

UNIVERSITE FHB

UFR : Science de l'Homme et de la Société

Département de Philosophie

.....

LICENCE 3/ AOUT 2020

Cours optionnel de Licence 3

« Conflits et sociétés »

Approche théorique de la connaissance des conflits

A. N'GUESSAN Depry

B.

1. Contexte et justification

Les nombreuses crises (familiales, écoles, professionnelles, politiques, sociétales) qui éclatent çà et là, inclinent à initier des réflexions liées à la connaissance, à la compréhension et aux mécanismes et procédures de règlement pacifique de ces crises, de ces différends ou conflits. Parmi les crises les plus marquantes, le conflit politico-militaire, comme en a connu en Côte d'Ivoire, en constitue l'une des figures paradigmatiques. Qu'on le veuille ou non, nous devons nous rendre à l'évidence : notre société est marquée par des conflits multiformes qui font de nous des négociateurs médiocres, avérés ou potentiels.

A la manière de M. Jourdain, ravi de savoir qu'il avait, toute sa vie durant, fait de la prose, nous sommes nous aussi enclins à des cas de négociation sans même le savoir. En effet, la négociation est devenue un élément constitutif de notre vie parce que les contradictions, les différends, les conflits, les litiges nous y inclinent. Pour acheter une maison, un vélo, un bijou, payer les frais d'inscription à l'Université, demander une augmentation de salaire ou des meilleures conditions de vie, il faut négocier ; même pour se marier ou divorcer, pour s'entendre avec un syndicat de transporteurs prêt à déclencher une grève, il faut toujours négocier. D'ailleurs, n'est-il pas plus élégant de négocier que d'imposer ses idées ou se battre à mort au nom de ces idées?

L'intérêt pour la négociation grandit donc dans tous les secteurs de l'activité humaine et l'existence d'une chaire de l'UNESCO pour la paix, des cabinets d'expertise en matière de négociation, d'ouvrages spécialisés en la matière, les études de cas et de recherche en sont les indices. En Côte d'Ivoire, on a enregistré des gouvernements d'unité nationale avec **un Ministère chargé de la réconciliation Nationale (2005-2010)** après le **forum national de réconciliation (2001)**. On a eu la CDVR (2012-2014) et à l'université FHB de Cocody, il a été mis en place des structures telles que « le comité de réflexion et de prévoyance des crises », **une chaire de l'Unesco pour la paix** et des instruments en vue de rechercher et maintenir une paix durable favorisant des études fructueuses.

S'il est admis que les conflits et crises sont inhérents à l'existence humaine, et qu'ils peuvent parfois constituer un frein à l'épanouissement de tout être humain, il importe d'être imaginatif afin de mettre en place des mécanismes de prévention et de résolution des conflits.

Le présent cours optionnel qui porte sur la double thématique de « Conflits et société » et qui a été accepté dans la grille des enseignements du Département de Philosophie poursuit **un double objectif** :

a) l'encrage du département dans son environnement. On trouve, par exemple, sous la forme d'un Master à l'Inades et à la Chaire de l'Unesco à l'Université FHB, un aperçu de l'engagement au plan théorique à marquer à quel point la paix est précieuse et mérite d'être protégée partout, ou au besoin d'être reconstruite patiemment dans toutes les communautés humaines où elle fait défaut. Consacrer un enseignement à tout ce qui contribue à la cohésion sociale et au maintien de la paix entre des individus ou groupes d'individus revient approximativement à ceci : « *Comment régler pacifiquement les différends et conflits qui surgissent entre les hommes qui vivent dans une société?* ».

b) En effet, pour espérer mieux faire face aux conflits de notre environnement, il est impérieux, pour un philosophe, de se donner les moyens d'une meilleure conceptualisation qui intègre dans un même mouvement l'histoire, l'axiomatique, l'herméneutique et l'heuristique des crises, conflits, bref, tout ce qui est porteur de violence. Il s'agit d'en maîtriser les principaux paramètres : fondements philosophiques, topologie, causes, évolution et solution (prévention, règlement, etc.).

Quelle que soit l'échelle à laquelle on se situe, la quête incessante de la paix, revient à se convaincre qu'on peut mener une vie pleine de contradictions sans nécessairement en arriver à la violence, à la guerre. Ou ce qui revient au même, il faut rechercher les mécanismes utiles qui préservent la paix ou qui permettent d'éviter ou d'atténuer considérablement les effets d'une violence destructrice à tout point de vue pour les valeurs requises pour davantage humaniser notre humanité.

