijn de risico's, hoe gaan we ermee om?)

2. Wat je dient op te nemen als je: co-bemiddeling overweegt - andere professionals wil betrekken in je bemiddeling - als de advocaten van de partijen betrokken worden in de bemiddeling

3. Oprissing van de deontologische regels vooral i.v.m. de vertrouwelijkheid en transparantie

4. Wat is de meerwaarde van de advocaten in een bemiddeling : Kortom, hoe stel je een sluitend protocol op waarin jouw verantwoordelijkheid als bemiddelaar zo duidelijk mogelijk omlijnd is? De opleiding wordt gegeven door **Maaïke Goyens**. Maaïke is niet alleen bemiddelaar maar ook juriste en geeft regelmatig bijscholingen voor bemiddelaars.

PRAKTISCH: - Datum: dinsdag 26/03/2019 - 14u tot 19u - **PLAATS:** Agora Centrum, Edward Van Evenstraat 4, Leuven.

KOSTPRIJS: 80€, over te schrijven op rekening BE22 7370 4578 4447 van het Bemiddelingsteam met als mededeling 'vorming 26/03/19'. Factuur is mogelijk, bezorg ons dan jouw factuurgegevens. Koffie, water en thee zijn voorzien, alsook een kleine snack voor het 'vieruurtje'. Erkenning bij de Federale Bemiddelingscommissie is aangevraagd.

Om in te schrijven: mailen naar sophie-ann@bemiddelingsteam.be en ook de betaling uitvoeren. **Je plek is pas definitief gereserveerd na ontvangst betaling.**

LA MEDIATION TRANSFORMATIVE - Formation continue - France

27 (14 à 18h), 28 (9 à 18h) et 29/03/2019 (9 à 16h) ou 11 (14 à 18h), 12 (9 à 18h) et 13/09/2019 (9 à 16h)

La médiation transformative est une approche de la médiation développée aux Etats-Unis d'Amérique par R. A. Baruch Bush, 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'autodétermination des personnes, l'"empowerment" (le pouvoir d'agir) et la reconnaissance. 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, médiatrice familiale, DE, formatrice. **LIEU :** Puyricard, Pays d'Aix-en-Provence.

OBJECTIFS : • Comprendre les valeurs et concepts de base de la médiation transformative • Réfléchir sur ses propres valeurs et convictions sur le conflit, les personnes et la médiation • S'initier à ce courant de médiation • Enrichir sa pratique de médiation de nouvelles techniques et postures.

CONTENU : • Réflexion sur ses propres valeurs et convictions • Les concepts de la médiation transformative : le conflit, autodétermination, « empowerment » (pouvoir d'agir) & 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.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES : • Démarche interactive • Apports théoriques et méthodologiques • Exercices pratiques • Mises en situation • Réflexions à partir de situations vécues. Attestation en fin de formation.

COÛT: Individuel : 220 € TTC (déjeuner « bio » des jeudi et vendredi compris) Employeur ou fonds de formation pour salariés et libéraux : 390 € TTC (déjeuner « bio » des jeudi et vendredi compris)

INSCRIPTIONS: Tél : +33 6-89-56-37-81 - marianne.souquet@mac.com www.mariannesouquet.com - **PARTICIPANTS :** 6 à 14

INFOS: Brigitte Blanchard : 06-88-36-47-17 - brigitte.blanchard10@wanadoo.fr

COLLOQUES ANNONCÉS**8^{ème} COLLOQUE INTERNATIONAL DE AIFI – 10 & 11/05/2019 à Montréal (Québec)**

Association Internationale Francophone des Intervenants auprès des familles séparées

« ON SE QUITTE... EST-ON QUITTE ? »

Le 8.05.2019 – journée de formation - le 9.05.2019 – journées portes ouvertes dans différents services.

Les 10 & 11.05.2019 – 8^{ème} colloque AIFI - Plus d'infos : <https://www.aifi.info/colloques>

10^{EME} RENCONTRE DU MONTALIEU 29/05 au 1/06/2019 (France)**29, 30, 31 MAI & 1 JUIN 2019****10^{èmes} rencontres**

Lutte pour la vie, loi de la jungle, rapports de force et d'hostilité, sentiments d'injustice, abus de violence...ces phénomènes exacerbent le sentiment d'être opprimé, brimé, méprisé, nié par l'Autre.
Les rapports des hommes en société peuvent ainsi être vus comme une instante et constante demande de reconnaissance réciproque, condition indispensable de toute coexistence pacifique.

■ RÉFLEXION, RECHERCHE, CONFRONTATIONS, ÉCHANGES**■ UN CADRE UNIQUE POUR UN SEJOUR CONVIVIAL****■ VINGT MÉDIATEURS EN RECHERCHE**

Tous contributeurs à la publication du Cahier des Rencontres chez Médias & Médiations

Les Rencontres sont validées 17h au titre de la formation continue par l'IFOMENE.

**CONFLIT ET BESOIN DE RECONNAISSANCE****La reconnaissance, pilier de la médiation ?...****10 DINGEN DIE JE MOET WETEN OVER HET NIEUWE VENNOOTSCHAPSRECHT****op 01/03/2019 - 06:00 • Persbericht**

Het vennootschaps- en verenigingsrecht is hervormd. Meer dan anderhalf miljoen bedrijven, 610.000 eenmanszaken, 230.000 vzw's en stichtingen in België zaten er al een tijdje op te wachten. Op 1 mei van dit jaar is het eindelijk zover: dan treedt het nieuwe vennootschaps- en verenigingsrecht in werking. Het federaal parlement zette daarvoor donderdag definitief het licht op groen. Het nieuwe vennootschaps- en verenigingsrecht recht is het sluitstuk in de fundamentele hervorming van het economisch recht, waar Minister van Justitie Koen Geens al jaren aan werkt. Op zijn initiatief werden ook het insolventierecht en ondernemingsrecht in 2018 hervormd.

