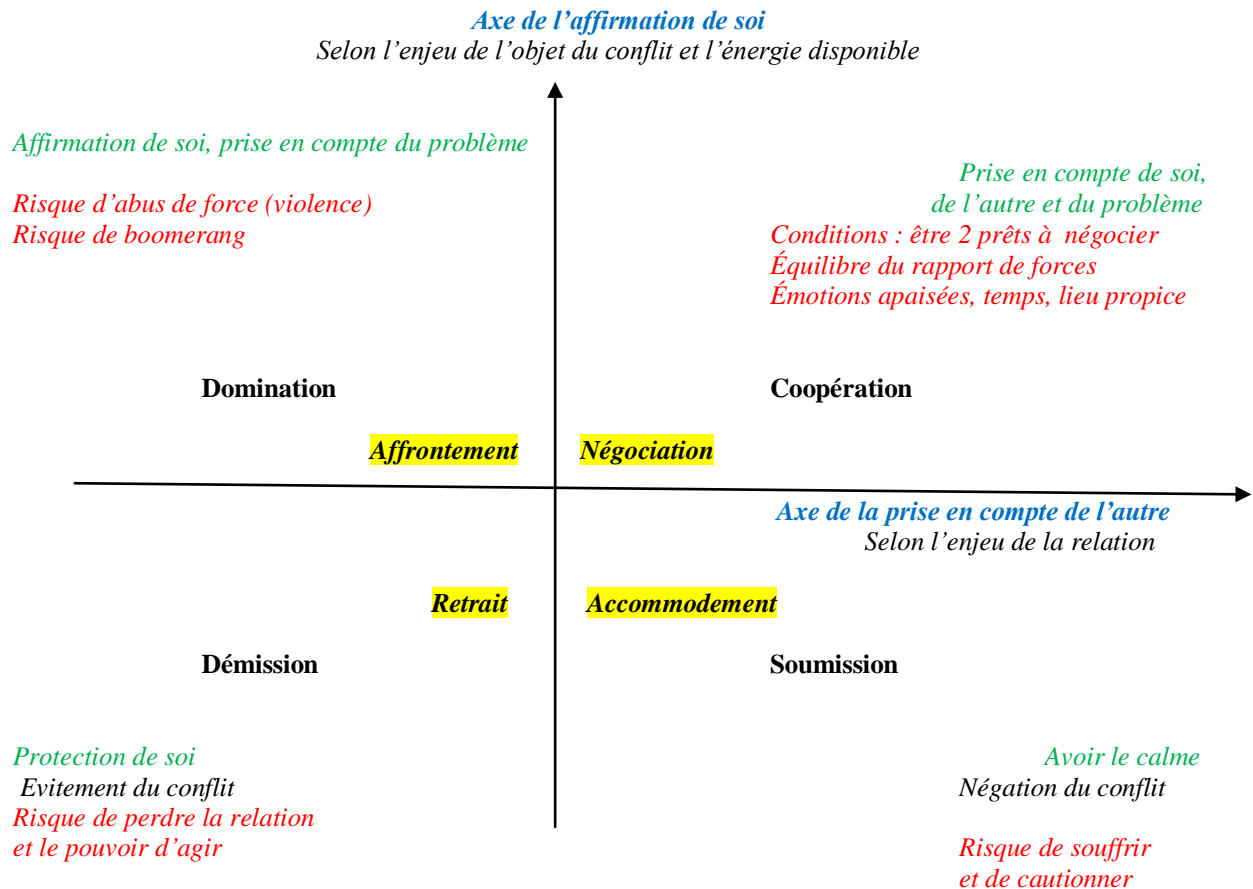


DS

Se situer dans le conflit, à un moment donné

Choix de postures



A tout moment du conflit, je fais un choix, selon le regard que je porte aujourd'hui sur la situation :

- regard sur moi, en tant que personne physique et sensible, moi en tant que professionnel dans un statut, moi en tant que citoyen porteur de convictions : quel est l'enjeu pour moi de l'objectif à atteindre, et aussi quelles sont actuellement mes ressources et mon énergie ?
- regard sur l'enjeu de ma relation à l'autre : quel est ce lien (hiérarchique, affectif, d'intérêt, historique, complicité de valeurs...) ? Qu'ai-je peur de perdre ? Qu'ai-je à gagner ?
- regard sur l'autre, ses représentations, ses ressources, ses intérêts, l'enjeu pour lui de l'objectif à atteindre ou à empêcher, l'enjeu pour lui de notre relation...
- regard sur l'environnement : la loi, le contexte, les témoins, le système dans lequel se déroule le conflit...

Qu'est-ce que je peux (dire, faire...) ou pas ? Quelles sont mes craintes, et quels sont les éléments qui me donnent confiance ? **Qu'est-ce que je veux ?** (ma conviction, mon désir, mon besoin, ma priorité, face à ce problème, et par rapport à cette relation ?)

Faire un choix, c'est toujours trancher, peut-être avoir mal, faire un deuil, se priver des avantages de l'autre choix ; c'est perdre quelque chose pour avoir autre chose. Entre les quatre postures soumission, démission, domination, coopération, il n'y a pas lieu de dénigrer *a priori* un choix plutôt qu'un autre, ni de juger à la place des personnes qui vont assumer les conséquences de ce choix... Chacun, dans une situation donnée, choisit ; et peut s'autoriser à **changer de stratégie**, en fonction de l'évolution de ses forces, des changements d'attitude de l'interlocuteur et des conditions environnantes. Face au choix de l'autre qui ne me satisfait pas, je choisis une réaction ; **la seule question efficace est de me demander ce qui dépend de moi et qui peut changer.**

Il ne faut pas confondre la position apparente d'une personne dans un conflit, la perception que l'on en a, avec sa posture intérieure, son intention et comment elle vit cette relation.

