



Édito

Le Covid-19 ne nous a pas quitté mais déjà nous respirons. Les activités des uns et des autres ont repris avec plus d'intensité. Les gestes barrières, les désinfectants et les gels sont encore de mises ... afin de ralentir l'épidémie voire la combattre. Restons vigilants !

Dans cette nouvelle Newsletter nous reprenons un ensemble d'activités pour les médiateurs. Il s'agit des formations, d'articles, de nos interventions (en présentiel ou par vidéo-conférence) gratuites pour les membres... et en bref, la vie de notre Union.

La semaine de la médiation 2020 s'annonce déjà (du 12 au 17/10/2020). Certains membres vous proposent déjà des activités formatives (p4). Et vous ? Avez-vous des idées, des formations, conférences, ateliers.... des activités à proposer ?

Il est urgent de transmettre vos propositions afin qu'elles puissent si vous le souhaitez se retrouver dans la brochure de la CFMédiation et obtenir les agréments utiles.

Vous souhaitez publier, dans la prochaine Newsletter 5/2020, un article à propos de votre activité, nous l'attendons avant fin août 2020. A vos plumes,

Hélène van den Steen

Présidente UBMP-BUPB-UBPM

Editoriaal

Het Covid-19 heeft ons niet nog verlaten, maar we kunnen toch al ademen. De activiteiten worden stilaan hervat. De noodzakelijke maatregelen, desinfectiemiddelen en gels zijn nog steeds vereist ... om de epidemie te vertragen of zelfs te bestrijden. Laten we waakzaam blijven!

In deze nieuwe nieuwsbrief stellen we een reeks activiteiten voor, voor bemiddelaars. Dit zijn vormingen, artikels, onze intervies (face-to-face of via videoconferentie) gratis voor onze leden ... en in het kort, het leven van onze Unie.

De bemiddelingsweek 2020 is alweer in aantocht (van 12 t/m 17/10/2020). Sommige leden bieden al vormingen aan (p4).

En u? Heeft u ideeën, vormingen, conferenties, workshops.... activiteiten aan te bieden?

Het is dringend om uw voorstellen door te sturen, zodat ze, indien u dat wenst, in de FBC-brochure terecht kunnen komen en de nodige goedkeuringen kunnen krijgen.

Indien u een artikel over uw activiteit wenst te laten publiceren in de volgende nieuwsbrief 5/2020, dan verwachten we het voor eind augustus 2020. Laat ons maar weten, verras ons.

Hélène van den Steen

Voorzitter UBMP-BUPB-UBPM

NEWSLETTER/NIEUWSBRIEF n° 4/2020

SOMMAIRE – OVERZICHT

Editorial – Voorwoord	- p01
Axes principaux d'actions – Actieplan	- p02
Conseil de Direction – Directieraad	- p02
Infos – Info - Mediation week	- p03
Rencontre régionale - Liège-Huy-Arlon	- p05
Formations - Vorming	- p06
Articles – Artikel	- p12
Bibliothèque – Bibliotheek	- p31

Le summum de la protection ! ... Le masque hydro-alcoolique ! ...



CONSEILS DE DIRECTION – DIRECTIERAAD

Bruxelles/Brussel, 9/07/2020 - 14-18h/u
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

SEMAINE DE LA MÉDIATION
MEDIATION WEEK

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
16/10/2020 – DÉCODAGE CORPOREL & LINGUISTIQUE EN MÉDIATION p4
16/10/2020 – GÉRER LE STRESS DES MÉDIÉS ET AIDER À DÉVELOPPER LEUR CRÉATIVITÉ 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**

Arrêté ministériel (17/04/2020) modifiant l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/04/17/2020030704/justel>

https://www.rtf.be/info/societe/detail_coronavirus-la-difficile-vie-des-commerçants-et-independants-a-l-heure-de-payer-les-loyers-nos-conseils?id=10469072

<https://www.rtl.be/info/belgique/societe/coronavirus-en-belgique-dernieres-infos--1213763.aspx>

Arrêté ministériel (30/05/2020) modifiant l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/05/30/2020030965/moniteur>

20 MAI 2020. - Loi portant des dispositions diverses en matière de justice dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2020/05/20/2020041431/moniteur>

https://www.rtf.be/info/belgique/detail_un-conge-parental-corona-aussi-pour-les-independants?id=10503509

4 JUIN 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 -

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/06/04/2020021143/moniteur>

5 JUIN 2020. — Arrêté ministériel modifiant l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, p. 41544.

<https://www.doische.be/actualites/mb-05jun2020-am.pdf>



**SERVICE PUBLIC FEDERAL JUSTICE - [C – 2020/41285] - FEDERALE OVERHEIDSDIENST JUSTITIE
Belgisch staatsblad - 22.05.2020 – Moniteur Belge (p.37151)**

« Décision du 1er février 2007, modifiée par les décisions des 11 mars 2010, 23 septembre 2010, 14 et 28 mars 2019 puis 11 mars 2020 déterminant les conditions et les procédures d'agrément des instances de formation des médiateurs et les formations qu'elles organisent, ainsi que les programmes minimaux de formation pour médiateurs agréés et les évaluations en vue de la délivrance d'un agrément

L'article 29, alinéa 1er de la décision publiée au Moniteur belge du 30 août 2019 (p. 83622) est modifié comme suit :

Les instituts de formation agréés qui, au 1er janvier 2019, dispensent des formations, conformément aux anciens articles 1726 et 1727 du Code judiciaire, peuvent continuer à les dispenser selon les mêmes conditions et modalités jusqu'au 1er septembre 2021. - L'article 29, alinéa 2 est abrogé. »

« Beslissing van 1 februari 2007, gewijzigd door de beslissingen van 11 maart 2010, 23 september 2010, 14 en 28 maart 2019 en vervolgens 11 maart 2020, tot vaststelling van de voorwaarden en procedure voor erkenning van vormingsinstanties en de vormingen die ze organiseren, de minimale vormingsprogramma's voor erkende bemiddelaars en de evaluaties tot het bekomen van een erkenning

Het artikel 29, 1ste alinea van de beslissing gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad dd 30 augustus 2019 (p. 83622) wordt gewijzigd als volgt: De op 1 januari 2019 erkende vormingsinstituten mogen onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten vormingen aanbieden conform de oude artikelen 1726 en 1727 Ger.W. tot 1 september 2021.

Het artikel 29, 2de alinea is opgeheven. »

**SEMAINE DE LA MEDIATION - 2020 - MEDIATION WEEK****Mardi 13/10 de 10 à 12h (Accueil 9h45') -****Conférence : LES PRATIQUES PRÉVENTIVES ET RESTAURATIVES AVEC LES JEUNES****Orateurs :** Joëlle TIMMERMANS, Rina COLARIS, Michaël AFOMEN, praticiens au SOUFFLE ASBL.**Agrément demandé à la CFM :** 2h - Organisation en français - CFS-EP et Le Souffle**Lieu :** Collectif Formation Société/CFS - Rue de la Victoire, 26 - Saint-Gilles -**Gratuit - Inscription obligatoire via info@cfsasbl.be - Places limitées à 20 personnes****Mercredi 14/10 – de 12h à 14h - Accueil/Lunch 11h30****Conférence – débat : 12 à 14h – « LA MÉDIATION A-T-ELLE DU SENS AVEC LES POUVOIRS PUBLICS »****Intervenants :** Emmanuel Jacobowitz, Clémentine Caillet, Radouane Bouhlal, Serge Dilleens, Grégory Simon, Francesco Perta, Hélène van den steen, Médiateurs agréés.**Lieu :** Centre Européen de Médiations asbl - 119 rue de l'Hôtel des Monnaies –1060 Bxl**Agrément demandé à la CFM :** 2h**Organisation :** Centre Européen de Médiations (asbl) & UBMP-BUPB-UBPM -**Inscription souhaitée :** Hélène van den Steen - Centre.europeen.meditations@gmail.com - +32 476.261.216**Paf. lunch :** 10€ à verser sur le compte du Centre : BE96-0001-3107-8423**Mercredi 14/10 – de 9h30-12h30 - Accueil 9h15'****Atelier – Workshop interactif « MA POSTURE EN CONFLIT »****Intervenante :** Esther Alcala Recuerda, médiatrice agréée**Lieu :** Université de Paix - 4, Bd du Nord - 5000 NAMUR**Agrément demandé à la CFM :** 3h - Organisation : Université de Paix & UBMP-BUPB-UBPM**Groupe :** de 8 à 16 personnes - inscription obligatoire : a.vaquerizo@universitedepaix.be[https://www.universitedepaix.org/formations/mediateurs-professionnels-formations-](https://www.universitedepaix.org/formations/mediateurs-professionnels-formations-continues)[continues](https://www.universitedepaix.org/formations/mediateurs-professionnels-formations-continues) - Prix : gratuit pour les membres de l'UBMP/UP - 10 € pour les non-membres**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 - Accueil 9h15' - Formation****« DE L'UTILITÉ DU DÉCODAGE CORPOREL ET LINGUISTIQUE EN MÉDIATION »****Intervenante:** Maria Ruisi, médiatrice agréée –**Lieu :** Le Champ des Possibles - 28 rue de la Montagne – 5060 SAMBREVILLE**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**Vendredi 16/10 - 12h30 à 14h - Accueil 12h15****Atelier : « GÉRER LE STRESS DES MÉDIÉS ET AIDER À DÉVELOPPER LEUR CRÉATIVITÉ EXERCICES DE PLEINE PRÉSENCE »****Intervenante :** Delphine LESAFFRE, médiatrice agréée et professeure de TaiCh & QiGong**Lieu :** "La Maison de la Médiation" - Rue de l'Hôtel des Monnaies, 107 - 1060 Bruxelles**Agrément demandé à la CFM :** 1h30' - inscription : delphine@mdm-mediation.com**Prix :** 5 €/personne, à verser pour le 14/10, sur compte Delphine Lesaffre IBAN : BE 33 7506 7676 7546 avec mention nom, prénom, & « médiation en pleine présence » - <http://www.mdm-mediation.com>



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

Objetifs:

- 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.