1. Iedereen gelijk voor het recht

Vanaf 1 mei 2018 zijn ook vzw's, landbouwers en vrije beroepen zoals artsen, ondernemingen die onder andere failliet kunnen gaan. Vroeger werd een vzw ontbonden, maar dankzij een faillissement kan een vereffening ordentelijker verlopen zodat schuldeisers correct worden uitbetaald.

2. Geen startkapitaal nodig

Als enkele vrienden een startup (onder de vorm van bijvoorbeeld een BV) oprichten, dan is het wettelijk minimumkapitaal van 18.550 euro geen vereiste meer. Maar het credo 'bezint eer ge begint' blijft van toepassing: de notaris vraagt om een gedetailleerder financieel plan, en winst kan enkel worden uitgekeerd na een grondige balans- en liquiditeitscheck.

Bovendien kun je ook menselijk kapitaal, zoals kennis en arbeid, als startkapitaal inbrengen in de onderneming. De enige voorwaarde is dat die inbreng objectief wordt gewaardeerd door bijvoorbeeld een bedrijfsrevisor.

3. Slechts vier basisvormen voor vennootschappen

Minder keuzestress voor beginnende ondernemingen: onder andere de CVBA, CVOA of tijdelijke handelsvennootschap verdwijnen. Vier basisvormen, namelijk de maatschap, de BV, CV en NV blijven over.

Minister van Justitie Koen Geens licht toe: "Met deze grondige hervorming zullen meer ondernemingen geboren worden in België. Bestaande vennootschappen krijgen een overgangperiode tot 1 januari 2024 om hun statuten te wijzigen."

4. Mijn onderneming, mijn regels

Waar vroeger de wet dwingende regels voorschreef, krijgen ondernemers nu veel meer keuze om eigen regels op te nemen in hun

statuten. Zo zal bijvoorbeeld de manier waarop aandelen worden overgedragen, zelf bepaald kunnen worden door de onderneming.

5. Vzw's mogen winst maken

De nieuwe wet laat toe dat de vzw's onbeperkt economisch actief mogen zijn. Vroeger mocht dat enkel als bijkomstige activiteit. Let wel, leden mogen zichzelf geen winst uitkeren en winst mag enkel gaan naar het belangeloos doel waarvoor de vzw is opgericht.

6. Mail or it didn't happen

Een woord is een woord, maar een mail is een mail. E-mails krijgen een wettelijke basis en officiële bewijskracht. Zo kan de onderneming ervoor kiezen om te communiceren met aandeelhouders en leden via e-mail, zodat papierverbruik afneemt.

7. Geen businesspartner in crime nodig

Je kunt een onderneming (BV en NV) voortaan alleen oprichten. Vroeger moest je daarvoor minimaal met twee personen zijn.

8. Belgische zetel = Belgisch recht

Een onderneming opgericht in België, die kiest voor het Belgisch recht, zal voortaan altijd als Belgische onderneming aanzien worden, ook al zit het hoofdbestuur in het buitenland. Belgische of buitenlandse ondernemingen die bewust voor het Belgisch recht kiezen, blijven onderworpen aan het recht van hun keuze. Dat neemt heel wat rechtsonzekerheid weg voor ondernemingen en schuldeisers.

9. Twee stemmen per aandeel

Vroeger gold: 'één aandeel, een stem'. Met de nieuwe wet kan een beursgenoteerd bedrijf ervoor kiezen om eventueel twee stemmen te geven per een aandeel. Dat is enkel mogelijk voor trouwe aandeelhouders, die een aandeel twee jaar ononderbroken op hun naam hebben staan. Zo zullen bedrijven zich sneller verankeren in België en geneigd zijn hier te blijven.

10. Bestuurders beperkt aansprakelijk

Bestuurders moeten durven gaan voor een beslissing, zonder dat een schadevergoeding als een zwaard van Damocles boven hun hoofd hangt. Daarom is het bedrag van een schadevergoeding voortaan begrensd. Dat kan verzekeraars over de streep trekken om aan de bestuurder een verzekering toe te kennen. Afhankelijk van de omvang van de onderneming, gaat het om een bedrag tussen de 125.000 en 12 miljoen euro. Maar als er ernstige fouten spelen, is de vordering niet begrensd.

*Lorsqu'un seul homme rêve, ce n'est qu'un rêve.
Mais si beaucoup d'hommes rêvent ensemble,
c'est le début d'une nouvelle réalité.
Hunderwasser*

LE MÉDIATEUR DEVRAIT-IL DONNER SON OPINION QUANT AUX OPTIONS DES PARTICIPANT(E)S ? Article : Jean POITRAS et Solange PRONOVOST

Un des mythes importants de la médiation évaluative est que le médiateur aiderait les personnes récalcitrantes à faire des compromis en se prononçant sur l'issue probable du conflit. Informées du «risque de perdre» devant un quelconque décideur, celles-ci présenteraient alors une plus grande «ouverture» aux solutions proposées. Or, une étude récente démontre avec éloquence que les pronostics des tiers intervenants sont peu fiables. Ainsi, leur opinion quant aux chances que les gens gagnent lors d'une audience s'avère généralement une prévision qui n'est pas vraiment sûre. Dans cette perspective, quelle est la vraie valeur de ce modèle de médiation?

