

La résolution des conflits par les valeurs communes Méthode FEVBDI

Anna-Belle et Georges Henri Ducreux
Miscon

Introduction

- ▶ Le conflit fait partie de la vie.
- ▶ Il n'est pas en soi négatif : tout dépend de la manière dont on le gère.
- ▶ La résolution d'un conflit ne consiste pas à nier la violence, mais à la transformer.

Conflit et litige

- ▶ Conflit : opposition entre personnes (besoins, valeurs, émotions, territoire, biens, enfants, héritage, travail, ...).
- ▶ Litige : conflit porté devant une autorité.
- ▶  Tout litige est un conflit, mais tout conflit n'est pas un litige.

Écouter et reconnaître

- ▶ Écouter sans prendre contre soi les paroles de l'autre
- ▶ Ne pas prêter à l'autre des intentions
- ▶ Ce que l'autre exprime lui appartient
- ▶ Reformuler, valider, demander des précisions
- ▶ Créer un espace de confiance
- ▶ L'autre est un miroir

Comprendre les mécanismes au sein du conflit

- ▶ Réactions instinctives : fuite, affrontement, blocage, refoulement.
- ▶ Relation Sujet-Objet = instrumentaliser l'autre.
- ▶ Relation Sujet-Sujet = reconnaître l'autre comme personne.

Violence et non-violence

- ▶ Violence : directe (physique)/indirecte (psychique), visible (oral)/invisible (non-dit).
- ▶ Non-violence $\neq$ pacifisme $\rightarrow$ c'est une action, un état d'esprit.
- ▶ Violence (volonté de tuer l'autre) $\neq$ Force (Maîtrise de l'autre)
- ▶ Violence (attaque) $\neq$ Agressivité (défense)

Les différentes formes de violence

- ▶ Contre soi, contre l'autre, de l'autre contre soi, institutionnelle, symbolique
- ▶ On distingue la violence physique, la violence psychique, et la violence spirituelle

Les différentes formes de violence

- ▶ Violence physique : atteinte à l'intégrité physique de l'autre ≠ habeas corpus
- ▶ Violence psychique : elle détruit l'autre de l'intérieur, par l'humiliation, la menace, la dévalorisation, la culpabilité, l'isolement, la manipulation affective (chaud et froid)
- ▶ Violence spirituelle : s'attaque à l'être de l'individu, à sa liberté intérieure, à son droit à exister

Les différentes formes de violence

- ▶ Violence symbolique : Violence exercée par les symboles (langage, culture, éducation).
- ▶ Les dominés acceptent leur domination comme naturelle ou légitime.
- ▶ S'exerce avec la complicité de ceux qui la subissent
- ▶ Produit du consentement plutôt que de la contrainte.

Dimension philosophique de la non-violence

- ▶ Reconnaître l'autre comme sujet libre et digne.
- ▶ Dépasser l'ego pour rechercher justice et vérité.
- ▶ « La non-violence est la mise en pratique de la dignité humaine. »

Les plans de la relation

- ▶ Plan animal : réactions instinctives.
- ▶ Plan de l'ego : peur, rivalité, rapport de force.
- ▶ Plan de l'Être : dignité, liberté, vérité.
- ▶ 👉 La recherche des valeurs communes et d'une reconnaissance mutuelle suppose le passage à l'Être.

Honneur ↔ Dignité

- «L'honneur dépend du regard des autres.
La dignité vient de ce que je suis. »

HONNEUR

- ▶ • Lié à une image extérieure
- ▶ • Fragile, menacé
- ▶ • Dépend du jugement des autres
- ▶ • Peut conduire à la violence (venger l'affront)
- ▶ L'honneur se perd d'un mot.

DIGNITE

- ▶ • Valeur intérieure
- ▶ • Inaliénable
- ▶ • Fondée sur l'être, non sur l'apparence
- ▶ • Source de paix et de respect mutuel
- ▶ « L'honneur se défend, la dignité se vit. »

Ego ↔ Être

- « L'ego sépare, les valeurs communes relie. »

Méthodes classiques

- ▶ Négociation : les parties discutent directement.
Trois types : gagnant-gagnant / gagnant-perdant / perdant-perdant.
- ▶ Conciliation : intervention active d'un tiers proposant une solution
- ▶ Compromis : chacun renonce à une part de ses demandes.
- ▶ Médiation : tiers neutre facilitant le dialogue.
- ▶ CNV (OSBDI) - utile mais limité : interdiction d'exprimer sa violence et donc de la reconnaître.