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

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

**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.cfm-fbc.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.cfm-fbc.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
31	31	30	31	31	28
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12
13	13	13	13	13	13
14	14	14	14	14	14
15	15	15	15	15	15
16	16	16	16	16	16
17	17	17	17	17	17
18	18	18	18	18	18
19	19	19	19	19	19
20	20	20	20	20	20
21	21	21	21	21	21
22	22	22	22	22	22
23	23	23	23	23	23
24	24	24	24	24	24
25	25	25	25	25	25
26	26	26	26	26	26
27	27	27	27	27	27
28	28	28	28	28	28
29	29	29	29	29	29
30	30	30	30	30	30
31	31	31	31	31	31

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.com

Martine 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’éthique 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€ pour les non-membres UBMP****27/08/2020 de 9h30 à 12h30** - Via ZOOM – Université de Paix – NamurInscription : Almudena Vaquerizo Gilsanz - a.vaquerizo@universitedepaix.be - Agrément CFM : 3h**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 NamurInscription : 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 »

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

VORMING – VORMING – VORMING – VORMING VORMING – VORMING – VORMING

**BASISOPLEIDING EN SPECIALISATIES –**

ERKEND OPLEIDINGSINSTITUUT DOOR FEDERALE BEMIDDELINGSCOMMISSIE

<https://www.promediation.eu/basisopleiding-en-specialisaties>

[Franklin Rooseveltlaan 349/B41 9000 Gent](mailto:fleur@promediation.eu)

fleur@promediation.eu - T 0476 97 89 21

ERKEND DIENSTVERLENER KMO-ORTEFEUILLE

SPECIALISATIE BEMIDDELING IN SOCIALE EN ARBEIDSZAKEN

SPECIALISATIE FAMILIALE BEMIDDELING

Het Coronavirus steekt geen stokken in de wielen bij Pro Mediation. Vanaf 1 september 2020 starten wij weer met onze opleidingen op fysieke locatie met inachtnaam van de Corona maatregelen zoals opgelegd door de federale overheid. Indien de gezondheid dit vereist stappen wij tijdens uw vorming feilloos over naar online-opleidingen.

BASISOPLEIDING - Paid Event

16 daagse dag-en avond onderwijs Noord-Antwerpen (Kasteel van Schoten)

5 september,2020 09:00 - 11 januari,2020 18:00

Kasteel Van Schoten, Kasteeldreef 61, Schoten, 2900 (BE)

BASISOPLEIDING - Paid Event

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

28 aug,2020 09:00 - 14 dec,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 sept,2020 09:00 - 11 jan,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 september 2020 te Leuven](#)

[Algemene inschrijvingsvoorwaarden](#)

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



PEOPLEINTERACTION

ERKEND OPLEIDINGSINSTITUUT VOOR BEMIDDELING

OPLEIDING TOT ERKEND BEMIDDELAAR



Wij organiseren onze Basismodule Bemiddeling te Limburg en Oost-Vlaanderen. Deze duurzame praktijkgerichte opleiding met een degelijke en interactieve theoretische onderbouwing en uitgebreide inoefening van de bemiddelingsvaardigheden leidt tot vakbekwame bemiddelaars.

Met oog voor wat de bemiddelaar ook na de opleiding nodig heeft, nemen we je mee in ons uitgebreid aanbod nazorg met ondermeer permanente vormingen, intervisies en supervisies en stagemogelijkheden.

[Ontdek hier](#) ons volledig aanbod 'nazorg' waar wij je automatisch en kosteloos mee opnemen gedurende 12 maanden na je afstuderen.

Zo bevordert PEOPLE INTERACTION niet enkel jouw eerste stappen als bemiddelaar maar geeft je begeleidingsmogelijkheden gedurende je ganse loopbaan.

Dit totaalpakket voor de erkend bemiddelaar is uniek in Vlaanderen. Because we care!

[Basismodule – Houthalen – aanvang 02 oktober](#)

– open voor inschrijving

[Basismodule – Gent – aanvang 03 oktober](#)

– open voor inschrijving

Neem deel aan onze online informatiesessie

op dinsdag 25 augustus van 18 - 19 u

Meld je aan eenvoudig even aan via info@peopleinteraction.be

Tot 31 augustus 2020 geniet je van onze 10% vroegboekorting! (al onze opleidingen komen in aanmerking voor KMO-portefeuille). Voor meer informatie contacteer ons op info@peopleinteraction.be

**BASISMODULE BEMIDDELING - BEMIDDELING IN FAMILIALE ZAKEN - BEMIDDELING IN BURGERLIJKE & HANDELSZAKEN - BEMIDDELING IN ARBEIDSRELATIES EN SOCIALE ZEKERHEID (SOCIALE ZAKEN)**

<https://peopleinteraction.be/opleidingen-bemiddeling/>

PERMANENTE VORMING VOOR BEMIDDELAARS

<https://peopleinteraction.be/opleidingen-permanente-vorming-2/>

- **Bemiddeling bij vastgoedtransacties**

Je wil je verder verdiepen in bemiddeling bij vastgoedtransacties en projectontwikkeling of je wil je vaardigheden bij burenbemiddeling aanscherpen. Deze thema's vind je terug in onze module bemiddeling bij vastgoedzaken.

- **Bemiddeling in appartementsgebouwen**

Als vastgoedmakelaar, syndicus treed je op als tussenpersoon bij de verkoop, aankoop, verhuur, beheer of overdracht van onroerende residentiële en niet-residentiële goederen. Je brengt dus vraag en aanbod samen in de koop- en huurmarkt.

- **Verbindende communicatie in familiale bemiddeling**

De techniek van verbindende communicatie binnen de familiale bemiddeling.

- **Van hulpvraag tot homologatie**

Hoe ga je te werk als familiaal bemiddelaar van hulpvraag tot gehomologeerde overeenkomst.

- **Narratieve bemiddeling**

In conflicten kan de bemiddelaar ertoe bijdragen dat de werkelijkheidsbeleving van partijen verandert of verschuift

Meer informatie : <https://peopleinteraction.be/> - Info@peopleinteraction.be - 0468 43 99 11

**ERKENDE OPLEIDINGSINSTITUUT VOOR BEMIDDELING | OMGAAN MET CONFLICTUEUZE VERSCHILLEN | GEWELDIGE COMMUNICATIE | DEEP DEMOCRACY - OP DE KALENDER IN 08/2020 EN 09/2020****DEEP DEMOCRACY - LEVEL 1 (online)**

Ben je al langer nieuwsgierig naar Deep Democracy? Kwam het er niet van je in te schrijven doordat je eigen agenda het niet toeliet of het aanbod al volzet was? Dan hebben we goed nieuws voor je. De internationale community LDD (Lewis Deep Democracy) bouwde in de afgelopen weken immers de level 1 van Deep Democracy om naar een online versie, wij bieden deze formule aan in MEDIV op 24 en 25 augustus.

Data: 24 en 25 augustus 2020 - **Plaats:** Online - **Trainer:** Anouk Moors

KENNISMAKINGSAVOND VOOR DE BASISOPLEIDING 2021 IN MECHELEN (online)

Wie overweegt om de opleiding tot bemiddelaar 2021 in **Mechelen** te volgen, kan tijdens deze online avond proeven van de inhoud, werkwijze en sfeer van onze basisopleiding. Je maakt er tevens kennis met trainers Anouk Moors en Kathleen Croes. Van hen krijg je exemplarische oefeningen op de bemiddelingssituatie. Er wordt uitleg gegeven en tijd vrijgemaakt voor vragen. **Datum:** 26 augustus 2020 - **Plaats:** Online - **Trainers:** Kathleen Croes en Anouk Moors

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 september 2020 - **Plaats:** MEDIV-huis Hasselt - **Trainers:** Kathleen Croes en Anouk Moors

Lees meer - <https://www.mediv.be/>



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,
RADOUANE 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

Prix : 10€ s/ compte du Centre IBAN= BE96-0001-3107-8423



**ARTICLES – ARTIKEL - ARTICLES – ARTIKEL - ARTICLES – ARTIKEL - ARTICLES – ARTIKEL****POUR UN BRÉSIL SOLIDAIRE ET RESPONSABLE**

Cher vous tous, chers médiateurs de tout horizon

C'est par le canal de cette newsletter de l'UBMP, que je me permets de vous interpellier pour un peu plus d'humanité. Chez nous, comme pour la plupart de nos voisins européens, nous reprenons doucement nos habitudes de vie après avoir connu l'épreuve du Covid 19. Mais pour nos voisins plus lointains : les Brésiliens, la situation reste on ne peut plus critique. C'est un réel appel à l'aide que m'a lancé mon ami et collègue médiateur près de Rio : JOAO.

Il explique que cette campagne des masques, qui consiste à revendiquer auprès des pouvoirs politiques en place, un droit légitime à une santé de qualité, a commencé le 20 mai 2020.

Il devrait y avoir 33 masques en tout. Des masques avec des phrases percutantes pour faire réagir ! Les représentants politiques au Brésil mais peut-être aussi les représentants d'autres pays. Trois masques nous sont déjà parvenus avec leur traduction !

La Newsletter de l'UBMP pourrait, non seulement être le relais vers d'autres instances, vers l'ensemble des médiateurs belges, français, luxembourgeois, suisses, allemands, italiens, espagnols, etc... , mais aussi apporter un soutien moral, psychologique via un geste de solidarité, d'échanges d'informations et qui sait ... si tout cela pouvait venir titiller l'oreille de la presse !

C'est pourquoi je vous transmets dans son intégralité, le texte (traduit par lui) que JOAO m'a envoyé pour décrire la situation et solliciter notre soutien dans la campagne des masques au Brésil ! A vos plumes ! toutes les idées sont les bienvenues.

Bien cordialement et dans l'espoir de vous lire ou vous entendre.

Brunhilde CALEWAERT, Médiatrice familiale agréée

« .. il y a déjà plus de 16 mille morts ici au Brésil et il y en aura certainement beaucoup plus. Pire que mon chagrin, c'est de voir la désunion politique de nos dirigeants. La mauvaise gestion fédérale est quelque chose pour laquelle je ne trouve pas d'adjectif.

Lorsque j'étais à l'hôpital Saint Justine de Montréal en 2017 et que j'ai vu qu'il était possible d'avoir un hôpital public qui ressemble plus à un centre commercial, j'ai pleuré avec tellement de tristesse de savoir qu'il est possible d'avoir un hôpital public de cette taille ici au Brésil. Mais il n'y en a pas.

Ma mère est décédée à l'intérieur d'un hôpital public avec une ordonnance du tribunal en 2015 pour y assister qui n'a pas été exécutée.

Aujourd'hui, au Brésil, les hôpitaux publics sont de véritables lieux de déchets humains. Les Brésiliens sont traités moins bien que les animaux. Quelle tristesse !!!!! Voir l'héroïsme des professionnels de la santé mourir au travail sans la moindre condition est touchant, mais en même temps triste car il n'y a aucune perspective d'amélioration.

Pardonnez-moi, de vous déranger avec mon éclat d'humeur, mais je suis très triste et inquiet pour tout ce que nous vivons ici. »

Joao, médiateur



WAAROM HUWEN NIET HETZELFDE IS ALS WETTELIJK SAMENWONEN



“Wij hebben geen blaadje papier nodig om te tonen dat we van elkaar houden”. Dat horen we vaak. Maar trouwen heeft wel degelijk andere gevolgen dan wettelijk samenwonen. Bewust kiezen voor de samenlevingsvorm die het best aansluit bij je toekomstplannen en wensen, is de boodschap. En om bewust te kiezen, informeer je je best over de rechten en plichten.

Feitelijk samenwonen: geen rechten, maar ook geen plichten

Partners die samenwonen zonder een verklaring af te leggen bij de ambtenaar van de burgerlijke stand, wonen “feitelijk” samen. Deze partners hebben geen rechten tegenover elkaar: ze erven niet van elkaar, de eigenaar van de gezinswoning kan deze zonder het akkoord van de andere partner verkopen én ze zijn elkaar wettelijk gezien geen bijstand of hulp verschuldigd. Aangezien deze partners elkaar geen hulp en bijstand moeten verstrekken, betalen ze in principe geen alimentatie ingeval van relatiebreuk. De samenlevingsvorm beëindigen is aan geen enkele formaliteit onderworpen.