En fait, l'erreur de plusieurs médiateurs est de baser leur intervention sur l'évaluation du risque. Par exemple, selon son expérience, l'un d'eux peut au cours du processus, informer une personne qu'il est peu probable qu'elle obtienne gain de cause lors de l'audition et qu'elle devrait par conséquent, accepter le compromis qui lui est présenté. Si cette affirmation réussit à la faire fléchir, la situation n'en demeure pas moins problématique car le médiateur peut sembler exercer des pressions indues. Est-ce dire que la médiation évaluative n'a pas sa place parmi les mécanismes de gestion des conflits?

Contrairement aux détracteurs de l'approche évaluative, nous croyons que le médiateur doit parfois aider les gens à mieux considérer leurs options. Cependant, celui-ci doit se concentrer sur la confrontation de leurs idées préconçues et non sur l'évaluation de leurs possibilités de remporter le verdict. Pour ce faire, adopter une attitude d'«avocat du diable» est une excellente approche. Voici une liste des préjugés cognitifs qu'il peut questionner.

Surestimation de ses chances de gagner. Il est bien connu dans la littérature scientifique que les individus ont tendance à surestimer leur chance de gagner, notamment parce qu'ils sous-estiment la position de leur vis-à-vis. C'est ainsi que l'intervenant peut réduire cette propension en soulignant les points forts de ce dernier. Il peut aussi mettre en lumière les faiblesses des arguments de celui qui se croit plus solide. Sans se prononcer sur l'issue du conflit, il aide néanmoins les gens à mieux évaluer la situation.

Sous-estimation des coûts. Bien qu'une personne puisse avoir d'excellentes chances de gagner un procès ou un arbitrage, il reste que le processus menant à la victoire engendre des coûts qui sont généralement très importants sur le plan financier, temporel et

émotif. Est-ce que celle-ci les a bien estimés et en a tenu compte dans son évaluation globale? Est-elle prête à rester en conflit encore plusieurs mois dans l'attente de sa réussite? L'attrait du gain risque souvent d'aveugler les gens au point d'éclipser leur jugement. Un médiateur peut alors les aider à bien analyser l'ensemble de l'équation coûts/bénéfices.

Sous-estimation des dommages collatéraux. Un autre élément que les personnes en conflit oublient régulièrement de considérer, ce sont les conséquences négatives du conflit pour les personnes qui ne sont pas directement impliquées, mais qui gravitent autour de la situation conflictuelle. L'exemple classique concerne les enfants d'un couple qui divorce. Parfois, c'est lorsque les parents prennent conscience de la souffrance de ces êtres vulnérables qu'ils réalisent que le maintien du conflit ou la victoire à tout prix ne constitue pas une option viable. C'est ainsi qu'en les aidant à prendre acte des dommages collatéraux, le médiateur les amène à mieux évaluer leurs options.

Perte de vue des objectifs supérieurs. Il est normal en situation de tension, de colère, de ressentiment, que les gens veuillent gagner, et même qu'ils désirent faire payer l'autre. Mais est-ce le but ultime de la démarche? Ne serait-ce pas plutôt de régler un obstacle qui les empêche de cheminer vers autre chose? La médiation d'un divorce vise-elle à faire payer le conjoint pour avoir provoqué la rupture, ou n'a-t-elle pas plutôt pour objectif l'obtention d'une entente qui permettra aux protagonistes de refaire leur vie et de sauvegarder le bien-être des enfants le cas échéant? Dans le domaine de l'emploi, ne permettrait-elle pas de rétablir les communications et l'harmonie dans les relations au lieu creuser l'écart et de détériorer davantage le climat de travail? Comme il n'est pas rare que les personnes impliquées dans une situation conflictuelle perdent de vue la finalité d'une démarche de résolution d'un différend, il peut être opportun que le médiateur les incite à garder cette perspective en tête. Cela leur permettra de mieux circonscrire les options qui se présentent à elles.

L'objectif d'une intervention évaluative devrait être d'aider les participant(e)s à mieux soupeser les possibilités qu'ils ont et non pas de les convaincre de régler. Pour ce faire, le médiateur doit respecter certains principes. D'abord il ne doit pas les effrayer, mais plutôt les soutenir afin qu'ils fassent une appréciation objective de la cause. Ensuite, dans le but de maintenir une équité entre eux, il se doit de faire cet exercice avec chaque personne, même s'il a l'impression qu'une seule fait une évaluation faussée de la situation. En respectant ces deux lignes de conduite, la médiation évaluative respecte les règles de l'art.

Publié 3/12/2018.

