

## Aspects du règlement de conflit intégral et de la culture de conflit

Pour chaque organisation il est important d'avoir un bon concept de règlement de conflit, auquel tous les participants s'engagent, et une culture de conflit claire, bienfaisante dans le cadre de toute la culture de l'organisation. Une organisation qui désire construire une politique intégrale et un mouvement intégral n'en n'est pas dispensée. Quelles peuvent être les lignes de force pour cela ? Ci-après, des réflexions sur la théorie d'un modèle pour l'apport de méthodes dans un processus de règlement de conflit sont développées rapidement.

### Modèle de règlement de conflit intégral

<p><b>JE</b>                      Problème, conflit vécu de l'intérieur                      Développement personnel/de soi                      Travail sur les ombres et les ressources</p>	<p><b>CELA</b>                      Problème et conflit comme thème extérieur                      Clarification de la situation                      Traitement du conflit, du problème</p>
<p><b>NOUS</b>                      Culture de conflit commune                      Règlement de conflit comme développement</p>	<p><b>EUX</b>                      Potentiel de conflit et de problème structurel                      Dissolution au niveau organisationnel du potentiel systémique de conflit et de problème</p>

### Modèle de règlement de conflit intégral

Le règlement de conflit orienté vers l'intégral se passe dans le primaire, et c'est la ligne de force centrale pour des processus de règlements de conflit constitutifs, durables – symbolisée par la spirale au centre, tournant vers le haut – soit dans tous les quadrants du modèle modifié de Ken Wilber (voir ci-dessus).

Les essais de règlement de conflit sur un seul niveau du quadrant ne mènent pas, à long terme, à une solution durable de transformation de la cause. Au contraire, elles produisent de nouveaux symptômes et éclatent à nouveau à plus ou moins long terme.

## **Cela signifie concrètement, qu'il est essentiel de générer un développement dans tous les quadrants :**

Dans le premier quadrant, cela signifie que la vie intérieure des participants soit poussée vers une intégralisation. Cela s'opère principalement lors d'un travail d'ombres et de ressources. Deuxièmement, il s'agit de traiter le thème conflictuel avec des méthodes spécifiques. L'intégralisation exige de nouvelles méthodes intégrales. Troisièmement, il y a l'invitation à établir une culture de conflit correspondante. Ensemble avec d'autres aspects en développement de la culture d'organisation, la culture de règlement de conflit en formation, s'intégralise également continuellement. Quatrièmement, il est attendu que le potentiel de conflit structurel de l'organisation soit saisi et successivement dissous. Pour cela, des impulsions pour un véritable développement de l'organisation sont placées.

## **Phase d'un règlement de conflit intégral**

Il est vrai que le modèle offre une carte globale intégrale. Mais qu'est-ce que cela signifie concrètement, pratiquement, méthodiquement ? Des étapes, voire des phases d'un processus de règlement de conflit intégral, en tant que développement et transformation peuvent aider à comprendre. Mais nous irions trop loin en représentant des méthodes spécifiques à chaque phase.

Par exemple, des phases pourraient être :

- 1) Clarification de la situation en collectant les phénomènes, les facteurs de tout le champ conflictuel et reconnaissance des ressentis du corps, des émotions, des besoins, des intentions intérieurs des participants, qui sont reliés à ce champ conflictuel.
- 2) Travail de l'ombre pour rendre conscientes les implications inconscientes individuelles et systémiques.
- 3) Développer une vision qui ouvre une solution vers un règlement de conflit futur commun, intégral.
- 4) Développement, pour les participants, de ressources additionnelles pour permettre d'accomplir les étapes de développement.
- 5) Intégration de tout le champ environnant : cela signifie entre autre, la dissolution du potentiel conflictuel organisationnel de la structure en construction, des procédés en cours, c'est-à-dire des positions, rôles, relations de pouvoir et de responsabilité, de processus de prise de décision et des potentiels de conflit de l'environnement.
- 6) Modification du point de vue, avec sagesse, afin de comprendre le sens plus profond de création du conflit.
- 7) Décision, si les parties en conflit continuent ensemble dans le processus de règlement jusqu'à la dissolution du conflit. Celle-ci peut aboutir d'une part à une intégration des parties en conflit, d'autre part à une séparation, comme solution.
- 8) Continuer le processus de règlement approprié.
- 9) Réconciliation des participants avec la situation intérieure et extérieure globale.
- 10) Mise en évidence du processus et transfert des connaissances dans la culture de conflit de l'organisation.

Rolf Edelmann

Membre de la commission stratégie