Wettelijk samenwonen: een paar rechten, maar ook een paar plichten

Wettelijk samenwonende partners genieten van een aantal rechten. Zo hebben ze een (beperkt) erfrecht ten opzichte van elkaar. De wettelijk samenwonende partner erft het vruchtgebruik op de gezinswoning en de inboedel. Hij of zij zal dus in de gezinswoning kunnen blijven wonen na het overlijden van zijn of haar partner. Wel kunnen wettelijk samenwonende partners elkaar onterven via bijvoorbeeld een testament. Hun erfrecht is niet beschermd.

Bovendien geniet de gezinswoning van een bijzondere bescherming. Is één van de partners de enige eigenaar van de woning, dan zal hij of zij deze woning niet zomaar kunnen verkopen zonder het akkoord van zijn wettelijk samenwonende partner.

Elk van de partners draagt naar evenredigheid van zijn mogelijkheden bij tot de lasten van het samenwonen. Maar onderling zijn de partners elkaar geen hulp en bijstand verschuldigd. Dit heeft ook gevolgen bij een relatiebreuk: wettelijk samenwonende koppels zijn elkaar in geval van een breuk geen alimentatie verschuldigd, tenzij zij hierover afspraken maken. Een verklaring voor de ambtenaar van de burgerlijke stand volstaat om de wettelijke samenwoning te beëindigen. Een wettelijk samenwonende partner kan zelfs éézijdig deze verklaring afleggen en daarmee is de kous af.

Net zoals bij feitelijk samenwonende partners, krijgt de overlevende na overlijden van zijn of haar partner geen overlevingspensioen.

Huwen: veel rechten, maar ook meer plichten



“In goede en kwade dagen” zijn bij een huwelijk meer dan gewoon woorden. Deze gekende zin duidt enerzijds op de rechten van de huwelijkspartners, maar ook de verplichtingen die bij het huwelijk komen kijken.

Huwelijksparen zijn beter beschermd door een volwaardig erfrecht. Ze genieten niet alleen een uitgebreider erfrecht (de hele nalatenschap van de overledene in vruchtgebruik) ze hebben bovendien recht op een reservatair erfdeel (minstens de gezinswoning in vruchtgebruik). Dat betekent dat ze altijd een minimaal erfdeel erven.

Ze zijn verplicht om elkaar hulp en bijstand te verlenen. Dit heeft een heleboel gevolgen: het recht op alimentatie in geval van breuk, het recht op een overlevingspensioen en de mogelijkheid voor de langstlevende om een aantal sociaalrechtelijke vergoedingen te krijgen (bv. naar aanleiding van een overlijden ten gevolge van een beroepsziekte of een arbeidsongeval). De omvangrijke plichten en verantwoordelijkheden die eigen zijn aan het huwelijk, vertalen zich dus in omvangrijke rechten. Voor koppels die twijfelen om wettelijk samen te gaan wonen, dan wel om te trouwen, is het belangrijk om rekening te houden met deze verschillen. Het gebeurt wel eens dat koppels twee ruggen uit een varken willen snijden: de flexibiliteit en vrijheid van de wettelijke samenwoning combineren met de grotere bescherming van het huwelijk.

De samenlevingsovereenkomst en het testament: kiezen is niet altijd verliezen

Wat met de koppels die elkaar maximaal willen beschermen maar toch principieel niet willen trouwen?

Feitelijk en wettelijk samenwonende koppels kunnen zelf initiatief nemen om elkaar te beschermen. Op fiscaal vlak, erven deze partners onder bepaalde voorwaarden aan dezelfde tarieven als gehuwden. Een wettelijk samenwonende partner en zelfs een feitelijk samenwonende partner (die weliswaar minstens één jaar een gezamenlijke huishouding heeft gevoerd met de overledene) erft tegen dezelfde successietarieven als de gehuwde en wettelijk samenwonende partner. Voor de gezinswoning gelden specifieke regels.

Samenwonende partners zijn meer aangewezen op “self-service”. Dit veronderstelt dat samenwonende partners hun wensen met betrekking tot hun vermogen en erfrechten openlijk met elkaar moeten bespreken. Zo kunnen wettelijk samenwonende koppels de wederzijdse plicht van hulp en bijstand integreren in een samenlevingsovereenkomst. In deze samenlevingsovereenkomst kunnen ze de spelregels van hun samenwonen regelen.

De “hulp en bijstand” plicht kunnen ze zelfs doortrekken in het geval van een breuk, onder de vorm van een tijdelijke alimentatievergoeding. Nemen ze zelf het initiatief om deze verplichting in te voeren, dan hebben ze recht op een aantal sociaalrechtelijke vergoedingen. De wetgever gaat er dus van uit dat wie de plichten erbij wil nemen, ook recht heeft op de voordelen. Bron : FEDNOT

SUBTIELE TAAL IN CONFLICT - Sylvia Prins 1/7/2020

Alert zijn voor het taalgebruik in samenwerking, geeft je een aanknopingspunt om snel te detecteren of er (onderhuidse) spanningen leven in je team.

Bij meningsverschillen, pittige discussies, milde conflicten en zeker in openlijke ruzies gebruiken we specifieke taal. Die **taal definieert de relaties** tussen mensen. Iemand zet zich bijvoorbeeld in de ‘bovenpositie’ of stelt zich juist onderdanig op. Zo spelen we een **subtiel spel**, vaak zonder het te beseffen. Of taal wordt als **wapen** ingezet en ziet er dan uit als verbale agressie. Conflicttaal herken je in algemene zin aan uitspraken als “nooit”, “altijd”, “niemand”. En er zijn ook **specifieke categorieën van conflicttaal** die handig zijn om te herkennen.



HOE WE COMMUNICEREN IN CONFLICT

Hier vind je een overzicht van enkele categorieën in het communiceren in conflictsituaties (*).

Oordelend: “Jij bent...”

Moralistisch: “Je moet...”

Beschuldigend: “Als je niet zo...was.”

Onrespectvol: “Wie geeft er iets om wat jij denkt!”

Negatief: “Jij begrijpt er niets van”

Hiërarchisch: “Daarom, omdat ik het zeg”

Vergelijkend: “Ik ben veel...dan jij”

Absoluut: “Jij doet nooit/altijd...”

Vernederend: “Je snapt het echt niet hè”

Slachtofferend: “Hij heeft me dat aangedaan”

Fatalistisch: “Ze zal nooit veranderen”

Eisend: “Ik sta er op dat je...”

Dreigend: “Als je niet...dan...”

Vijandig: “Je hebt het totaal bij het verkeerde eind”

Competitief: “Dat is mijn standpunt”

Eenzijdig: “De waarheid is...”



ADDERJES ONDER HET GRAS...

Naast deze categorieën in conflictcommunicatie, zijn er nog een aantal **manieren van communiceren** die me opvallen en tegen de borst stuiten.

Een eerste – subtiele – is het denken in termen van ‘**oplossingen**’. Hier gaat men er vanuit dat er ‘een’ oorzaak is. Lineair, causaal en simplistisch denken dus. Dit lijkt vaak een bescherming tegen het durven kijken naar de complexiteit van situaties.

Ook het **zoeken naar ‘de’ waarheid** is een grote valkuil in conflicten. Dit doet onrecht aan de meerstemmigheid en het perspectivisme van conflictsituaties. Dé waarheid bestaat niet. Het gaat over percepties, verschillen in beleving. Dit toegeven is een eerste stap naar het samen kijken hoe een situatie kan veranderen.

Het spreken over ‘**rotte appels**’ is ook een agressieve kadering van moeilijke samenwerkingsrelaties. Individuen worden gelabeld als ‘moeilijke karakters’, ‘onmogelijke collega’s’ en dit suggereert dat hun vertrek dé oplossing van alle ellende is. Wat zegt een ‘rotte appel’ (voorgond) over de rest van het team (achtergrond)?

Voorbeeld. Martin is degene in het team die altijd kritisch is en het hoge woord voert tijdens vergaderingen. De rest van het team ondergaat dit gedrag lijdzaam. Niemand durft hem tegen te spreken. Achter zijn rug doen ze hun beklag tegen elkaar: *“Wat een onmogelijk karakter die Martin! Als hij er niet zou zijn, dan zou de sfeer in ons team veel beter zijn!”*

Wees dus alert op de conflictverhalen, de beelden die gebruikt worden, en de kadering die mensen maken van een gespannen situatie. En let op het conflictueuze taalgebruik dat veelzeggend kan zijn. Durf het kritisch te bevragen en stuur waar nodig bij.

(*) Inspiratie: Ken Cloke.

CHANGEMENTS CONCERNANT LA PREUVE D’ASSURANCE EN R.C. AUTO (CARTE VERTE)

La carte internationale d’assurance automobile constitue la preuve officielle que le véhicule qui y est désigné est couvert par une assurance responsabilité civile.

Si cette carte est actuellement et traditionnellement de couleur verte, il y aura prochainement du changement.

Qu’attendons-nous de vous ?

Les habitudes de chaque détenteur ou conducteur de véhicule seront modifiées.

Chaque consommateur, mais aussi chaque entreprise pour tous ses véhicules de société est en droit de connaître ces changements futurs.

Un kit de communication est à votre disposition à cet effet (texte pour newsletter ou internet, banniers, video).

Voici les changements annoncés...

Jusqu’au 1/07/2020, la carte internationale d’assurance, ladite ‘carte verte’ conserve la forme actuelle d’une carte verte sous la forme papier.

A partir du 1/07/2020, la forme de la carte internationale d’assurance change.

- La carte internationale d’assurance **ne sera plus imprimée sur du papier vert, mais bien sur du papier blanc ou présentée sous forme électronique sur fond blanc.**
- En outre, la carte internationale d’assurance ne sera **plus imprimée recto-verso.**

Jusqu’au 31/12/2021, les cartes d’assurance internationales vertes, recto-verso, dont la validité n’a pas encore expiré, resteront valables.

A partir du 1/01/2022, seuls seront encore valables la version électronique sur un fond blanc ou la version sur papier blanc.

...et quelques conseils

Surtout lors d’un voyage éventuel à l’étranger, nous conseillons de toujours avoir une version papier à disposition. De cette manière, en cas de problèmes techniques, de vol ou d’oubli de smartphone, de la tablette, il sera toujours possible de présenter les documents nécessaires.

Plus d’infos ?

Vous pouvez trouver des informations plus détaillées sur le site web

<https://economie.fgov.be/fr/themes/services-financiers/assurances/auto/rc-auto/carte-verte>.

Une vidéo est également disponible sur notre canal YouTube <https://youtu.be/YhbsWtKIVAE>

Le kit de communication est disponible sur https://bit.ly/kitcom_carteverte_groenekaart

Direction communication - SPF Economie



BEWIJS VAN VERZEKERING : DE INTERNATIONALE MOTORRIJTUIGVERZEKERINGSKAART (GROENE KAART)

De internationale motorrijtuigverzekeringskaart, beter gekend als de “groene kaart”, is het officiële bewijs dat het genoemde motorrijtuig door een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid is gedekt. U ontvangt dit document van uw verzekeraar.