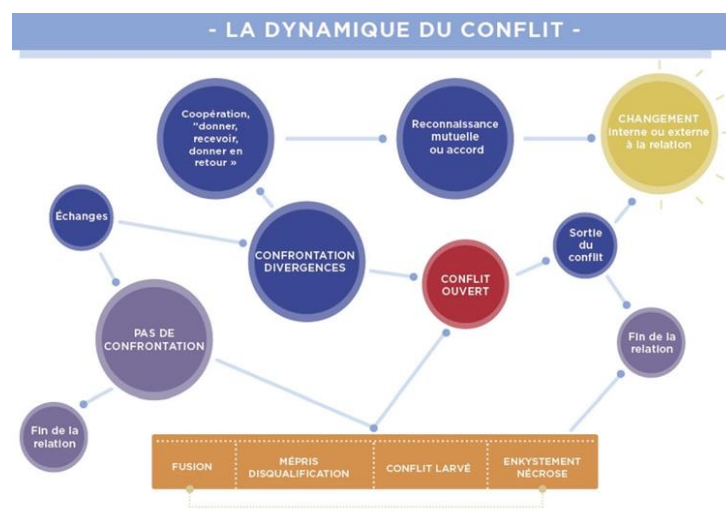
Références

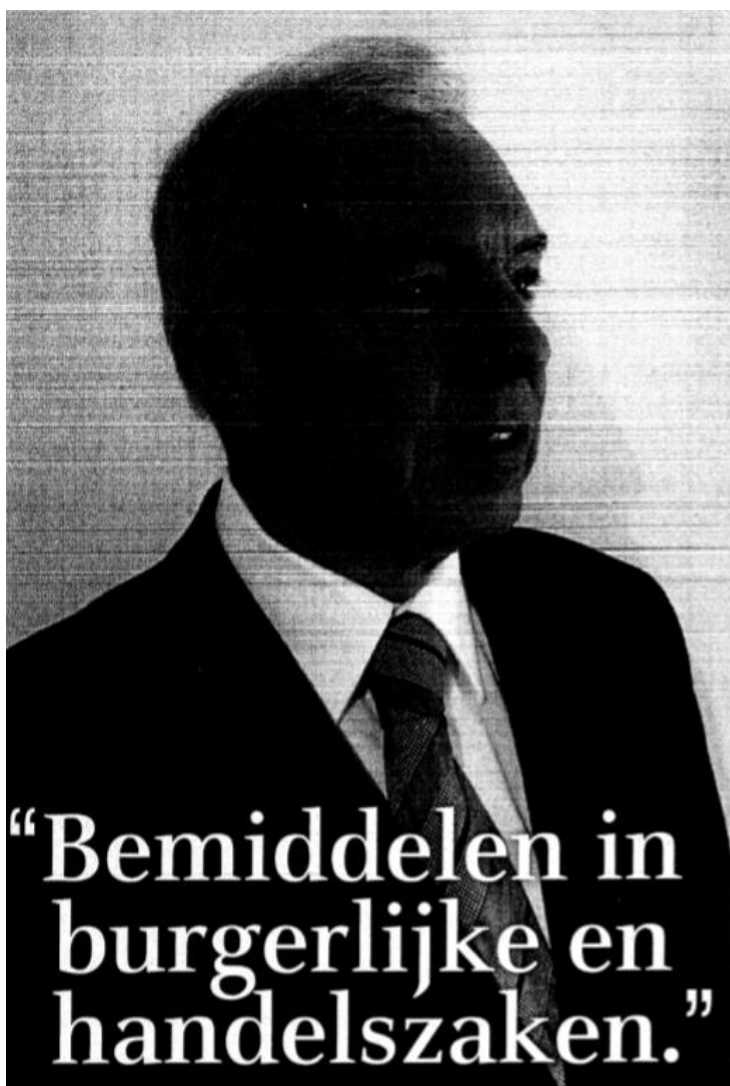
BAITAR, Rachid, BUYSE, Ann, BRONDEEL, Ruben, et al. *Styles and goals: Clarifying the professional identity of divorce mediation. Conflict Resolution Quarterly*, 2013, vol. 31, n°1, p.57-78.

DELLA NOCE, Dorothy J. *Evaluative mediation: In search of practice competencies. Conflict Resolution Quarterly*, 2009, vol. 27, n°2, p.193-214.

LEVIN, Murray S. *The Propriety of Evaluative Mediation: Concerns About the Nature and Quality of an Evaluative Opinion. Ohio State Journal Dispute Resolution*, 2000, vol. 16, p.267.

“La nature fondamentale de l'être humain,
quand il fonctionne librement,
est constructive et digne de confiance.”
CARL ROGERS





“Bemiddelen in burgerlijke en handelszaken.”

Recent had ik een gesprek met dhr. Jan Van Hoecke, erkend bemiddelaar in burgerlijke en handelszaken (art. 1726 § 6 Gerechtelijk Wetboek), naar aanleiding van de publicatie (B.S. 02/07/2018) van de nieuwe wet ‘bemiddeling’ en wat dit praktisch kan betekenen voor de VVR-leden.

“Wet van 18 juni 2018 houdende diverse bepalingen inzake burgerlijk recht en bepalingen met het oog op de bevordering van alternatieve vormen van geschillenoplossing”.
(ADR: alternative dispute resolution).

Conflicten en geschillen (of noem het meningsverschillen) behoren tot de realiteit van het dagelijkse leven die kunnen escaleren tot echte veldslagen met alle nefaste gevolgen die hieruit voortvloeien.

Het is dus belangrijk dat wij hiermee met ‘gezond

verstand’ leren omgaan, met respect voor elkaar en de focus gericht op kwaliteit (Q) van onze dienstverlening.

Geschillen kunnen op meerdere manieren worden aangepakt én beslecht: de aanpak is divers en de uitkomst (afloop) niet minder, afhankelijk van de gekozen weg die men bewandelt, gaande van een oplossing in der minne (met oog voor het herstel en de continuïteit van de relatie) tot een procedureslag bij de rechtbank (met hoog oplopende kosten en – meestal – alleen maar verliezers ...)

Bezorgd om het welzijn van onze sector en geboeid door deze nieuwe manier van geschillenbeslechting, nodigde ik de heer Jan Van Hoecke uit voor een verhelderend gesprek.

Wat is ‘bemiddeling’ en hoe bent je er toe gekomen om u hierin te engageren?

Mijn interesse voor dit vakgebied is gegroeid vanuit mijn lange carrière in het verzekeringswezen. ‘Verzekering’ is per definitie een conflictmaterie en het is hier dat ik de overtuiging heb opgedaan dat de wijze waarop conflicten beslecht worden van cruciaal belang is voor een ‘verdraagzame’ en ‘kwalitatieve’ samenleving. Deze overtuiging is de basis van mijn engagement.

Dit is een nobele doelstelling doch wat onderscheidt je van de klassiek gangbare manier om een conflict op te lossen en hoe word je “bemiddelaar”, iedereen kan toch bij wijze van spreken ‘bemiddelen’?