2. Objectif général

Fournir aux étudiants les instruments conceptuels contribuant à mieux comprendre la nature des conflits et à faire le choix de leur règlement pacifique.

3. Objectifs spécifiques

- Répertorier les fondements philosophiques d'une société dans son rapport naturel avec les conflits

- Procéder à une meilleure connaissance des conflits
 - Insister sur l'intérêt et les avantages de la Méthode Alternative de Règlement des Conflits (MARC) en cas d'éclatement d'un conflit
- 4. Durée du cours :** 30 heures de CM
- 5. Période :** Second semestre de l'année académique 2019-2020
- 6. Public cible :** Etudiants de Licence 3
- 7. Résultats attendus**
- les étudiants ont su répertorier quelques fondements philosophiques de la société en rapport avec la notion de conflit
 - Les étudiants ont une meilleure connaissance des conflits
 - les étudiants ont compris l'intérêt et les avantages des méthodes alternatives de règlement de conflits (en abrégé : MARC).
- 8. Mode d'évaluation :** Contrôle continu sous la forme de QCM, d'exercices ou d'exploitation de textes.
- 9. Bibliographie sommaire**
- Roger Fisher/ William Ury/ Bruce Patton, *Comment réussir une négociation*, traduit de l'Anglais par Léon Brahem, Paris, éditions du Seuil, 1982
 - William Ury, *Comment négocier avec les gens difficiles : de l'affrontement à la coopération*, Paris, Editions du Seuil, 1993
 - *Revue internationale du centre Caus* (Suisse, N° 302, Année 2001)
 - Gazo (père Germain), *Se réconcilier, pourquoi ? Quand ? Comment ?*, Abidjan, Editions Saint Mathieu
 - Rosenberg (Marshall B.), *Les mots sont des fenêtres (ou des murs), introduction à la communication nonViolente*, traduit de l'américain par Annette Cesotti et Christiane Secretan, Thonon-les-Bains, éditions Jouvence, 2005
 - *Afrique Liberté*, N° 6 Janvier-Février 2008, « Les rebellions en Afrique : manipulation des grandes puissances ou révoltes légitimes ? (Dossier du mois), pp. 5-12
 - Loba (Assoumou Elisabeth), *Le rôle de la jeunesse dans la reconstruction nationale*, Abidjan, 2^e édition revue et améliorée, Editions Paulines, 2007
 - Toha (Faustin), *Devoir de mensonges : crise à l'ivoirienne*, Abidjan, NEI/CEDA, 2008

- *Bulletin diplomatique*, Revue trimestrielle d'analyse des questions internationales, N° 5 Janvier-Mars 2005 : Dossier spécial : « Le Burkina Faso face au conflit ivoirien », pp. 10-17
- Rousseau (J-J), *Du contrat social*
- Hobbes (T.), *De Cive*

Introduction

La société est-elle par nature ou *a priori* une entité confligène ? On peut répondre à cette interrogation par l'affirmative quand on pense aux sources et aux facteurs internes ou externes des conflits. La suite de la discussion tend d'ailleurs à en apporter quelques preuves tant au niveau conceptuel, définitionnel que pratique des rapports qui lient des individus, des groupes d'individus, et des collectivités de plus en plus élargies (famille, communautés villageoises, communales, régionales, nationales, continentales, intercontinentales). Quelles réponses nous apportent les « philosophes de l'ordre » et les « philosophes du contrat » ? Les réponses diffèrent-elles fondamentalement ? Peut-on envisager des voies intermédiaires pour d'autres types de réponse contre les conflits, les litiges porteurs de violence ?

En effet, partout où l'on considère qu'il existe des situations de déchirement interne, des situations d'opposition incendiaire entre personnes ou groupes de personnes animés par des sentiments de colère, d'agressivité, de haine ou de violence, on dira que nous avons affaire à une situation conflictuelle. Même quand on peut encore apporter quelques nuances à cette observation, on dira, de façon générale, que dans une situation conflictuelle, on constate que l'une des parties ou entités en présence tend toujours à se barricader dans ses « certitudes » et à minimiser, voire à ignorer celles des autres.