Soumission :

Se soumettre revient à négliger ses propres intérêts pour satisfaire ceux de l'autre. Si la raison est le manque de capacité ou d'énergie pour s'affirmer, c'est de la soumission. La recherche systématique d'un accord pour préserver la relation au détriment de la justesse de la réponse peut s'assimiler à une attitude de soumission. Parfois, la personne estime que la relation importe plus que l'objet du conflit, et choisit librement de « faire avec », de s'accommoder. Dans son for intérieur, elle n'est plus soumise. La capacité de s'adapter est d'ailleurs indispensable à la vie sociale.

Mais jusqu'où ? Jusqu'où accepter de souffrir ? Et jusqu'où accepter de cautionner ?

Ex. : Mon nouveau voisin fait trop de bruit avec sa tondeuse, mais je ne veux pas entrer en conflit avec lui dès le premier jour car nous serons peut-être voisins pendant 10 ans. ...

La négation du conflit est une attitude fréquente, qui n'empêche pas le conflit d'exister, dans une forme larvée d'abord. Cela revient de fait à s'y soumettre sans prendre d'initiative pour le traiter. Mais le conflit peut ressurgir plus loin, plus tard et plus sauvagement. Des personnes évitent parfois le conflit pour ne pas souffrir, puis souffrent de l'avoir évité.

Retrait, démission :

Il s'agit de ne pas affronter le conflit, pour des raisons diverses, mais sans cautionner ce qui se passe : la personne a d'autres priorités, ou estime que cela ne la regarde pas (par ex. : *une scène de ménage chez mes voisins.*).

La fuite devant un agresseur dangereux peut être une solution intelligente. Démissionner en disant pourquoi est une attitude plus active que la soumission ! Cela peut même être une façon d'agir sur le groupe. Une apparente soumission peut aussi cacher une attitude intérieure de détachement.

Les conséquences d'une démission peuvent être la perte de la relation, et la perte de son pouvoir sur les décisions quant à l'objet du conflit. (*ex : si je démissionne du CA de mon association, je n'y voterai plus les orientations.*)

Un retrait peut n'être que provisoire, le temps d'analyser le problème et de se ressourcer.

Quand on a tout essayé à l'intérieur d'un cadre, le sentiment d'impuissance nous indique souvent que la solution se trouve hors de ce cadre, ou en agissant pour modifier le cadre lui-même.

Domination, rivalité, affrontement, opposition, protestation :

Il s'agit de poursuivre son objectif, éventuellement contre la volonté de l'autre. Cela peut se faire par la manipulation, la violence (au détriment de l'autre), ou bien par l'exercice d'une force non-violente (éventuellement en appui sur une force tierce).

Des exemples : Je vais râler chez mon voisin car il fait trop de bruit avec sa tondeuse, ou j'appelle le syndic de copropriété, je fais signer une pétition...; je contrains ma fille de deux ans à me donner la main pour traverser ; je suspens mon cours avec autorité jusqu'à obtenir le silence .

Cette posture n'est pas moins correcte qu'une autre, mais elle malheureusement souvent assimilée à de la violence : l'exercice temporaire d'une force peut permettre à une personne ou un groupe de passer dans le registre "coopération" dès que la relation est rééquilibrée et que chacun est respecté comme interlocuteur valable. Le respect des lois et des règles, le recours à une instance tierce, de contrôle, d'arbitrage, ou de régulation peuvent éviter de tomber dans **l'abus de pouvoir et la violence**.

Compromis :

C'est une façon intermédiaire – et courante - de traiter le conflit, en trouvant un expédient, une solution mutuellement acceptable qui satisfasse partiellement les deux parties. Sorte de coopération forcée, parfois à contre-cœur : chacun lâche un morceau, mais cela ne satisfait pas vraiment chacun ni les deux.

Exemples : « Sur intervention du syndic, nous décidons que chacun ne tondra sa pelouse qu'une fois par quinzaine », « Nous prenons acte de la décision de l'arbitre ou du juge ».

On parlera de **compromission** si l'expédient est une action peu honorable par laquelle l'un ou l'autre s'abaisse, « se compromet ».

Coopération :

Cette attitude concilie à la fois affirmation de soi, respect de l'autre, et prise en compte du conflit comme manifestation d'un problème à régler. Elle permet de se rapprocher de ses objectifs tout en préservant la qualité de la relation. Elle repose sur une énergie positive, une volonté de trouver de bon cœur une solution gagnant-gagnant.

Ex. : J'invite mon voisin à boire le café ; nous nous mettons d'accord avec lui pour que chacun tonde sa pelouse le même jour de la semaine à la même heure, ou pour que l'un tonde sa pelouse le samedi quand l'autre fait ses courses...

Mais attention, la coopération n'est possible qu'à conditions : coopérer avec quelqu'un qui cherche à me manipuler ou à me dominer, cela reviendrait à me soumettre à sa volonté. La coopération véritable suppose un équilibre des rapports de force, et n'évite pas une éventuelle confrontation pour commencer. La médiation d'un tiers peut aider à garantir cet équilibre. La coopération prend du temps. Dans l'urgence des crises émotionnelles, l'autorité d'un arbitre peut être préférable.