Theoretisch is dit juist, doch er is meer. In de Angelsaksische landen met als voorlopers de USA (Harvard University) en Canada heeft men al lang begrepen welke economische schade wordt aangericht door te proberen conflicten op te lossen door middel van juridische procedures. Hierover verder uitweiden zou ons in dit kort gesprek te ver afleiden. Samengevat ontdekte men dat “partijen” in staat zijn om zelf hun geschil te beslechten en hiervoor een passende oplossing uit te werken tot éénieders tevredenheid en bestendiging van de wederzijdse relatie. Hierbij stelt zich echter de vraag:

DOSSIER

“Partijen nemen zelf de oplossing van hun geschil in handen.”

“Hoe beginnen we hieraan...”. Partijen zijn dikwijls overmand door emotie (boosheid, zich beledigd voelen, onrecht en dies meer) en hun grote gelijk (rechtvaardigheidsgevoel) dat zij zelf niet klaar zijn om hun tegenstrever op een rustige wijze tegemoet te treden en hun geschil bij te leggen.

Een manier van handelen kan erin bestaan om de tegenstrever via tussenkomst van de advocaat te dagvaarden, op jacht naar het grote gelijk. Dit, en de gevolgen hiervan, is ons allen meer dan bekend met bovenop alle ‘negatieve’ energie die deze aanpak opsloopt.

Een zéér waardevol alternatief is beroep te doen op een – al dan niet – “erkende bemiddelaar” (zie hiervoor FOD Justitie die jaarlijks de lijst met erkende bemiddelaars publiceert). De “erkende” bemiddeling staat garant voor deskundigheid én kwaliteit, onder toezicht van de minister van Justitie. De “erkende” bemiddelaar heeft een degelijke en omvangrijke opleiding genoten met eindtermen die hem in staat stelt om de conflicterende partijen te “begeleiden” in het zoeken naar een oplossing voor hun ‘different’ (geschil). Het woord ‘different’ heeft een waardevolle betekenis.

Dus partijen zoeken zelf een oplossing voor hun geschil, dit onder begeleiding van een hiertoe speciaal opgeleide bemiddelaar. Maar is deze manier van aanpak dan geen concurrentie voor de advocaat en een mogelijke dubbele kost (mogelijke kostprijs van de advocaat en bovenop de kost van de bemiddelaar) ?

Ik begrijp de vraag, doch zal je teleur stellen in gunstige zin. Ofwel doen partijen ‘rechtstreeks’ een beroep op de bemiddelaar, ofwel zijn zij reeds verwickeld in een procedure en wordt beslist om dit pad (even) te verlaten in een poging om samen een minnelijke oplossing uit te werken onder begeleiding van een deskundig bemiddelaar. De kosten voor de advocaat en de procedurekosten terzijde gelaten, is de kostprijs van de “erkende bemiddelaar” bescheiden. De barema’s worden voorgesteld door de FOD Justitie (Federale Bemiddelingscommissie) en bedragen 125 à

150 euro per uur effectieve bemiddeling (all-in), benevens gebeurlijke materiële kosten zoals het afhuren van een vergaderplaats. Rekening houdend met het feit dat de gemiddelde duurtijd van een bemiddeling 6 à 7 uren belooft, is de eindfactuur vlug gemaakt. Doordat partijen op deze wijze zelf de oplossing van hun geschil in handen nemen wordt de “procedure” verkort en dus ook de kosten hiervan hetgeen de eindfactuur (al dan niet met behulp of tussenkomst van de advocaat) drastisch verlaagt.

Kan je kort even toelichten hoe een bemiddeling verloopt?

Nadat partijen op “vrijwillige” basis zijn overeengekomen om te pogen hun geschil in der minne op te lossen – hierin al dan niet gebeurlijk bijgestaan door hun advocaat – nodigt de bemiddelaar hen uit voor een ‘intake’ gesprek. Partijen doen in alle sereniteit (dit bewaken behoort tot de opdracht van de bemiddelaar) hun verhaal waarna de bemiddelaar het probleem en de basis van hun geschil kadert. Wanneer partijen zich hierin kunnen vinden, stelt de bemiddelaar voor om samen naar oplossingen te zoeken voor hun conflict. Hij coacht en stimuleert partijen om op een creatieve wijze maximaal voorstellen te formuleren die een oplossing kunnen bieden. Na deze fase beslissen partijen over welke mogelijke oplossing(en) zij samen wensen te onderhandelen en aldus hun geschil op een voor allen positieve manier te beslechten. Partijen houden dus zelf the lead in handen, dit in tegenstelling tot een gerechtelijke procedure die zij ‘lijdzzaam’ ondergaan.

Ik begrijp het, de bemiddelaar treedt op als “facilitator” die partijen helpt en begeleidt in hun zoektocht naar een oplossing voor hun geschil. Maar wat kan dat nu concreet betekenen voor onze sector? Er bestaat toch reeds een geschillencommissie voor de sector bij de FOD Economie (BELMED) ?

Dit is juist, maar betreft enkel de geschillenbeslechting in de B2C-relatie

“De verwachtingen en belangen zijn van een niet te onderschatten menselijke, economische en interrelationele waarde.”

(consumentengeschillen) waar de regeling duidelijk is uitgetekend. Ontevreden klanten dienen zich (fysisch of online <http://belmed.fgov.be>) bij dit platform aan te melden waarbij de 'geschillencommissie reizen' het dossier in handen neemt. Dit gaat dus expliciet over 'consumentengeschillen'.

Anders verloopt het met geschillen tussen 'professionelen' die niet aan deze regeling gebonden zijn. Ik denk bijvoorbeeld aan de reisorganisator of touroperator die 'botsen' omwille van plagiaat bij de uitgifte van een brochure of een reisproject. Een ander frequent voorkomend voorbeeld zijn de geschillen bij franchising tussen de franchisegever en de -nemer.