Pas op! De internationale motorrijtuigverzekeringskaart is een verplicht boorddocument. Indien u de openbare weg op gaat, moet u voor uw voertuig steeds de internationale motorrijtuigverzekeringskaart kunnen voorleggen.

Die kaart heeft een dekkinggebied :

- die kaart is geldig in de landen die niet zijn doorgehaald in de lijst van de landen op de kaart;
- het gebruik van het in die kaart genoemde motorrijtuig wordt in ieder bezochte land gegarandeerd overeenkomstig de in dat bezochte land geldende regeling betreffende de verplichte aansprakelijkheidsverzekering.

Indien u reist in een land dat niet wordt gedekt door de internationale motorrijtuigverzekeringskaart, moet u aan uw verzekeraar een garantie-uitbreiding vragen voor dat land of moet u aan de grens van dat land een extra verzekering nemen.

U moet altijd in staat zijn om te bewijzen dat uw motorrijtuig is verzekerd. Vroeger was er sprake van de groene kaart. De kaart verandert qua vorm.

VORMWIJZIGINGEN

Tot 1 /07/2020 neemt de internationale motorrijtuigverzekeringskaart, zogenaamd "groene kaart", de huidige vorm aan van een papieren groene kaart.

Vanaf 1/07/2020 verandert de vorm van de internationale motorrijtuigverzekeringskaart.

- De internationale motorrijtuigverzekeringskaart wordt **niet meer op groen papier gedrukt maar**
 - **ofwel op wit papier**
 - **ofwel in elektronische vorm op een witte achtergrond.**

Sommige verzekeraars zullen daarom het verzekeringscertificaat voortaan ook in digitale vorm aanbieden. In dat geval kunt u uw verzekeringskaart op uw smartphone opslaan of zelf uitprinten.

Opgelet! Als u ervoor kiest ze op uw smartphone op te slaan, vergeet dan niet het document te delen met de andere bestuurders, ook al zijn die occasioneel. Voorbeelden hiervan zijn alle leden van uw gezin die het voertuig ook af en toe besturen, de buurman die uw voertuig leent of uw garage wanneer zij uw voertuig meeneemt voor een technische controle... Ze moeten immers allemaal kunnen bewijzen dat het voertuig goed verzekerd is bij een controle, een ongeval...

TIPS: Indien u naar het buitenland reist, raden wij u aan om altijd een papieren versie bij te hebben. Op die manier kunt u, indien u wordt geconfronteerd met technische problemen of diefstal van uw smartphone, toch de nodige documenten voorleggen. Het is ook mogelijk dat de autoriteiten van het bezochte land enkel een gedrukt document aanvaarden.

- De internationale motorrijtuigverzekeringskaart wordt bovendien **niet meer dubbelzijdig afgedrukt**

Een beschrijving van het model van de internationale motorrijtuigverzekeringskaart is terug te vinden op de [website van het Belgisch bureau van de Autoverzekeraars](#).

Bent u na 1/07/2020 nog in het bezit van een geldige groene kaart? Geen probleem! Tot 31/12/2021 blijven de groene, dubbelzijdige, internationale motorrijtuigverzekeringskaarten waarvan de geldigheidsduur nog niet is verlopen, geldig.

Vanaf 1/01/2022 zijn enkel nog de elektronische versie op een witte achtergrond of de witte papieren versie geldig.



POUR LA JUSTICE EUROPEENNE, L'ASSURANCE DE PROTECTION JURIDIQUE DOIT COUVRIR LES FRAIS D'AVOCAT EN CAS DE MEDIATION

L'assurance de protection juridique doit couvrir les frais et honoraires d'avocat non seulement lors d'un arbitrage comme c'est déjà le cas actuellement en droit belge, mais aussi si l'assuré a choisi de se faire assister d'un avocat lors d'une médiation. C'est le sens de la réponse rendue jeudi par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) à une question posée par la Cour constitutionnelle belge dans le cadre d'un recours des ordres d'avocats francophones, flamands et germanophone, a confirmé le président d'Avocats.be, Xavier Van Gils, à l'agence Belga.

La nouvelle loi sur les assurances de 2014 avait déjà étendu à l'arbitrage le droit au libre choix d'un avocat dans le cadre de l'assurance de protection juridique, et donc la prise en charge des frais et honoraires par l'assureur. Mais ce n'était pas le cas pour la médiation, un procédé de règlement des conflits de plus en plus répandu et encouragé par les pouvoirs publics, dont l'Union européenne.



Dans son arrêt, la CJUE estime que le libre choix d'un avocat dans le cadre de l'assurance protection juridique doit être garanti également dans ces procédures de médiation judiciaire et extrajudiciaire.

Les ordres communautaires d'avocats en Belgique s'en sont réjouis vendredi. "La Cour opte pour une protection large des intérêts de l'assuré", selon Me Van Gils. Il note que la justice européenne ne manque pas de souligner l'importance du rôle de l'avocat dans le contexte d'une médiation. "Les intérêts du preneur d'assurance qui a eu recours à la médiation seront mieux protégés s'il peut se prévaloir du droit au libre choix (de l'avocat), à l'instar du preneur d'assurance qui s'adresserait directement au juge", selon la haute juridiction basée à Luxembourg.

La procédure se poursuit désormais en Belgique devant la Cour Constitutionnelle, qui pourrait annuler l'article de la loi en question. *Publié dans La Libre.be le 15-05-2020 - Mis à jour le 28-05-2020*

JUSTICE : APRES LA CRISE, PREFERONS LA MEDIATION

LA RECHERCHE DES DÉFAILLANCES ET DES RESPONSABILITÉS FACE À LA CRISE SANITAIRE VA BIENTÔT COMMENCER. POUR ÉVITER D'Y AJOUTER UNE CRISE JUDICIAIRE, IL FAUT ÉVITER LA MULTIPLICATION DES PROCÈS.

La crise sanitaire va laisser pour de nombreuses familles un sentiment de frustration, d'incompréhension, voire de colère face au drame de morts brutales ou de convalescences pénibles, dans des conditions incompréhensibles, donc inacceptables.

Nombre de patients et de familles auront la conviction d'un manque de moyens matériels et humains auxquels ils avaient droit. Des personnels d'établissements fortement mobilisés ont pris des risques pour eux-mêmes. Ils pourront avoir la même réaction.



Lorsque nous serons sortis de la période la plus aiguë de la crise, commencera nécessairement et légitimement la recherche des défaillances et des responsabilités. Aussi bien celles des pouvoirs publics que celles des institutions locales.

Le contrôle parlementaire, notamment, devrait contribuer à éclairer les corrections à opérer pour l'avenir. Des plaintes pénales sont déjà déposées devant diverses juridictions et leur nombre va vraisemblablement augmenter dans les prochaines semaines. Plaintes contre des ministres et contre des responsables d'établissements de soins ou d'hébergement pour personnes âgées.



CRISE SANITAIRE, CRISE JUDICIAIRE

Nous sommes attachés à l'Etat de droit et ne saurions contester la légitimité de telles démarches. Pour autant, le traitement de ces plaintes, quelle qu'en soit l'issue, pourra laisser dans quelques mois une forte amertume aux plaignants si, ne pouvant apporter la preuve d'un lien de causalité entre la situation vécue et des dysfonctionnements constatés, leur plainte aboutissait dans une impasse.

Mais même si la justice identifiait précisément des responsables, est-on certain qu'une condamnation, une fois prononcée, suffirait à apaiser la colère et mettrait un terme aux conflits ?

Nous ne traiterons pas ici des plaintes déposées à l'encontre des ministres, laissant la procédure très particulière de la commission d'instruction de Cour de justice de la République apprécier ce qui relève de la responsabilité politique ou de la responsabilité pénale. En revanche notre préoccupation concerne les relations entre les personnes prises en charge ou leurs familles avec les établissements qui les hébergent, ainsi que les relations futures entre les différents personnels au sein même des établissements lorsqu'ils estimeront que leurs responsables n'ont pas pris suffisamment de précautions.

Face à ces situations qui cachent souvent une grande souffrance humaine, plutôt qu'une procédure pénale à l'issue incertaine, il nous semble préférable de privilégier le processus de médiation. Dans [un récent entretien](#) le Premier président de la Cour d'appel de Paris propose à l'issue de la crise de «relancer la médiation» : *«Il faudra forcément accepter les uns et les autres des compromis pour nous permettre de reprendre pied dans un climat où l'on devra pouvoir se parler en confiance pour essayer d'aboutir ensemble.»*

Du reste, le code de procédure pénale laisse la possibilité à un procureur de la République de mettre en œuvre cette alternative aux poursuites se situant entre le procès et le classement sans suite. Il nous semble hautement souhaitable qu'une telle démarche puisse être envisagée a priori afin de permettre, lorsque c'est possible, de restaurer la relation d'écoute, de dialogue et de confiance à l'égard des responsables d'établissements sans s'engager dans un contentieux qui pourrait durer plusieurs années, souvent pénibles et stériles.

MÉDIATION

La médiation n'est pas la négation du différend, ni du conflit. Elle permet au contraire de l'accueillir dans un espace où chaque partie peut exprimer son point de vue avec franchise selon son vécu des faits. Le compromis n'est pas la compromission. Il est d'abord écoute respectueuse de part et d'autre, recherche de compréhension mutuelle. Dans de nombreuses situations une médiation permettra de bien mieux comprendre ce qui s'est passé, qu'on «s'explique» vraiment, qu'on «se dise les choses», beaucoup plus qu'une démarche emprunte de rigidités et de postures procédurales.

Mais la médiation ne peut être imposée. Elle nécessite le consentement des parties et particulièrement l'accord de la personne qui se considère comme victime ou de ses proches. La médiation repose sur le principe de liberté et de l'autonomie des participants qui peuvent l'interrompre à tout moment pour rentrer dans une procédure judiciaire. Les personnes qui viennent en médiation ont toute liberté de s'y préparer avec leurs conseils qui peuvent les accompagner pour les aider à se faire entendre et contribuer à la recherche de solutions mutuellement acceptables.

Le processus de médiation pourra être proposé par la direction d'un établissement comme par les représentants d'une association d'usagers, de patients ou leurs assureurs respectifs. Pour garantir le principe d'indépendance, elle ne devrait pas être assurée par un médiateur interne à l'établissement. La personne ou la famille qui s'estime victime doit pouvoir l'aborder en toute confiance. Le médiateur est neutre, impartial, indépendant. Il ne sanctionne pas, il ne tranche pas, il n'est pas là pour déterminer les torts ou apporter une expertise sur la vérité juridique ou technique des faits. Par la qualité de son écoute de chacune des positions exprimées, il amène progressivement les médiés à se comprendre et à se retrouver.