Le présent cours optionnel comprend deux grandes parties : Fondement juridique et philosophique du conflit dans son rapport organique avec la société, puis, la meilleure approche de résolution des conflits : règlement pacifique des conflits : la négociation

I) FONDEMENT JURIDIQUE ET PHILOSOPHIQUE DES CONFLITS

1. Le conflit comme un contentieux juridique entre des personnes

Au sens strict, **un conflit est un contentieux sur un ou des points de droit**. On entend par conflit, au sens profond ou authentique du terme, l'affrontement de deux ou plusieurs volontés individuelles ou collectives qui manifestent les unes à l'égard des autres une intention hostile et une volonté d'agression, à cause d'un droit à retrouver ou à maintenir. Ces volontés essaient de briser la résistance de l'autre, éventuellement par le recours à des actes de violence. En ce sens, la guerre constitue l'exemple paradigmatique de ce qu'on peut appeler un **conflit armé**.

Le terme de conflit a un double sens : figuré ou métaphorique. Par exemple, les expressions telles que « conflit de devoirs », « conflits d'intérêts », par exemple, sont de cet ordre. Toutefois, il faut se garder de mettre dans le même sac les rivalités, les compétitions, les désaccords et les antagonismes qui existent, mais qui ne débouchent pas nécessairement sur un affrontement violent. C'est pourquoi, il convient de préciser encore davantage l'idée de conflit à travers ses sens variés et variables.

2. Mieux connaître, comprendre et gérer un conflit

Il existe au moins trente synonymes de « conflits ». Un conflit (heurt, choc) se produit entre deux personnes ou deux groupes de personnes (communautés) ou encore à l'intérieur d'une même personne. *A priori*, rien ne laisse présager que ces chocs peuvent être nécessairement violents. Dans la vie quotidienne, nous nous accommodons tant bien que mal de ces heurts et chocs qui s'ils s'accumulent, se développent, se répètent sans être acceptés, gérés et réglés, peuvent devenir violents. Ainsi perçus, les conflits sont inhérents à la vie humaine et constituent ainsi un phénomène social. Mais tout comme l'énergie qui se libère à partir de l'atome, de l'essence ou de la dynamite, le conflit a un **aspect négatif et un aspect positif**.

Mal géré, il est destructeur. Mais bien compris et bien géré, il va permettre une avancée positive dans les relations interpersonnelles, intra ou intercommunautaires. Il est donc vital d'apprendre à **connaître**, à **comprendre** et à **gérer** les conflits qui peuvent survenir dans notre environnement (la famille, le village ou le quartier, le lieu de travail, le pays, etc.). Or, notre société, convient-il de le souligner, est de plus en plus étendue du fait des technologies de l'information et de la communication qui nous installent dans un « monde de voisinage » et rendent, par conséquent, contemporains des situations de conflits. Ce monde devenu « un monde de voisinage » et qui est notre environnement quotidien ne manque pas de nous fournir chaque jour sa cohorte de conflits de différentes natures. Même si on admet que personne *a priori* n'aime les conflits, c'est presque un rêve impossible auquel nous ramène le principe de réalité.

A partir de ce qui précède, on peut alors soutenir que refuser la réalité des conflits ou rêver une vie sans conflits revient à fuir, d'une façon ou d'une autre, cette réalité qu'il importe pourtant d'affronter. Les conflits sont-ils si naturels c'est-à-dire rapportés au rang de phénomènes humains qu'on ne pourrait s'en passer?

3) Connaître les conflits dans leurs caractéristiques conceptuelles et pratiques

Notre exposé qui fait droit à l'imaginaire recourt à une notion qui est celle d'instaurations imaginaires plurielles. Nous entendons par là une production d'images créatrices qui font exister, dans le temps, des structures et des fonctions sociales. L'instauration désigne ici à la fois l'acte producteur et l'institution qui en résulte. Ainsi, une société peut-elle être structurée dans l'image de la guerre (Hobbes, *De Cive*, 1642), du contrat (Rousseau, *Du contrat social*, 1762), du Panopticon (Bentham, 1791), de l'organisation (de Kant à Hegel), de la machine (la technologie sociale » de Karl Popper, 1945), etc.

3.1.) Les deux conceptions philosophiques dominantes de la société en rapport avec les conflits.

Les deux conceptions se fondent sur l'ordre et le contrat. Chacune de ces conceptions permet d'avoir une attitude différente à l'égard des conflits.