Een reiskantoor dat schade lijdt door de slechte levering van diensten door 'derden', een bediende uit een bepaald kantoor vestigt zich als zelfstandige en loopt weg met de clientèle van zijn/haar ex-werkgever, reputatiebeschadiging van een collega... wij kunnen zo doorgaan.

VVR is een zeer belangrijke speler in de reissector en verdedigt de belangen van meer dan 70 % van de Nederlandstalige sector in Vlaanderen en Brussel. Het positieve imago en de kwalitatieve dienstverlening ligt de organisatie zeer nauw aan het hart en dus ook de manier waarop meningsverschillen en ontevredenheid van de dienstverlening worden aangepakt. Welke boodschap heeft je voor onze leden in het bijzonder ?

Je stelt het zeer terecht: in een dienstverlenende sector en nog meer specifiek in de reissector zijn de verwachtingen hoog gespannen, zowel vanwege de consumenten t.a.v. de leveranciers als tussen de onderlinge dienstverlening van deze laatste. De "verwachtingen" en "belangen" zijn van een niet te onderschatten menselijke, economische en interrelationele waarde. Het is dus in het belang

van het Q-label binnen de sector dat onderlinge geschillen of conflicten op een efficiënte en "menselijke" wijze tot éénieders tevredenheid worden opgelost. Hoe langer de duurtijd van een geschil, hoe zuurder de verstandhouding en hoe duurder de kostprijs van de oplossing. De ADR (alternative dispute resolution) – technieken waarvan de (erkende) bemiddeling deel uitmaakt zijn hiertoe het middel bij uitstek.

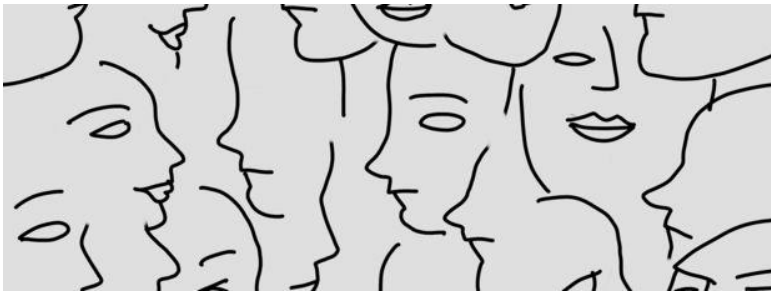
Immers, 'partijen' nemen zelf het heft in handen om een oplossing te vinden voor datgene wat hen scheidt, op zoek naar een voor éénieder bevredigend antwoord en de continuïteit van de relaties. Dit alles op basis van *vrijwilligheid, vertrouwelijkheid en respect*. In tegenstelling tot een 'klassieke' procedure voor de rechtbank die men lijdzzaam ondergaat, zonder inspraak, meestal duur is en geen winnaars dan wel eerder verliezers oplevert. Kiezen voor "bemiddeling" is kiezen voor kwaliteit en een goede onderlinge verstandhouding. Verschil in "belangen" is er steeds geweest en zal er altijd zijn. Alleen, door de evolutie van de wetenschap hebben we vandaag een beter inzicht over de manier waarop we onze 'ver(ge)schillen' kunnen overleggen en bijleggen.

In de sector die je vertegenwoordigt is dit van een niet te onderschatten waarde en kan de ervaren, door wijsheid gevormde bemiddelaar, een zeer waardevolle steun zijn om dit kwaliteitsproject te helpen bewaken.

Je boodschap is duidelijk waarvoor onze erkentelijke dank. Ik hoop dat onze leden in de toekomst eerder een beroep zullen doen op deze nieuwe techniek van conflictbeslechting veeleer dan te kiezen voor een procedure bij te rechtbank. Ik dank je voor deze leerrijke toelichting.

Bart De Baere & Jan Van Hoecke

L'EMPATHIE EST LA CLE D'UNE BONNE REUNION par Annie McKee



© GETTY IMAGES

DEVELOPPER SON EMPATHIE PERMET DE DECRYPTER LES VERITABLES ENJEUX D'UNE REUNION.

C'est un fait, nous détestons tous les réunions. Elles représentent généralement une perte de temps et sont, hélas, bien parties pour perdurer. En tant que dirigeant, votre responsabilité est donc de faire en sorte de les améliorer. Cela ne se résume pas à les écourter, à les rendre plus efficaces ou mieux organisées. Il faut que les participants les apprécient et passent un bon moment.

Le bonheur est très important au travail. Comment pourrait-il en être autrement quand la plupart d'entre nous y passent le plus clair de leur temps ? Les autres options – frustration chronique, mécontentement, voire aversion totale pour son emploi – ne sont tout simplement pas acceptables. Les sentiments négatifs nuisent à la créativité, à l'innovation et au travail en équipe. Soyons lucides : les réunions restent majoritairement le lieu où ces derniers se concrétisent. Si les réunions ne fonctionnent pas, il y a de fortes chances que nous ne parvenions pas à accomplir ce qui est nécessaire.

APPRENDRE À GÉRER SES ÉMOTIONS

Dès lors, **comment transformer les réunions** pour qu'elles soient plus agréables et qu'elles génèrent des sentiments plus positifs ? Il faut, bien entendu, convier les bonnes personnes, rédiger de meilleurs ordres du jour et mieux s'y préparer. C'est la base. Mais si vous souhaitez réellement améliorer le travail effectué ensemble en réunion, il vous faudra développer quelques compétences essentielles en termes d'intelligence émotionnelle, à savoir de l'empathie et une capacité à gérer vos émotions.