Concrètement, il s'agit de permettre de nouer un dialogue franc et constructif afin d'accompagner les protagonistes, lever les zones d'incompréhensions et ainsi clarifier les positions, les contraintes et enfin les besoins réels qui sont souvent relégués au second rang dans le cadre nécessairement rigide du procès.

Plutôt que de s'enfermer dans un contentieux qui peut durer un long moment, la médiation peut permettre à celles et ceux qui ont souffert dans ce moment particulier de trouver l'apaisement auquel ils ont droit, au moment même où ils en ont particulièrement besoin.



Il ne s'agit pas là d'un plaidoyer contre le procès pénal. Comme nous l'avons préalablement exposé, il est primordial, dans un état de droit et une démocratie, que chaque citoyen puisse avoir accès à son juge, mais force est de constater que cette solution n'est, le plus souvent, pas la plus efficace pour sortir d'une crise.

Nous allons devoir apprendre de nos erreurs et rechercher l'apaisement collectif. Pour ce faire, il nous faut avant toute chose réapprendre à nous parler, et cela d'abord entre avocats soucieux des besoins et intérêts réels de nos clients, et le faire dans un cadre sécurisé, juridiquement fiable, avec le concours d'un tiers compétent et bienveillant.

Publié dans Liberation.fr, par Claude Evin, ancien ministre de la santé, avocat au Barreau de Paris, médiateur et Hirbod DEHGHANI-AZAR, avocat au cabinet RSDA, membre du Conseil de l'Ordre de Paris — 22 mai 2020



*« Il faut accepter les déceptions passagères,
mais conserver l'espoir pour l'éternité. »*

Martin Luther King

MEDIATING WITH ZOOM

"Our restaurant needs to either close or move to take-out, and we can't agree what to do. Can we mediate today?"

"The lunch ladies at our school can't agree on sanitary measures for COVID-19 compliance. Can you help?"

"Our office needs to figure out new policies for working at home. Can you assist?"

In our current high-stress social environment, it is easy for conflicts to spark. When clients reach out to mediators for help, we need a fast and effective solution.

For many of us, this means mediating online. This is now commonly done via videoconference (Skype, Zoom and the like). Other options include text-only (such as [CREK](#)) or online chat. Some mediators have moved to phone conciliation, where mediators set-up a conference call with all participants or separately. The most common and most effective technology, from our own experience and what we are hearing from mediators at Mediate.com, seems to be using Zoom to host a videoconference. This article reviews the basic process for mediating with Zoom online.

- **Software:** If you already have an application that you are comfortable with, such as WebEx, GoToMeeting or Skype, you can surely continue with that. However, make sure that you are not missing out on needed capabilities, to be described later. It seems that the most common video platform is Zoom, and we also look forward to hearing other suggestions from professionals.
- **Plan:** If this is your first time using video-conferencing software, you should try out the free version to make sure that you like it. However, before your first client meeting, you will likely want to upgrade to the "pro" version. Common limits with a basic version include that a meeting cuts-off after 30 or 40 minutes, there is a maximum of 2 attendees, clients have to watch an ad before they can join, and/or a more "clunky" user experience (more clicks, difficult registration, etc.). All of these obstacles get in the way of establishing a sense of safety and rapport with your clients and your professional appearance.
- **Settings:** Of course, spend time going through the software settings to identify what you are most comfortable with. Here are some default suggestions that help to support a mediation:
 - a) Begin the call with **everyone's video and mic on**, just as if they were in the room.
 - b) Have **all videos on the screen at the same time** (as opposed to only highlighting the speaker). This will allow you to observe any micro-reactions from listening participants.
 - c) **Enable screen-sharing for everyone.** If a client has a suggested change to a document, allow them to share their screen, instead of them needing to send you the document.
 - d) **Enable breakout rooms.** This allows you to move clients into separate breakout rooms and caucus with each client.



This can be enabled in your settings and then flexibly used during your online meeting.

e) **Create a Private Meeting ID (PMI).** This allows the link for participants to join to always be the same.

*Benefit: You can create invitation templates that automatically send out with your link (through CaseloadManager.com, your Outlook or Google Calendar, or in Thunderbird or MacMail.). Once your clients have the link, they are also prepared for their next meeting with you.

*Downside: If everyone has the same link, that means that anyone can click on it at anytime. So your client scheduled for tomorrow could click on the link today and crash your current mediation. FIX: as soon as all of the parties have joined your mediation, click on Participants>More>Lock meeting. This will prevent anyone unexpected from dropping in, just as if you were closing the door to your office.

- **Process:** The process for using a video-conferencing software should, in time, come to feel natural (once you have worked out the kinks).
 - 1) **Create an invitation** (email or calendar invite). Find out what the meeting ID and the conference ID are in your settings, then use that to create a user-friendly, warm invite that clearly tells participants where to click.
 - 2) **Send that invitation to participants early and a reminder beforehand.** Remember, for many clients, this is a new process, so it is good to overshare information to reassure them and for convenience. As soon as the meeting is scheduled, send them the information link, then again about 15 minutes before your meeting.
 - 3) **Starting Your Meeting:** Join the meeting 5-10 minutes before it is scheduled to begin to make any changes to your lighting, sound, etc. ALWAYS have a back-up option for sound. If the speakers sound strange on your or a participant's computer, know how to call in with your phone. Some mediators share a splash screen that looks like an inviting waiting room for participants to see when they log-in. While you are mediating, make sure that no one is recording (usually indicated by a flashing red light in the upper-left of the screen). Your settings should restrict this so that you are the only one allowed to record, but this is always wise to check.
 - 4) **Create an Agenda; Share Your Screen:** While participants are talking, you will likely want to have the highlight be on people's faces. However, when you begin negotiating over data or text, make sure that you are prepared to share your screen. This means cleaning out any open apps, and likely having a blank "Agreement" Word document ready to go.
 - 5) **Breakout rooms manually:** If you need to caucus with participants, create breakout rooms using the manual option. If you use the automatic option, then Zoom will randomly assign people to a room. You could end up with husband and wife alone in a room, and the attorneys in the another!
 - 6) **Stop share:** Conclude the mediation by stopping share, so that you can have the final connection to honor the mediation experience and thank participants, just as you would shake a client's hand if you were in-person (and still allowed to shake hands).
 - 7) **Tell clients what to expect next:** This is likely a process that you are already using, but make sure clients know next steps and a timeline. Will you be drafting the final document? Will you send them both a copy to sign and scan back to you? Will you be sending them an invoice using Zelle or Paypal?
- **Breathe.** If you are figuring things out online, it is also good to be authentic and honest as to any technical glitches. This is a time where everyone is going through something new, both alone and together, and your transparency and humility are reassuring for participants. Even the most experienced online mediators run into technical challenges.
- Be prepared for this and know that it will likely turn into a funny story someday. By Clare Fowler - March 2020

Please find here Zoom settings for mediators:

<https://www.mediate.com/pdf/Zoom%20Settings%20for%20Mediators.docx>

Please visit the following website for an advanced tutorial on zoom video:

<https://www.mediate.com/articles/online-mediating-zoom.cfm>





LA MEDIATION TRANSFORMATIVE EN MEDIATION FAMILIAL

MARIANNE SOUQUET, FRANCE

Madame m'appelle, plutôt énervée, avec un débit très rapide : « *j'ai besoin de vous rencontrer, j'ai été envoyée par une amie qui me dit que vous pouvez m'aider.* »

Je suis mariée, j'ai trois enfants dont un mineur, et je veux me séparer. Mon mari a depuis toujours un syndrome dépressif, il est Asperger, et je savais depuis toujours qu'il était bisexuel, mais là je viens de découvrir qu'il avait des pratiques sexuelles particulières : il voit de nombreux hommes à la fois. Je voudrais savoir quoi dire à ma fille... »

J'écoute et je lui explique, dès que je peux placer un mot, que la médiation est une rencontre entre deux personnes, mais que nous pouvons nous rencontrer seules dans un premier temps ou directement à trois ; **ça sera leur choix**. Elle dit que son mari n'est pas là et que c'est urgent. Nous prenons donc rendez-vous.

Par SMS, elle me demande si on peut changer le RV pour que son mari puisse participer à la séance.

En vertu du principe d'autodétermination qui s'applique notamment sur le processus et pas seulement sur le contenu, je laisse les personnes choisir si elles souhaitent venir à deux directement ou seules. Cependant, je m'étais dit que, vu l'état de stress de Madame, la situation à la fois soudaine et complexe, la grande souffrance, voire la pathologie, les entretiens individuels seraient sans doute utiles.

J'avoue que je n'étais pas très détendue avant de les recevoir. J'avais des craintes sur leur mode d'interaction, j'avais plein de pensées parasites concernant la gravité de la situation. Je me suis préparée intérieurement à les accueillir.

Après les avoir accueillis chaleureusement, j'ai expliqué mon rôle dans cet espace de médiation: « *Mon intention est de vous accompagner dans votre conversation. J'espère que vous vous sentirez suffisamment en sécurité pour pouvoir vous parler librement. Tous les sujets peuvent être abordés. C'est vous qui les choisissez. Vous êtes les acteurs* ». Bien sûr j'aborde la confidentialité, seule règle incontournable.

Je rappelle le contexte. Madame commence à déverser. Je me tourne vers elle et me mets dans une posture d'écoute profonde. Tous les sujets les plus intimes sont abordés. Je reflète les mots, les phrases, avec l'émotion qui les accompagne sans chercher à en diminuer l'intensité.

Je me demande comment Monsieur se sent et me tourne légèrement vers lui. Je me rappelle alors l'importance d'être complètement tournée vers la personne qui parle et de refléter ses propos, notamment les émotions. Monsieur, la tête baissée, semble écouter. Je me remets donc complètement avec Madame avec l'intention de la rejoindre là où elle est.

Auparavant, il y a des années, j'aurais agi bien différemment. J'aurais tenté « d'équilibrer les pouvoirs » et de donner une voix à cette victime accusée. Réfrénant cette directivité qui souhaiterait « remettre de l'ordre » dans le déroulement de la médiation, je laisse Madame poursuivre. Au bout d'un certain temps, son discours commence à ralentir. Elle exprime l'importance de cette relation et son ambivalence face à la situation, que je reflète fidèlement.

Elle marque un temps d'arrêt. Je me recule... Un silence...

Monsieur prend alors la parole. Je me tourne vers lui, et, de la même façon que je l'ai fait avec Madame, je le rejoins, reflétant ses propos. Je nomme les émotions qu'il tente d'exprimer, rejetant mes pensées relatives à sa différence. Je lui dis : « Vous êtes ému ». Monsieur évoque alors son attachement à Madame et je vois de toutes petites larmes perler.

La conversation s'anime, ils évoquent des moments passés. Monsieur parle même d'un avortement qui l'a beaucoup marqué. Madame semble surprise et déstabilisée par son émotion. Enfin, ils reviennent à l'organisation de leur séparation.

À la fin de la séance, je leur demande comment ils se sentent. Monsieur dit que c'est la première fois qu'il ressent tant d'émotions. Ils sont tous deux émus, silencieux, tranquilles, voire fatigués.

Comment les choses se seraient déroulées si j'avais mené une médiation facilitante ?