3.2) La société comme une création artificielle et volontaire de l'homme

Nous pensons, entre autres philosophes, à des philosophes tels que Thomas Hobbes, Jean-Jacques Rousseau, Marx, etc. Ce sont des « philosophes du contrat » par opposition aux « philosophes de l'ordre » (Platon, Aristote, etc.).

A) Thomas Hobbes et le pacte d'association et d'assujettissement à un souverain

Thomas Hobbes est le premier au 17^e siècle à élaborer une théorie dans laquelle il explique à travers son ouvrage intitulé *Le Léviathan* que l'homme vit, à l'origine, dans un état de nature marqué par la violence, la guerre dans la mesure où, selon lui, chaque individu mû par son propre mouvement qui consiste dans le désir de durer, tend à s'emparer de tout ce qui peut lui permettre de survivre. Il s'en donne les moyens. Dès lors que cette tendance à la puissance devient la chose la mieux partagée, il est évident que cette situation fait peser une égale menace réciproque sur tout le monde. Conclusion : l'état de nature est un état d'instabilité et d'insécurité congénitale. La peur et la crainte d'une mort violente qui habite chaque individu l'inclinent à mener une vie solitaire, misérable et très courte. D'où la formule empruntée à Plaute « *Dans l'état de nature*

l'homme est un loup pour l'homme », c'est-à-dire qu'il se caractérise par la manifestation de l'animalité qui sommeille en lui aux différents stades de évolution biologique et sociale. L'intelligence dont il dispose et qui se traduit par un instinct de conservation, la peur et la crainte d'une mort brutale et subite amènent ainsi les hommes à passer un pacte d'association par lequel chacun renonce à n'écouter que ses seuls désirs ou caprices ou ce qui revient au même à se gouverner lui-même, mais à une condition : que tous les autres avec qui il partage le même environnement en fassent autant en remettant tout le pouvoir à un seul homme qui imposera sa loi à tous et assurera l'ordre et la paix. C'est donc sur la base d'un contrat qui est en fait un acte de soumission à une autorité souveraine protectrice et sécurisante que les individus abandonnent l'état de nature et se constituent en un corps social dans l'espoir de voir cesser les conflits.

B) Jean-Jacques Rousseau : le contrat social comme expression de la volonté générale

A peu près un siècle après Hobbes, Rousseau soutient que tout le bien de l'homme vient de la nature et que tout le mal provient de la société. Pour ce philosophe, l'homme était seul, libre et heureux. N'ayant aucun contact avec ses semblables, il n'était ni bon ni méchant mais moralement neutre. Ainsi, en l'absence de causes internes, par exemple d'un instinct de sociabilité, il n'y avait aucune nécessité à ce que l'homme éprouve soudain le besoin de vivre en société. Ce besoin ne peut, selon, naître que des causes externes et accidentelles (catastrophes naturelles). Dès lors, forcés de s'associer pour survivre, les hommes ont vu se développer leur capacité, mais en même temps, ce début de socialisation a fait naître une catégorie de personnes « puissantes » qui non seulement dominent les autres, mais s'emparent aussi de leurs biens. La création de la propriété a engendré l'inégalité source de des conflits. La société civile est un lieu de conflits multiformes et toujours renaissants. C'est pour mettre fin à ces conflits à cet horrible état de guerre qu'on crée la société sur la base d'un contrat social expression d'une volonté générale. Ce contrat consiste à empêcher les opinions personnelles de s'exprimer en instaurant une unanimité telle que toute possibilité de discorde soit supprimée. Rousseau va jusqu'à dire que « celui qui voudra rompre cette unanimité, on le forcera à être libre », c'est-à-dire à obéir à la volonté générale parce qu'elle « doit partir de tous pour s'appliquer à tous ».

Ces rappels sommaires qui sont loin de nous révéler la densité et la complexité des systèmes de pensée des philosophes ont en revanche pour objet d'insister sur l'inhérence des conflits dans les rapports humains que ce soit à l'état de nature ou que ce soit dans une société. Bien qu'avec le recul qui est, aujourd'hui, le nôtre, on regarde avec amusement ces théories politico-sociales, on ne peut s'empêcher d'y voir des tentatives de résorber à la racine les conflits et les discordes qui minent toute société. Cet espoir de maîtriser les conflits va subsister après ces philosophes à travers de nouvelles perspectives telles que l'idée de progrès, la maturation intellectuelle ou spirituelle des individus ou encore l'abondance matérielle et économique.