16

La médiation humaniste (Jacqueline Morineau)

- ▶ Le conflit révèle une souffrance cachée.
- ▶ La médiation est une rencontre, pas seulement le règlement d'un conflit.
- ▶ Le médiateur accompagne sans imposer, c'est un facilitateur.
- ▶ L'objectif : transformation intérieure et relationnelle. Traversée des émotions pour arriver au plan des valeurs universelles

La méthode FEVBDI

- ▶ F - E - V - B - D - I
- ▶ 👉 La recherche des valeurs communes.

- Reconnaissance **commune** (“Nous avons un conflit et il faut le traiter”).
Résolution des conflits par la méthode FEVBDI
Château la Cour - Miscon

Reconnaissance du conflit

- ▶ Tant que le conflit n’est pas reconnu, il reste latent et génère des tensions invisibles
- ▶ Pour résoudre un conflit, il faut reconnaître qu’il y en a un.
- ▶ Deux niveaux :
 - ▶ reconnaissance personnelle
 - ▶ Reconnaissance commune

Comment amener l'autre à la discussion

- ▶ En général, il y a un seul demandeur de la résolution du conflit.
- ▶ Le conflit est souvent asymétrique : l'un est désavantagé, l'autre avantagé.
- ▶ Celui qui a un avantage à la situation refuse en général la confrontation et nie l'existence du conflit
- ▶ L'autre ne viendra pas à la discussion s'il se sent accusé ou piégé
- ▶ Utiliser le « j » plutôt que le « tu » ou le « vous »

Les observateurs

- ▶ La rencontre entre les parties doit se faire devant des observateurs, garants de l'absence de dérive.
- ▶ Les observateurs servent de miroir aux intervenants
- ▶ Ils peuvent prendre des notes, et proposer un récapitulatif de la situation
- ▶ Leur rôle premier est de valider la phase de diagnostic du conflit

Intervention d'un tiers

- ▶ Un tiers est en général nécessaire pour que les acteurs du conflit entament une procédure de résolution du litige.
- ▶ Ce peut être :
 - ▶ Un tiers expert
 - ▶ Un médiateur
 - ▶ Un juge
 - ▶ Un conciliateur
- ▶ Dans la méthode FEVBDI, une autorité locale peut intervenir pour pousser les parties à se rencontrer.

F - Les Faits

- ▶ Point de départ indispensable.
- ▶ Base commune indiscutable.
- ▶ Différencier perceptions et réalités.
- ▶ Retenir les faits reconnus
contradictoirement comme base
commune

E - Les Émotions

- ▶ Elles sont sous-jacentes à l'exposé des faits.
- ▶ L'autre sert de miroir reflétant les émotions ou la violence de celui qui s'exprime.
- ▶ L'expression des émotions permet au protagoniste de les traverser et à l'antagoniste de comprendre ce qu'a ressenti son adversaire, et où il a été blessé

V - Les Valeurs communes

- ▶ La reconnaissance de la souffrance de l'autre permet de parvenir à un niveau plus profond, celui des valeurs, ou encore de l'Être
- ▶ Les valeurs communes relient au-delà des positions individuelles
- ▶ 👉 Cela suppose de quitter l'ego pour rejoindre l'Être.

B - Les Besoins

- ▶ Formuler clairement les besoins réels.
- ▶ On ne peut pas être compris de l'autre si on ne s'exprime pas
- ▶ Le silence entretient les malentendus.

D - Les Demandes

- ▶ Transformer les besoins en demandes explicites
- ▶ Les formuler avec clarté avec en sous-jacent les valeurs communes mises en évidence
- ▶ On doit affronter la peur du refus de l'autre

I - L'Intérêt commun

- ▶ Le conflit s'arrête si on trouve des solutions respectant les intérêts des deux parties ET leurs valeurs communes.
- ▶ Cela permet de construire une solution durable.

Synthèse

- ▶ Il ne faut pas fuir les conflits, mais les « gérer »
- ▶ Sans respect d'une éthique, il n'y a pas de solution durable

Questions pour alimenter la réflexion

- ▶ Peut-on résoudre un conflit sans reconnaître la dignité de l'autre ?
- ▶ La non-violence est-elle une faiblesse ou une force ?
- ▶ Pourquoi est-il si difficile d'admettre la liberté de l'autre ?
- ▶ Les questions d'honneur appartiennent-elles à l'ego ou aux valeurs communes ?³⁰

Merci pour votre attention