J'aurais mis un cadre plus soutenu, j'aurais été directive, j'aurais mené le processus, j'aurais équilibré le temps de parole, etc. Néanmoins, je demeure convaincue qu'ils n'auraient pas tant accompli.

J'ai nommé les émotions de Madame. Monsieur a pris sa place à son propre rythme. Je n'ai pas cherché à pallier sa différence. Je crois que c'est ce qui lui a permis de cheminer et de nommer ses émotions.

Le moteur de cette conversation a été cet espace que je leur ai donné par une écoute profonde.

2/06/2020 <https://www.transformativemediation.org/la-mediation-transformative-en-mediation-familiale/>



*« Le langage réalise, en brisant le silence,
ce que le silence voulait et n'altérerait pas. »*



Maurice Merleau-Ponty

L'ILLUSION DE LA LIBERTE CONFLICTUELLE - ANNIE LASCoux

Lorsque nous avons donné prise, le piège de la dynamique émotionnelle et conflictuelle se referme sur nous, nous empêchant d'avoir accès à une réflexion logique et rationnelle, heurtés sans cesse en nous-mêmes avec violence.

En colère, en larme ou mutique, nous sommes dans le rejet, le refus, la contestation. Nous élaborons des stratégies de revanche, nous nous imaginons en train de dire, de faire... Bref, nous fourbissons nos armes de guerre. Nous l'avons déjà vu, le conflit est d'abord en soi avant de s'extérioriser et de s'exprimer à l'autre.

Nous nous disons que l'autre le fait exprès, qu'il sait parfaitement que ce qu'il dit ou fait ne nous convient pas, qu'il a de mauvaises intentions à notre égard. Ces pensées négatives que nous prêtons à l'autre vont alimenter le conflit en nous et rejaillir dans notre communication avec l'autre. « tu savais très bien... », « tu l'as fait exprès... ». Ces prêts d'intention négatifs sont un premier élément qui participe à dégrader notre relation à l'autre qui peut alors, se sentir culpabilisé, stigmatisé, condamné.



Ensuite, nous interprétons les événements, les situations, les propos selon notre vécu, notre histoire, nos valeurs qui sont autant de filtres qui voilent la réalité et font obstacle à une communication apaisée. Et, lorsque nous exprimons notre mécontentement, nous émettons des jugements négatifs. Ils qualifient l'autre, ce qu'il a fait ou pas fait, dit ou pas dit. « t'es vraiment un irresponsable » « je ne peux pas te faire confiance ». Nous avons là, un deuxième élément qui participe à la dégradation relationnelle.

Et enfin, lorsque la relation d'affrontement sera bien installée en nous, alimentée par nos pensées négatives, nos propos jugeants et notre interprétation faussée, nous allons contraindre l'autre, tenter de lui imposer nos solutions et notre point de vue. Cette contrainte est une conséquence logique de notre réflexion conflictuelle. Nous pourrions dire « je n'ai pas d'autre choix... » « je t'ordonne de... ». La contrainte est le dernier élément constitutif de la dynamique du conflit.

Ces 3 éléments – Prêt d'intention, interprétation/jugement, contrainte – sont les trois invariants du conflit. S'il en manque un, cela peut être une dispute, une polémique ou une mésentente.

En cette période de confinement obligatoire, un message fortement conflictuel pourrait être : « t'es encore sorti ce matin, tu le fais exprès pour m'énervier, t'es vraiment un irresponsable, maintenant tu vas me donner tes clés et tu ne sortiras plus ».

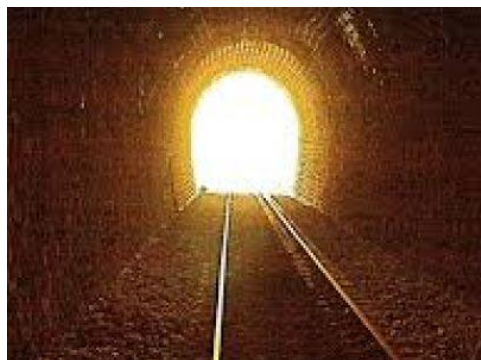
Nous ne gagnons rien à être en conflit, à rester dans l'adversité. Nous voyons bien à quel point c'est épuisant d'avoir en soi des émotions négatives qui nous rongent, de devoir toujours alimenter cet engrenage conflictuel. Nous ne sommes pas libres lorsque nous sommes sous l'emprise d'un flot d'émotions négatives. Les décisions prises sont des décisions réactionnelles, qu'il nous arrive de regretter ensuite.



Alors, savoir observer ces invariants du conflit dans notre communication c'est une première étape de distanciation. Nous sommes maladroits parce que nous n'avons pas appris de techniques pour rétablir ou maintenir une qualité relationnelle. Nous nous retrouvons donc dans l'adversité parce que nous ne savons pas faire autrement.

Mais nous sommes capables d'apprendre ; Cultivons notre liberté !

Source : <https://www.officieldelamediation.fr/2020/06/04/lillusion-de-la-liberte-conflictuelle/>



" Une conviction solide se démontre par sa flexibilité et son caractère conciliant et, comme toute vérité supérieure, elle prospère au mieux sur mes erreurs qu'elle reconnaît." Carl Gustav Jung

LA MÉTAPHORE EN MÉDIATION (2^{ème} partie)

Brunhilde CALEWAERT

1^{ère} partie - publiée dans la newsletter 03/2020

Embarquons dans la montgolfière :

Les passionnés savent qu'un ballon ne se dirige pas. Il est entièrement soumis au hasard des vents. Pour autant, se laisse t'on porter uniquement en acceptant les lois de la nature ? Pas vraiment, car si on s'élève ou si on descend de quelques mètres, on découvre des vents qui suivent une toute autre direction. Il faut donc changer de niveau (monter ou descendre) pour changer de direction.

Belle métaphore pour illustrer la conduite de notre vie. Si nous restons au même niveau, nous gardons la même direction. Pour en changer il nous faut monter ou descendre et donc changer de niveau.

L'usage de la métaphore constitue en soi un changement de niveau : On passe du littéral au symbolique, du sérieux à l'humour, de l'analytique à la poésie.

Sans avoir quitté le lieu où l'on se trouvait, la problématique dans laquelle on se débattait, on a changé d'étage où les choses apparaissent différemment.

Une lecture logique offre une direction, une lecture analogique offre une multitude d'options. Elle ouvre le champs des possibles. *En nous suggérant de multiples niveaux de sens d'une situation, la métaphore nous reconnecte à la complexité joyeuse de la vie.*

Et la vie a beaucoup d'imagination !

Reprenons la métaphore de la montgolfière :

Pour monter, il faut s'alléger ; pouvoir abandonner certaines habitudes, réexaminer certaines croyances.





Pour descendre, il faut laisser refroidir le ballon ; parfois revenir au sol. Dans la vie, il faut parfois faire marche arrière, revenir à une réalité concrète, palpable.

En médiation : comment soutenir et accompagner les personnes dans un processus, susceptible de les aider à développer leur habilité à « monter et à descendre » pour qu'elles trouvent par elles-mêmes la direction qui leur convient ?

Le médiateur utilise ses connaissances, son mental, cherche à se connecter à l'inconscient. Il tente de débusquer les points aveugles, recherche l'harmonie des contraires, rassure, recadre et amène les personnes à « lâcher une branche pour en attraper une autre »

Que **la métaphore** émane du langage verbal, du langage du corps, de la poésie, du dessin, de l'objet, ...elle a quelque chose à nous dire et n'en finit pas de nous surprendre...« *la métaphore prend le risque de se dessiner, de se dire, de se jouer de nous en toute impunité* » La métaphore ferait presque œuvre d'art !

Loin d'être une vérité absolue, elle est « une vérité » parmi bien d'autres.

Loin d'être une 2ème langue, qu'il faudrait apprendre, la métaphore serait notre langue maternelle, la première que nous ayons parlée, mais que l'on a oubliée.

Elle est aussi : L'imaginaire, qui renvoie à la créativité ,

Le sens caché, qui renvoie à l'affectif ,

Le mouvement vers l'inconnu, qui renvoie au changement

L'accès à l'inconscient, qui renvoie à notre côté enfant

La *dualité* et l'*ambiguïté*

Les métaphores structurent nos concepts, précise G.Lakoff et nous permettent de donner sens à une information sensorielle, visuelle, ou cognitive. Elles nous aident à exprimer nos émotions, nos besoins difficiles à traduire en mots. Elles jouent un rôle essentiel dans la construction de la réalité sociale, culturelle et intellectuelle. Elles définissent par-là, un réseau de relations entre les choses qui constituent notre expérience personnelle du monde.

La métaphore a-t-elle sa place dans ce que certains appellent *l'art de la médiation* ! Qu'est-ce que *l'art*, s'il ne peut se mettre au service d'un langage ? Selon J.Jaynes « *Le langage lui-même vient de la métaphore* »

Comprendre une chose, c'est parvenir à une métaphore de cette chose en lui substituant quelque chose qui nous soit plus familier »

Pour Paulo Coelho, : « *la folie, c'est l'incapacité de communiquer ses idées !*

Communiquer : *faire connaître quelque chose à quelqu'un, être en relation, transmettre, être relié par ...* La communication, qui se compose d'un envoi, d'une réception et d'un traitement de l'information, est en réalité bien davantage : « Il y a l'autre, il y a moi et il y a la relation qui existe entre nous : sorte de 3^{ème} personnage.

Antoine BEBE parle d'intelligence relationnelle : Sorte de levier, clé de réussite pour les personnes, elle permettrait d' *apaiser l'autre, pour lui faire ressentir que nous avons compris ses besoins*. Dans les situations où il y a conflit, l'on prendrait en compte les besoins de notre interlocuteur, en essayant de se distancier de notre point de vue, pour se rapprocher du sien.

Cette attitude d'écoute, n'est-elle pas l'essence même du processus de médiation. Permettre d'expérimenter ce que ressent l'autre. C'est l'expression ; « *se mettre dans ses chaussures* ».

Comment accompagner les « médiés », dans la gestion de ses émotions.

Pour pouvoir y parvenir, nous devons d'abord comprendre et gérer nos propres émotions car cela aura un impact important sur notre capacité à établir un lien avec l'autre.

L'expression : « Briser la glace » Par nature, l'être humain recherche le contact social. La première chose que notre interlocuteur veut savoir c'est : s'il se sent bien avec nous. Il ne cherche pas à nous évaluer, il veut être rassuré sur nos intentions. C'est dire l'importance des interactions sociales.

En quoi ces notions sont-elles pertinentes pour notre sujet ?

La dimension relationnelle serait la base, le fondement de l'impact d'une métaphore. Je partage la perception de G.Szymanski, selon laquelle ; ce serait la pureté et la force de l'intention qui nous animent qui sont essentielles et qui



« colorent » cette dimension relationnelle. *L'intelligence* émotionnelle serait de l'ordre du *cœur*, alors que *l'intelligence rationnelle* serait de l'ordre de la *tête*.