C) Marx et la fin des conflits par la prospérité

Karl Marx (1818-1883), grand théoricien du socialisme, estime pour sa part qu'avec la prospérité, la source des conflits va tarir. Son ambition est de réconcilier totalement l'homme avec l'homme et celui-ci avec la nature. Le conflit étant consubstantiellement lié à une mauvaise organisation de la société, il disparaîtra lorsqu'au fil des siècles la dynamique interne à la société l'aura portée à un niveau élevé de son évolution.

Si nous jetons un regard critique sur ces théories, on a pensé que le contrat pouvait aider à surmonter les situations conflictuelles par l'unanimité, la conformité d'opinions, la volonté générale. Dans le cas de Hobbes, le jugement du souverain, incarnation de la raison légitime, est toujours le meilleur dans la mesure où ce souverain est supposé ne rien commander d'injuste. On constate paradoxalement que la solution est à la source de nouveaux problèmes ou de conflits liés au despotisme ou au totalitarisme.

Quant à la position de Rousseau qui consiste à penser qu'à l'état de nature l'homme n'est ni bon, ni méchant, nous demandons comment la société composée au départ de tels hommes peut-elle être mauvaise ? La société ainsi perçue devient une réalité complexe que rien ne peut éluder et pour laquelle il convient d'envisager d'autres solutions que l'impossible retour à une hypothétique vie à l'état de nature, même quand Rousseau, au début de son ouvrage intitulé *Rêveries d'un promeneur solitaire* écrit ceci : « Me voici donc seul sur la terre, n'ayant plus de frère, de prochain, d'ami, de société que moi-même ».

Enfin, la position de Marx, du reste optimiste, est plutôt illusoire parce qu'elle contredit le principe même du matérialisme historique. Comment peut-on transformer le caractère des hommes – le prolétariat – une fois que la société est débarrassée des « oppresseurs capitalistes » et une fois les structures de la société changées ? Il est impossible à des hommes égoïstes et violents de construire une société juste et fraternelle. L'histoire a apporté un démenti à la conception de Karl Marx. L'existence de conflits ou de discordes n'est-elle pas aussi liée à la nature de l'homme lui-même quel que soit son environnement ? Hegel révèle une grande règle de l'aliénation spirituelle de l'homme quand il affirme ceci : « On croit dire une grande vérité lorsqu'on dit : l'homme est naturellement bon ; mais on oublie que l'on dit une plus grande vérité encore par ces mots : l'homme est naturellement mauvais » (Hegel, *Etudes philosophiques*, p 38).

L'angélisme et le désir d'unanimité sont de nos jours encore des mythes auxquels beaucoup de personnes croient. Les premières conceptions philosophiques de la société se sont focalisées, en vain, à ne voir le conflit que comme un élément nuisible à extirper de la société. La société, en dépit de ses transformations, demeure une structure qui génère fondamentalement des rapports confligènes ou conflictuels. Mais, ce n'est qu'un point de vue et il y a plusieurs points de vue possibles sur un sujet pour essayer de mieux le comprendre. Un point de vue n'exclut jamais les autres points de vue. Aussi, proposons-nous un autre point de vue sur la société en dehors du « contrat » et de « l'unanimité ».

3.3) L'homme comme un être social par nature

Cette théorie, qui a connu sa première formulation depuis Aristote, et se range dans la catégorie des philosophies de l'Ordre, a enregistré des variantes restées fidèles à l'esprit et à la lettre d'Aristote. Pour le Stagirite, l'homme est par nature un être social ; il vit naturellement en groupe, en société qui est une dimension de son existence. En revanche, celui qui vit en dehors de la société est soit un « monstre », soit un dieu. Mais il conçoit qu'on peut obliger à vivre seul ou qu'il être peut choisir artificiellement de vivre seul. Autrement dit, l'homme a besoin des autres hommes pour se réaliser pleinement comme homme. Parce que l'homme est un animal politique, communautaire. Le bonheur humain n'est pas seulement une question de vertu individuelle. La cité en grec qui signifie « polis » est une

exigence inscrite dans l'essence de l'homme comme animal politique. L'homme ne peut donc se suffire à lui-même, ne serait-ce que pour se perpétuer.