Pourquoi l'empathie ? Parce que c'est une compétence qui vous permet de décrypter les comportements : qui soutient qui ? Qui est en colère, et qui se la coule douce ? Où se trouvent les résistances ? Ce n'est pas aussi simple qu'il y paraît. Parfois, ceux qui opposent la résistance la plus subtile prennent des airs de supporters, alors qu'ils n'apportent aucun soutien. Ce sont des tueurs d'idées, intelligents mais sournois.

DÉTECTER LES CONFLITS ENFOUIS

Observer attentivement les individus vous aidera aussi à comprendre les conflits majeurs, et souvent enfouis, au sein du groupe. Un indice : ils n'ont probablement rien à voir avec les sujets discutés ou les décisions qui seront prises dans la réunion en cours. Il y a bien plus de chances qu'ils soient intimement liés à des dynamiques éminemment humaines concernant, par exemple, qui peut se permettre d'influencer qui (le siège contre le terrain, les « expats » contre les gens du cru) et à des dynamiques de pouvoir entre des personnes de sexes et d'origines ethniques différents.

L'empathie vous permet de discerner et de gérer ces dynamiques de pouvoir. Nombre d'entre nous aimeraient se considérer comme étant au-dessus de ce genre de préoccupations – et des manœuvres politiques au bureau en général – et penser qu'elles importent peu ou seulement pour ces individus machiavéliques que personne n'apprécie. Mais, si on est réaliste, cependant, le pouvoir est un élément d'une importance considérable au sein des groupes : il constitue la véritable monnaie d'échange dans la plupart des organisations. Et cela se joue dans les réunions. Apprendre à décrypter les flux, les mouvements, les glissements de pouvoir peut vous aider à diriger une réunion – et tout le reste.

EVITER LES GROUPES POLARISÉS

Gardez en tête que **l'usage de l'empathie** vous aidera à comprendre comment vos interlocuteurs réagissent par rapport à vous. En tant que responsable, vous êtes peut-être la personne présente détenant le plus de pouvoir. Certaines personnes, de type « dépendant », vont s'incliner à chaque fois. Au début, cela peut être agréable. Mais continuez à fonctionner de la sorte, et vous avez des chances de créer un groupe dépendant – ou bien bipolarisé, avec d'un côté ceux qui feront tout ce que vous voulez et de l'autre ceux qui n'en feront rien.

C'est ici qu'intervient **la gestion de vos propres émotions**, et ce pour plusieurs raisons. Tout d'abord, considérons les individus dépendants dans vos réunions. Encore une fois, cela peut être très agréable d'être entouré de personnes qui vous admirent et sont d'accord avec la moindre de vos paroles. En fait, cela peut être un grand soulagement dans nos **organisations mues par les conflits**. Mais, encore une fois, si vous ne gérez pas votre réaction, vous détériorerez la dynamique du groupe. En outre, vous aurez l'air idiot. Car d'autres savent aussi décoder les mécanismes des groupes, et comprendront à juste titre que vous aimez que les gens aillent dans votre sens. Ils verront que vous pouvez être victime de votre ego, mais aussi de ceux désireux de vous plaire ou de vous manipuler.

PROVOQUER UN « EFFET MIROIR »

En second lieu, un fort affect donne le ton pour l'ensemble du groupe. Nous nous alignons les uns par rapport aux autres sur notre ressenti concernant ce qui se passe autour de nous. Sommes-nous en danger ? Y a-t-il des raisons de se réjouir ? Devrions-nous en avoir assez et faire preuve de cynisme, ou bien être optimistes et engagés ? Voici pourquoi cela revêt tant d'importance dans les réunions : si, en tant que responsable, vous parvenez à projeter vos émotions les plus positives, comme l'espoir ou l'enthousiasme, les autres les reproduiront selon un « effet miroir » et le ton d'ensemble qui régira le groupe sera celui de l'optimisme, avec un sentiment s'apparentant à : « Nous sommes dans le même bateau et nous allons y arriver. » Et il existe une forte corrélation neurologique entre les sentiments et la cognition. Nos pensées sont plus claires et nous sommes plus créatifs quand nos sentiments sont essentiellement positifs et quand nous sommes mis au défi intelligemment.

Le revers de la médaille est évident. Vos émotions négatives sont tout aussi communicatives et sont presque toujours destructives si elles ne sont pas maîtrisées ou gérées. Exprimez de la colère, du mépris ou un manque de respect et vous verrez inmanquablement basculer les gens en mode belliqueux – individuellement et collectivement. Exprimez du dédain et vous susciterez l'antipathie de ces personnes, bien après la fin de la réunion. Peu importe qui déclenche en vous de tels sentiments. Il suffit que d'autres personnes le voient pour qu'elles se demandent si elles ne risquent pas d'être votre prochaine cible.

FAVORISER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FONCTIONNEL

Pour autant, cela ne veut pas dire que toutes les émotions positives sont toujours appropriées, ou que vous ne devriez jamais exprimer d'émotions négatives. Ce qu'il est important de retenir, c'est que les émotions d'un responsable sont éminemment contagieuses. Sachez-le et gérez vos sentiments en conséquence afin de promouvoir le type d'environnement dans lequel les individus peuvent fonctionner ensemble pour prendre des décisions et abattre du travail.

Cela va sans dire, mais tout ceci est impossible lorsque votre téléphone est allumé. Comme le fait remarquer Daniel Goleman dans son ouvrage « Focus. Attention et concentration : les clefs de la réussite » (Robert Laffont, 2014), nous sommes loin d'être aussi doués que nous le pensons pour jongler entre diverses tâches. A vrai dire, nous sommes nuls en la matière. Eteignez donc votre téléphone et sachez écouter les personnes avec qui vous vous trouvez aujourd'hui.