La réalité est encore plus complexe : l'être humain ne se résume pas à une tête et un cœur, il est aussi un corps et un être social essentiel. Comment définir, alors ce côté « ineffable » (qui ne peut être exprimé) ?

Ce que G. Szymanski nomme : la « métaphore de l'amour » présente dans notre travail : cette ouverture aux autres, ce rapport de fiabilité selon l'expression de T. Fiutak, la présence à l'autre dans le « ici et maintenant », la garantie du cadre tout en acceptant « le lâcher prise ».

Le langage et l'usage que chacun en fait, jouent un rôle vital dans le façonnage de notre vie. Ce que nous disons, la manière de le dire, de nous relier les uns aux autres modèlent notre perception de la vie en général. Notre identité est constamment créée par la relation aux autres, aux institutions et ce à partir de nombreuses histoires, parfois contradictoires.

Ces notions ouvrent à la complexité de ce qui se joue au niveau des relations humaines, des croyances liées à notre culture et par conséquent de tout ce qui est en jeu dans le cadre d'une médiation. Comme le souligne Damien D'Ursel, la médiation permet de « réintroduire de la différenciation, de la complémentarité et aussi de la complexité »

L'important ne serait pas tant de résoudre « le problème » mais de l'identifier pour permettre un autre regard sur cette histoire et construire ensuite de nouvelles perspectives.

L'humain a la capacité de jongler avec différents modes de fonctionnement où chacun de ces modes seraient un subtil réglage de ressources émotionnelles qui œuvrent en arrière-plan tels que l'estime de soi, le sentiment de sécurité, le plaisir, la confiance en soi, en l'autre.

Il reste une 4^{ème} forme d'intelligence : celle du ***moi intuitif***, notre part de génie, celui qui a permis de trouver des stratégies pour s'adapter aux situations les plus diverses. Une partie de nous-même avant tout conditionnement par les expériences de la vie. Si avec le temps, cette adaptation s'est sclérosée en systèmes de croyances rigidifiées, elle reste présente, pour peu qu'on la sollicite

Savez-vous que ce moi intuitif naît aussi de l'état de présence.

Ainsi le désir de rendre les choses claires, visibles, palpables fait venir des images qui à leur tour font surgir les mots..

La métaphore en médiation occupe une place de choix dans la communication indirecte, tout particulièrement, lorsque le niveau de résistance des usagers est élevé. C'est un peu « l'art de contourner les résistances ».

La métaphore aura un double effet : d'une part, par son contenu et d'autre part, dans la manière de le délivrer.

Celle, qu'on laisse ouverte est infiniment respectueuse de la personne à qui elle s'adresse, elle lui laisse le champ libre pour trouver le niveau de sens qui lui convient, à ce moment de sa vie. Mais aussi, n'en trouver aucun.

C'est dire qu'une grande part se joue dans la dimension relationnelle

Au cours de ma pratique professionnelle, je me suis laissé porter par ce « moi intuitif » : j'ai tenté de tirer le fil ...de ce que les personnes me donnent à entendre, à voir, à sentir, en médiation et là, une forme d'alliance surgit d'elle-même et se fait jour par la métaphore. Elle invite au lâcher prise, à rebondir, à oser une autre approche inventive, à créer, pour offrir une vraie disponibilité à ce qui s'exprime et ouvrir le champ vers d'autres lectures

Le dessin, la métaphore de la montagne, la barque ailée, le conte, la chaise vide, la baguette magique... (voir Annexes) autant de métaphores que j'ai utilisé pour illustrer un concept, donner un feed-back nourrissant, recadrer et rétablir le sentiment de fiabilité, pour éclairer ou approfondir un propos, pour soutenir l'expression de « quelque chose » de difficile à exprimer, pour faire passer un message, ...De leur côté, les personnes en médiation m'ont également nourries, elles m'ont permises d'apprendre à « mieux les écouter », pas seulement avec « mes oreilles », non mental, mais aussi avec « ce moi intuitif » qui m'a aidé à leur offrir une plus grande et réelle disponibilité.

Nous avons ainsi partagé des métaphores pour avancer dans le processus de médiation.

Pour éclairer mon propos, je vous présente mon cadre de travail. « Le médiateur dans l'arène » de Thomas Fiutak a été mon guide durant ma formation et ma pratique et participe toujours à mon engagement pour la médiation. ... *À suivre*



« Je ne perds jamais,
soit je gagne,
soit j'apprends. »
Nelson Mandela

12 SCHRITTE ZUR KONFLIKTLÖSUNG

EINE ANREGUNG ZU ACHTSAMKEIT UND ENTSCHEUNIGUNG IN KONFLIKTEN

in der vorherigen Nummer	In dieser Nummer	in der nächsten Nummer
Schritt 1 – Kläre den Kontext	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 5 – KOMM UND SIEH (AUCH) DAS GUTE

Leitfrage: Was kann Gutes hieraus erwachsen?

Es gibt immer eine positive Entwicklungsmöglichkeit im Konflikt, stets gibt es Wege, Ahnungen von Deeskalation. Wo es kommunikativ schattig wird, ist das Licht der Erkenntnis nicht weit.

- Wenn diese Situation ursächlich für Gutes ist, was kann das sein?
- Wenn du in zehn Jahren zurückblicken wirst und davon berichten sollst, wie du das gut bewältigt hast, was wirst du dann sagen?
- Was möchtest du sagen?

Halte Deinen Fokus bei den positiven Aspekten, ohne die negativen zu verharmlosen oder zu vernachlässigen. Aber lass' Dich nicht von ihnen vereinnahmen, von keinen von beiden! Gewinne und halte den inneren Abstand, der Dir Gelassenheit bei allem erforderlichen Engagement gestattet.

SCHRITT 6 – KLÄRE DEINE WAHREN ZIELE

Leitfrage: Welches existenzielles Bedürfnis beeinflusst die Entwicklungen?

Die Transaktionsanalyse benennt neben den physischen Grundbedürfnissen nach Nahrung, Kleidung und Platz (Schutz) auch psychische Grundbedürfnisse: Stimmulierung (der Sinne), Struktur und Strokes. Eigenartigerweise erfüllen Konflikte in ihrer besonderen Wirkungsweise gerade diese psychologischen Grundbedürfnisse. Konflikte sind nicht einfach zufällig so häufig existent, sie weisen auch eine existenzielle Bedeutung (nicht nur Bedrohung!) auf.

Konflikte sind immer ein Beziehungsgeschehen. Werde dir deshalb **angesichts deiner Beziehungsbedürfnisse** über deine wahren Ziele klar. Folgende *acht Beziehungsbedürfnisse* sind beachtenswert:

- Sicherheit
- Wertschätzung durch den anderen
- Akzeptanz und Anerkennung
- Verstandenwerden und Bestätigung
- Bestätigung der Einzigartigkeit



- Erfahrung der Wirksamkeit gegenüber anderen
- Erfahrung, dass der Andere aktiv wird und die Initiative ergreift
- Bedürfnis, Anerkennung und Zuwendung, Zuneigung und Liebe ausdrücken zu können. Worum geht es dir?

SCHRITT 7 – WELCHE WIDERSTÄNDE SPÜRST DU?

Leitfrage: Was hindert und begrenzt mich?

Der größte Sieg –

Die eigenen Widerstände hindern nicht nur die konstruktive Konfliktbearbeitung, sie sichern auch Stabilität bis hin zur Identität. Substanzielle Wandlungs- prozesse der Persönlichkeit und des Beziehungssystems bedürfen Zeit und haben Grenzen. Sich dessen bewusst zu bleiben bei aller Veränderungsnot und vorhandenen Veränderungswunsch, ist dringend geboten, um nicht in den Kreislauf aus hoffnungsvollen Erwartungen, Enttäuschungen, Ärger und Rache zu geraten.

- Spürst du eigene Widerstände, weil du annimmst oder befürchtest, das Gesicht zu verlieren oder dich bloßstellen zu müssen?

- Widerstrebt es dir selbst, auf den anderen – angesichts seiner Wahlfreiheit auf dich zu reagieren – zuzugehen?

Werde dir über deine Begrenzungen und Fesseln klar, statt sie beim anderen zu analysieren. Konflikte sind immer auch eine Herausforderung für die eigene Persönlichkeit und Konfliktmanagement Persönlichkeitsentwicklung.

Das ist kein Thema für kurzfristiges Agieren, sondern für strategisch kluges Herangehen.

SCHRITT 8 – NIMM HILFE IN ANSPRUCH

Leitfrage: Was sehe ich schon nicht mehr?

Konflikte sind Ausdruck von Komplexität: Du kannst den die anderen nicht linear- kausal steuern. Du musst dich bemühen, um verstanden zu werden – und wirst es oftmals doch nicht erreichen.

Konflikte sind indes keineswegs immer Ausdruck von Missverständnissen. Ganz häufig stehen Interessen und persönliche Vorstellungen tatsächlich diametral entgegen. Positionen knallen ganz gewaltig aufeinander. Das Problem ist aber nicht die Unterschiedlichkeit, sondern der Umgang mit ihr. Wird die Komplexität missachtet und zu stark vereinfacht, kommt Murks dabei raus.

Die Verluste sind auch beim Gewinner hoch. Deine Haltung und dein Umgang mit **Komplexität im Konfliktmanagement** muss passen, wenn's gut werden will. Paradoxerweise reagierst auch du in Konflikten genau andersrum: Dein Blick verengt sich und du gerätst in einen **kognitiven** Tunnel: Die anderen sind die Bösen. Manchmal stimmt das auch, entscheidend ist, dass der Tunnel deine eigenen dunklen Seiten überhaupt nicht mehr erkennen lässt. Du erscheinst blütenweiß.

Der einzig wirksame Schutz dagegen ist; **konstraintuitiv vorzugehen – sich nicht allein machen im Konflikt**, andere aufsuchen, sie um ihre Sichtweisen bitten, ihren Abstand, ihre Neutralität und wohlwollende Parteilichkeit nutzen, um die Vielschichtigkeit der Konfliktsituation im Blick behalten zu können. Frag sie nach deinen Anteilen im Konflikt!

Fortsetzung folgt in Newsletter 5/2020

*« La meilleure arme,
c'est de s'asseoir et de parler. »*

Nelson Mandela



GUIDE DE BONNES PRATIQUES EN VERTU DE LA CONVENTION DE LA HAYE DU 25 OCTOBRE 1980 SUR LES ASPECTS CIVILS DE L'ENLEVEMENT INTERNATIONAL D'ENFANTS

LE RECOURS À LA MÉDIATION POUR PRÉVENIR LES ENLÈVEMENTS D'ENFANTS

Reconnaissant qu'une rupture entre deux personnes originaires de différents États est au cœur de nombreux enlèvements internationaux d'enfants, « obtenir un accord à l'amiable lorsque les parents se séparent ou discutent des questions de droit de garde ou de droit d'entretenir un contact / droit de visite constitue une mesure préventive utile en elle-même » (382).