Par conséquent, Aristote exclut toute idée de « contrat social » et même de la notion de d'unanimité, d'unité poussée à l'extrême. Aussi, met-il l'accent sur la diversité et la pluralité de services, des fonctions, des comportements et par là même la pluralité des conflits possibles (cf Aristote, *Politique*, livre V). Au fond, Aristote n'imagine pas une société idéale exempte de discordes ou de conflits étant entendu que ceux-ci jouent un rôle dans le développement humain et des sociétés. On ne doit donc pas rêver d'abolir toute contradiction, tout désaccord, tout conflit qui sont inhérents à la vie en société. En revanche, on devra chercher, vu qu'on est conscient de leur inhérence à la vie sociale ; à **les identifier, les comprendre, les prévenir, et lorsqu'ils surviennent, à les résoudre**. Cette position, du reste, réaliste, est celle que partagent de nombreux philosophes et sociologues qui ont ainsi créé une branche spécifique de la sociologie : **la polémologie**.

Durkheim, le père de la sociologie affirme que les conflits sont au cœur des sociétés. On peut les atténuer, mais qu'on ne peut jamais les supprimer totalement. Il rejetait, sur cette base, l'utopie marxiste qui consiste à penser que l'abondance tarirait les sources des conflits sociaux. On peut également consulter avec bénéfice l'ouvrage de Max Weber intitulé *Economie et société* (Paris, Editions Plon, Tome 1, p. 39) dans lequel il n'hésite pas à faire de la **lutte** et du **conflit** « un des concepts essentiels de la sociologie » à la manière du paradigme évolutionniste hérité de Charles Darwin.

Qu'il s'agisse d'une société marquée par le contrat ou l'ordre, on réalise que toutes sociétés humaines reposent sur des conflits dont les variantes vont de la mécontentement, la désunion, le malentendu, l'inimitié, en passant par la rupture, la rivalité, la brouille, la division, la tension, l'antagonisme, jusqu'à la violence, et la guerre.

3.3.1) Différentes sortes de conflits

Il existe différentes sortes de conflits qu'il convient ici de présenter succinctement :

3.3.2) Conflit intra-personnel

Le conflit qu'une personne subit en elle peut lui permettre d'accéder à un changement qui la satisfera au point qu'elle n'aura aucun regret quant à la situation antérieure. Mais il peut aussi provoquer des états tels que la personne en viendra à l'automutilation, voire au suicide si elle considère qu'elle n'a pas d'alternative.

Ce sont les conflits internes qu'un sujet peut éprouver: désirs contradictoires, ambivalence des sentiments etc. On parle alors de conflit psychique, lequel n'est pas nécessairement de nature pathologique. Chacun d'entre nous vit à des degrés divers ce type de conflit interne qui participe de la structuration profonde de notre personnalité. La théorie psychanalytique développe ces fonctionnements dans la description qu'elle opère des mécanismes de défense. Lorsqu'une de mes pensées m'est insupportable, je peux par exemple la refouler ou bien la projeter sur autrui ou bien encore la nier.

Ainsi, un conflit peut déchirer une personne en elle-même. La confrontation à l'inconnu, la perte d'un être cher, par décès ou abandon, peut provoquer un état conflictuel. Celui-ci comportera plusieurs étapes qui sont contournables en cas de changement favorable :

- choc
- colère
- dépression
- acceptation
- accueil

3.3.3) Conflits inter-personnels

Un conflit entre des personnes apparaît lorsque des parties s'affrontent. Ici le conflit implique la relation de deux personnes au moins. Il peut s'agir d'un couple, de voisins, d'amis, d'un piéton et d'un automobiliste (peut-être déjà de l'inter-groupe), de deux piétons, de personnes qui font la queue à la poste, qui se précipitent sur le même objet en solde etc. Dans ces cas l'appartenance à un groupe précis n'est pas déterminante. Le conflit peut toutefois trouver son origine chez une seule des parties en présence. Ainsi, son histoire est souvent difficile à décrire. Un conflit peut commencer par une divergence d'opinion, un constat de comportements différents, la recherche d'appropriation, la jalousie, une confrontation à l'inconnu, être seulement chargé de la peur de l'inconnu, se développer par des propos de rejet, jusqu'à l'exclusion, s'articuler autour de

conception d'intérêts opposés, être justifié par les parties par des questions de valeurs ou de croyances...

Nous retrouvons ainsi dans les conflits tout ce qui chez l'Homme peut être considéré comme *passion*.

