

Il est frappant de constater à quel point la réalité sociale est traversée de part en part, par de nombreux conflits, quelque soit le niveau d'observation, entre individus entre organisations, ou entre Etats. Curieusement, nous ne connaissons pas d'ouvrage qui se soit efforcé de discerner, à travers apparemment l'incommensurable diversité des formes de dissensions et/ou de dispute, **un modèle commun d'analyse du développement des conflits**. La tâche a pu paraître à certains illusoire, à d'autres bien prétentieuse. Cette unité possible de compréhension des phénomènes conflictuelles constitue pourtant une quête précieuse pour rendre explicite les fondements théoriques des pratiques de résolution de conflit. C'est bien là l'ambition première de ce livre.

Cet effet d'illustration et de systématisation est le fruit à la fois de notre activité d'intervention dans différents types d'organisation depuis près de vingt ans et aussi d'une réflexion théorique toujours très en lien avec les découvertes et les confirmations de nos pratiques d'intervention. L'ensemble des cas qui illustrent la seconde partie de cet ouvrage relève essentiellement de **cette confrontation systématique d'aide concrète à la résolution de conflits / Théorisation**.

Deux caractéristiques majeures paraissent omniprésentes dans les analyses les plus courantes d'étude des conflits.

La première caractéristique repérée a trait au poids de la représentation des *rappports sociaux conçue sous l'angle de la domination et des rapports de force*. Nous reviendrons avec précision sur ce point dans le premier chapitre de cet ouvrage.

La seconde caractéristique renvoie à la démarche d'étude qui ne discerne, ni ne différencie *l'évolution des caractéristiques identitaires* des éléments constitutifs des conflits dans leurs différentes phases de développement. Ces phases sont implicitement confondues dans les méthodes d'aide à la gestion des conflits aussi bien dans les traités de stratégies militaires (Chaliand 1990), comme dans les traités de diplomatie (Janis, 1972), ou encore dans la littérature en science humaine (Abric, 1976, Touzard, 1977).

Autrement dit, tout conflit est analysé et géré, certes en fonction des événements qui surgissent au cours de son développement, mais sans prise en compte des évolutions des structures identitaires des acteurs, des organisations et des éléments de l'environnement constitutifs d'une situation conflictuelle. Les structures à l'origine d'un conflit ne sont pas différenciées des structures au cours de son évolution tout comme des structures en phase finale de résolution.

Si bien que les méthodes de négociation, de médiation, de conseil et de diplomatie n'étudient et ne prennent en compte qu'une forme de conflit, celle dont la structure d'identité des éléments ne varie jamais à quelque étape de son développement.

La forme de conflit ainsi distinguée relève strictement des **conflits d'intérêts maximum** (comme nous le verrons), pour lesquels les auteurs préconisent le plus souvent l'obtention d'un consensus concernant le partage des intérêts par un débat.

N'ayant qu'un seul *modèle de représentation*, ces études schématisent dès lors tous les conflits à cette aune. Or, nombre de conflits ne correspondent pas à cette configuration. Si bien que pour toutes ces autres formes de conflit, dont les caractéristiques identitaires spécifiques ne sont pas distinguées, les actions de négociation en vue d'une résolution sont généralement vouées à l'échec.

Nous verrons qu'une partie significative des conflits repérés relèvent de «**conflits sans négociation possible**» qui hantent aussi bien les histoires nationales (conflits entre religions différentes, ethnies étrangères, factions partisans et partis idéologiques opposés) que les histoires familiales, domestiques (conflit de génération, de fratrie et couples en divorce) ou sociales (conflits en entreprise, ou conflits de cohabitation).

Au mieux, la négociation dans ces conflits ne produit aucun effet dans le sens de la résolution : elle peut apaiser pour un temps les hostilités, avec des cessez-le-feu sans lendemain. Au pire, elle transforme le conflit en le durcissant. Dans tous ces cas, le conflit n'est pas traité, il resurgira à la moindre occasion.

Cette impuissance à gérer ces formes de conflit n'est-elle pas à l'origine de l'idéologie du «conflit nécessaire et positif», "soupape de sécurité bénéfique aux organisations", qu'on pourrait lire comme un mode de rationalisation, masquant ainsi l'impuissance?

C'est à la suite d'étude et de résolution de conflits pour lesquels des médiateurs confirmés aux méthodes de médiations consensuelles n'étaient pas parvenus à une conclusion satisfaisante que nous avons découvert la répétition de plusieurs ensembles de règles de développement des conflits. C'est cette **découverte d'ensembles différents de règles de développement des conflits selon l'évolution de la structure des éléments constitutifs des situations conflictuelles**, qui nous a permis de repérer **quatre grandes classes de conflit : conflit d'avoir, conflit de pouvoir, conflit de défense d'identité et conflit de libération.**