Ainsi, si un parent souhaite s'établir dans un autre État après s'être séparé de son partenaire, une médiation peut être particulièrement utile à un stade précoce. Une médiation spécialisée peut aider les parents à mieux comprendre leurs points de vue respectifs et à trouver une solution consensuelle qui tienne compte des besoins de leur enfant. L'issue peut être aussi diversifiée que les circonstances de chaque affaire, y compris le déménagement des deux parents dans un nouvel État, les deux parents restant dans le même état ou le déménagement d'un parent sous réserve qu'une garantie suffisante soit donnée aux droits de l'autre parent d'entretenir un contact.



En même temps, le recours à la médiation pour garantir le respect des arrangements relatifs aux contacts, tant sur le territoire d'un État qu'à l'international, peut aider à prévenir des situations susceptibles de conduire à un enlèvement international d'enfant. Pour plus de précisions sur les situations où il peut exister un risque accru d'enlèvement, voir le Guide de bonnes pratiques sur les mesures préventives (383, au paragraphe 2.1.).

Faciliter l'accès à l'information sur la médiation et les mesures nécessaires pour rendre un accord de médiation exécutoire dans les deux systèmes juridiques concernés par l'intermédiaire des Autorités centrales ou des Points de contact centraux pour la médiation familiale internationale aidera à promouvoir la médiation comme mesure de prévention des enlèvements d'enfants (384).

Évidemment, la médiation n'est qu'une possibilité parmi d'autres. L'accès à une procédure judiciaire pour autoriser le déménagement à l'étranger ne doit pas être conditionné à la participation des parties à des séances de médiation (385).

<https://assets.hcch.net/docs/b700704f-98b9-49a6-bb93-f3de37342628.pdf>

« Les mots manquent aux émotions »
Victor HUGO



MEDIATION A DISTANCE

MANUEL DE PRATIQUE DE LA MEDIATION FAMILIALE A DISTANCE - Québec

CONSEILS PRATIQUES POUR LE MÉDIATEUR – page 23

- Tenez compte de la façon dont les règles et les meilleures pratiques relatives à la technologie s'appliquent à vous en tant que médiateur, et planifiez des moyens de les mettre en œuvre. Par exemple, déterminez comment vous pouvez minimiser les perturbations et les distractions potentielles qui pourraient survenir dans votre bureau au cours de la séance de médiation. Lors de l'utilisation des technologies, prenez l'habitude d'arriver tôt et avant les séances avec les parties. Si vous avez opté pour la cyberconférence, cela vous permettra de réaliser vos tests technologiques, de préparer la salle de réunion, ainsi que d'accueillir les parties dès qu'elles accèdent à la plateforme.
- Lorsque vous utilisez des médias - vidéo, n'oubliez pas que la technologie ne sert pas de bouclier à votre vie privée. Votre présentation et les choses qui peuvent lui nuire, comme une tenue vestimentaire non professionnelle, manger pendant la médiation ou un bureau en désordre, peuvent toutes être visibles et sont aussi importantes que si les parties se trouvaient dans la même pièce que vous.
- Lorsque vous utilisez des technologies, fournissez des rappels de réunion aux parties pour confirmer à la fois la date et l'heure des séances de médiation. Comme mentionné ci-dessus, assurez-vous que les parties savent comment vous joindre et que vous savez comment les joindre dans le cas d'une défaillance de la technologie.
- Faites preuve d'une grande prudence lorsque vous envoyez des communications écrites aux parties, y compris les courriels. Relisez la communication au moins une fois, et assurez-vous que le message est adressé au bon destinataire avant de l'envoyer.
- Il convient de répéter que le médiateur doit être pleinement compétent dans l'utilisation de la technologie et qu'il peut fournir des instructions pratiques pour l'utilisation de la technologie et une aide au dépannage de base pour les parties.



Consultez ce manuel de pratique de la médiation à distance ici :

<https://cdn.ca.yapla.com/company/CPY5lhZRAoeX4QzGnNf2ygEq/asset/files/guide-mediationdistance-19-08-03.pdf>

Édité par le Comité des organismes accréditeurs en médiation familiale (COAMF) en 2019 avec le soutien logistique du Barreau du Québec



FOUR CONFLICT NEGOTIATION STRATEGIES FOR RESOLVING VALUE-BASED DISPUTES

FOUR CONFLICT NEGOTIATION STRATEGIES FOR BRIDGING THE DIVIDE AT THE NEGOTIATION TABLE

BY [PON STAFF](#) — ON JUNE 16TH, 2020 / [DISPUTE RESOLUTION](#)



In many negotiations, both parties are aware of what their interests are, and are willing to engage in a give-and-take process with the other party to come to agreement. In [conflicts](#) related to personal identity, and deeply-held beliefs or values, however, negotiation dynamics can become more complex and require alternative dispute resolution tactics for conflict negotiation. Parties may not be willing to make any concession that helps the other side, even if it would bring about a reciprocal concession that would be in their own favor.

Discover how to improve your dispute resolution skills in this free report, [Dispute Resolution, Working Together Toward Conflict Resolution on the Job and at Home](#), from Harvard Law School.

In these value-based [disputes](#), there are four practical steps that negotiators can take to tone down particularly contentious [negotiations](#), and help talks move forward in a constructive manner. Here are four conflict negotiation strategies for resolving values-based disputes:

- **Consider interests and values separately:** Separate the person from the problem and engage issues individually at the negotiation table. Determine what worth your counterpart attaches to her positions and bargain accordingly.
- **Engage in relationship-building dialogue:** Build relationships through establishing rapport or common cause, bringing your counterpart to your side while helping yourself to understand her interests and values at the negotiation table.
- **Appeal to overarching values:** Appealing to common or shared values can help bridge the gap at the bargaining table by bringing you and your counterpart closer together in terms of bargaining interests. By establishing a common negotiating ground, you can begin to create value (and claim more value) using integrative negotiation strategies.
- **Confront value differences directly:** The areas where you and your counterpart do not see eye-to-eye are areas of growth and opportunities for value creation. Understanding your differences, you can best work to reconcile them in order to achieve bargaining success.

Even in cases where resolution of a dispute is not possible, these four approaches will allow for greater understanding between parties, and clarify where the differences of identity and values lie. In many cases, however, following these steps will help ensure that a values-based dispute can be negotiated successfully.

Suite de l'article : https://www.pon.harvard.edu/daily/dispute-resolution/four-negotiation-strategies-for-resolving-values-based-disputes/?utm_source=WhatCountsEmail&utm_medium=daily&utm_date=2020-06-16-13-30-00&mqsc=E4115380

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

 Mathilde Brasilier Le jour, la nuit, l'inceste Révis L'Harmattan	LE JOUR, LA NUIT, L'INCESTE - Mathilde BRASILIER Maud Steiner, fille d'un père architecte Prix de Rome et d'une mère sculpteur, a grandi à Saint-Germain-des-Prés dans les années 60. Après le suicide de son frère Fabien, elle cherche durant quinze ans une explication. Au cours d'un travail thérapeutique, des flashes de sa petite enfance réémergent... L'amnésie s'efface. <i>"Je suis chaque matin l'enfant qui arrive à l'école sans ses chaussures, en pleurant, mais quelle chance... son père est venu jusqu'à l'école, en courant le long du boulevard Saint-Germain, pour que sa petite fille ait ses chaussures aux pieds et s'arrête de pleurer. Et que la honte d'avoir les pieds nus, elle est dérisoire face à une blessure en sept lettres, qui commencerait pas la lettre "I" et ne se terminerait jamais. J'avais cinq ans. Je me sentais désavouée dans l'indifférence du monde".</i> Mathilde BRASILIER a longtemps exercé comme architecte avant de se consacrer à l'écriture. En tant que journaliste, elle a signé de nombreux articles pour le <i>Nouvel Observateur</i>, <i>Challenges</i> et <i>Sciences et Avenir</i>. Ce récit autobiographique est son premier ouvrage. https://www.editions-harmattan.fr/index.asp?navig=catalogue&obj=livre&no=63800 Ed. L'harmattan, Paris, 30/08/2019 - 304 pages - ISBN : 978-2-343-18322-0 - Livre papier : 28 €
--	--

BEMIDDELEN VOOR LEIDINGGEVENDEN - BENUT HET POTENTIEEL VAN CONFLICTEN - Silvia PRINS

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.

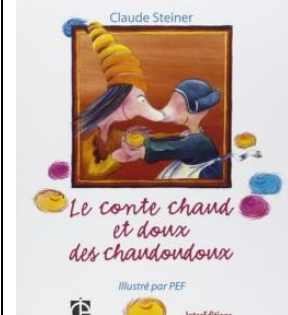
Wanneer u de eerste stap naar bemiddeling zet, begint u aan een ontwikkelingsproces dat een betere leidinggevende en een beter mens van u zal maken. Bemiddeling is namelijk niet de zoveelste nieuwe managementtechniek. Het is vooral een levensfilosofie.

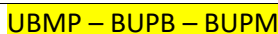
Silvia PRINS is klinisch psycholoog (KU Leuven) en sociaal antropoloog (U.C.L.). Ze werkte verscheidene jaren in organisaties als communicatietrainer, consultant en coach. In 2006 behaalde ze een doctoraat in de organisatiepsychologie (Onderzoekscentrum voor Werk-, Organisatie- en Personeelspsychologie, K.U.Leuven). In haar actieonderzoek documenteerde ze de groepsdynamische processen in multipartijsamenwerking waar verschillende stakeholders samen proberen te werken rond een complexe problematiek (bv. project rond de inrichting van een riviervallei). Silvia is nog steeds vrijwillig medewerker aan het onderzoekscentrum.

<https://www.politeia.be/nl/publicaties/85586-bemiddeling+voor+leidinggevenden>

Prijs € 32.00 - ISBN 978250902806



 Claude Steiner Le conte chaud et doux des chaudoudoux Illustré par PEF InterEditions	LE CONTE CHAUD ET DOUX DES CHAUDODOUX - Claude STEINER Adaptation française de A Warm Fuzzy Tale, célèbre conte de Claude Steiner, psychologue et disciple d'Eric Berne le fondateur de L'Analyse transactionnelle. Celle-ci est utilisée pour comprendre, gérer, changer et améliorer les relations entre des individus, des organisations. Cette adaptation a été réalisée par François Paul-Cavallier, thérapeute en visualisation, formateur. Cette histoire permettra d'aborder la notion de partage avec les enfants : les chaudoudoux sont inépuisables, plus on en donne et plus on en reçoit. On n'est pas obligé de les réserver à la famille. Ce conte traite non seulement du partage inconditionnel et de la peur de manquer qui détériore les relations humaines, mais aussi de l'espoir et d'un changement possible. Un livre à prêter et à partager. https://apprendreaeduquer.fr/conte-chaud-doux-chaudoudoux/ ISBN 9782729618834 - Prix : 14,25 €
---	--



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

Cette dernière page permet à chacun d'y mettre les commentaires qu'il aimerait voir publier dans une prochaine édition. Merci pour le temps consacré à l'UBMP-BUPB-UBPM.

Op deze laatste pagina kan elkeen opmerkingen schrijven die ze graag gepubliceerd willen zien in de volgende editie. Bedankt voor de tijd die jullie besteden aan de UBMP-BUPB-UBPM.