En fin de compte, c'est à vous qu'il revient de vous assurer que ceux qui participent à vos réunions en ressortent contents, qu'ils soient satisfaits de leur contribution et de vous en tant que leader. L'empathie vous permet de décrypter ce qui se passe, et la gestion de vos émotions vous aide à orienter le groupe vers une atmosphère propice à un travail concret – et au bonheur.

L'iceberg de la réussite



Catherine TOURNERIE - Coach Professionnelle certifiée

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



20€

MEDIATION ET SANTE – UN NOUVEAU DROIT DE L'HOMME

Jean-Luc Truelle, Professeur honoraire de neurologie, médiateur - Laurence Azoux-Bacrie, Avocat, docteur en bioéthique, médiateur - Shabname Meralli-Ballou Monnot, Avocat, médiateur - Henri Cohen Solal, Docteur en psychologie clinique, psychanalyste, médiateur

Médiateurs diplômés, praticiens et formateurs en médiation, les auteurs intègrent les pratiques de médiation dans l'univers du soin et du handicap. Ils sont ainsi au service de la qualité des relations entre patients (et leur famille) et professionnels de santé en pratique libérale, comme dans les hôpitaux et établissements médico-sociaux, les entreprises et toute organisation concernée par la santé au travail. Ils conjuguent leurs spécialités respectives - médecine, droit, éthique, psychologie – pour une ambition commune : promouvoir la médiation au rang d'un nouveau droit de l'homme.

Éd. Médias & Médiations - <https://www.medias-mediations.fr> - Dépôt/vente : Centre Européen de Médiations (asbl) 119 rue de l'Hôtel des Monnaies – 1060 Bruxelles - Tel. 0476.261.216. centre.europeen.mediations@gmail.com

EN SOI, VERS L'AUTRE - Gary Friedman

Comment les professionnels du conflit peuvent utiliser l'introspection pour aider leurs clients

« Rien n'est plus important pour une personne en situation de crise que de se sentir comprise. »

"Ce livre décrit le programme que j'ai développé avec mes collègues Jack Himmelstein, professeur de droit et avocat, et Norman Fischer, un moine bouddhiste. Cela remet en cause beaucoup des conventions développées par les professionnels du conflit, en les remplaçant par un engagement entier et profond de nous-mêmes au service de ceux qui font appel à nous. Nous conceptualisons ce programme, qui s'enracine dans la conscience de soi, comme un travail de l'intérieur vers l'extérieur : en soi, vers l'autre."

Gary Friedman pratique le droit en tant que médiateur en Californie depuis 1976. Connu comme l'un des fondateurs du mouvement actuel de la médiation, il compte parmi les premiers avocats médiateurs, avec plus de deux mille médiations conduites dans tous les domaines. Avec son collègue Jack Himmelstein, ils développent un modèle de médiation basé sur la compréhension, pratiqué couramment aujourd'hui aux Etats-Unis et en Europe. Gary Friedman enseigne la médiation dans le Center for Understanding in Conflict et voyage à travers le monde pour enseigner sa méthode.

Éd. Médias & Médiations - <https://www.medias-mediations.fr> - Dépôt/vente : Centre Européen de Médiations (asbl) 119 rue de l'Hôtel des Monnaies – 1060 Bruxelles - Tel. 0476.261.216. centre.europeen.mediations@gmail.com



25€



20€

LA MEDIATION TRANSFORMATIVE - UNE APPROCHE NON DIRECTIVE DU CONFLIT

Robert A. BARUCH BUSH, Joseph P. FOLGER - Traduit par Pauline CHAMBERT-LOIR, Olivier CHAMBERT-LOIR
Avec la contribution de John-Peter WELDON - traduit de l'américain.

« Liberté » et « bienveillance », voilà les deux mots qui reviennent le plus souvent à la bouche des médiateurs expérimentés qui découvrent avec étonnement la pratique singulière de la médiation transformative. Celle-ci met en avant la non-directivité du médiateur et son respect intégral de l'autodétermination des participants, de l'expression de leurs ressentis et points de vue, en particulier lorsqu'ils sont aux prises avec la déstabilisation et la fermeture engendrées par le conflit.

Première édition en français de l'ouvrage de référence théorique et pratique de ce modèle de médiation en pleine expansion dans le monde anglo-saxon, ce livre présente les principes fondamentaux et les concepts-clés de la « transformation des interactions conflictuelles » : empowerment individuel et reconnaissance mutuelle. Il en décrit avec précision les outils et leur utilisation dans des contextes d'intervention très différents.

Au-delà des médiateurs, confirmés ou débutants, qui y trouveront matière à questionner et enrichir leur pratique, ce livre s'adresse à toute personne intéressée par la communication, le management et l'accompagnement dans les organisations.

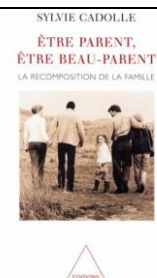
Toulouse, Ed. Erès, trajets, 2018

ÊTRE PARENT, ÊTRE BEAU-PARENT – LA RECOMPOSITION DE LA FAMILLE – Sylvie CADOLLE*

Suffit-il de savoir aimer pour réussir une recomposition familiale? Quelles sont les tensions et les souffrances? Les pères peuvent-ils exercer à distance leur autorité alors qu'ils n'ont que des contacts intermittents avec leurs enfants? Le beau-parent doit-il vraiment se sentir obligé de traiter son bel-enfant comme s'il était le sien? Qu'en disent les enfants concernés? Qui constitue, à leurs yeux, leur vraie famille? Plus d'un million d'enfants en France vivent avec un beau-parent. Voici la première enquête qui donne la parole aux parents comme aux enfants.

*Sylvie Cadolle enseigne la philosophie et la sociologie de l'éducation à l'IUFM de Créteil.

Paris, Éd. Odile Jacob, 2000



29,90€