La surenchère critique voire insultante précède souvent des actes de violence. Cette surenchère est manifeste d'un blocage de l'empathie naturelle. Il est de trois types :

- faire toujours plus que ce que l'on fait beaucoup habituellement ;
- faire toujours autant et ni plus ni moins que ce que l'on fait par habitude, sans prise en compte de l'autre ;
- faire moins que ce que l'on fait peu habituellement.

Face à une attitude conflictuelle, il y a trois attitudes que relèvent les spécialistes

- la fuite ;
- la révolte ;
- la soumission.

Très présent au cœur des débats philosophiques, dans les relations maître/esclaves, Platon rapportait dans *La République* la problématique conflictuelle en soi par l'énoncé de la relation maître-esclave en soi.

3.3.3)1. Les conflits intra-communautaires

Dans un groupe constitué, par exemple, dans le service commercial d'une entreprise donnée, les conflits peuvent relever de diverses causes: luttes de pouvoir, conflits structurels dus à l'inégale distribution des ressources selon les fonctions, l'ancienneté, etc.

3.3.3)2. Les conflits intercommunautaires

Conflit impliquant au moins deux groupes ou communautés ayant une culture et ou une idéologie différente. C'est le cas des groupes ethniques ou des confessions religieuses. Entre ces groupes peuvent surgir des conflits armés ou une lutte intellectuelle ou doctrinale ou idéologique. Ces groupes peuvent avoir ou non recours à la violence pour des raisons de droits de pratique de

l'ensemble des principes et coutumes d'une religion, ou pour la suprématie de celle-ci sur d'autres.

3.3.3)3. Différentes sources et typologies de conflits

On dénombre huit (08) catégories de conflits interpersonnels:

- les conflits d'intérêts
- les conflits de pouvoir
- les conflits identitaires
- les conflits territoriaux
- les conflits de relation
- les conflits cognitifs
- les conflits affectifs
- les conflits culturels
- conflits fonciers

3.3.3)4. Les comportements face aux conflits

- l'évitement ou la fuite
- l'apaisement ou la soumission
- L'affrontement ou la domination
- La confrontation ou le dialogue
- La métacommunication

3.4.) La dynamique d'un conflit

Tous les conflits sont certes différents, mais en se fondant sur les protagonistes, le cadre, les intérêts et les enjeux de ces conflits, on y trouvera des similitudes. Nous pensons, par exemple, à quelques facteurs fondamentaux qui caractérisent un conflit, à savoir un environnement propice à la survenance d'un conflit, le déclenchement d'un conflit, son évolution, ses facteurs aggravants et enfin son issue et ses conséquences.

3.4.1) Naissance d'un conflit

Si l'on se réfère aux différentes théories philosophiques et sociologiques évoquées plus haut, on se rend bien vite compte que les conflits dans la diversité de leur manifestation peuvent être considérés comme un phénomène inhérent à toute société ou communauté, une

composante naturelle et normale des relations. En tant que tels, les conflits ne sont pas nécessairement une tare à extirper définitivement de la société, mais plutôt un phénomène à connaître et à gérer au mieux de nos intérêts d'autant plus qu'ils constituent un facteur qui modifie en permanence les relations interpersonnelles et opère une recomposition du paysage humain et du tissu de relations que constitue « la société ». On aurait aimé mener une coexistence pacifique avec tous les voisins proches ou lointains, mais ce besoin de « vivre ensemble » se révèle problématique. Quel que soit le degré d'amour, de respect, de compatibilité, de rapprochement entre deux personnes, il y aura indiscutablement des instants où leurs actes, leurs besoins, leurs sentiments, leurs pensées, leurs intérêts s'affrontent. Ainsi, tout au long de notre existence, nous nous heurtons à ceux à qui nous sommes pourtant liés très étroitement dans le cadre de la famille, de la profession, des loisirs voire de l'église, de la mosquée, du temple ou de la synagogue. Au total, force est de reconnaître que notre existence est faite de multiples relations dont certaines nous font penser à un « **paradis sur terre** » tandis que d'autres nous inclinent à parler d'un « **enfer sur terre** » selon J-P Sartre qui en conclut que sur le plan philosophique, « *l'essence des rapports entre les consciences n'est pas que le **Mitsein** (l'être avec) ».*

Le conflit fait partie de notre être et se manifeste dans notre vécu, dans le temps et dans l'espace suivant une intensité, une ampleur et un rythme liés aux causes et aux domaines des conflits.

3.4.2) Quelques causes des conflits

Quelques livres d'histoire, des religions et même des bandes dessinées que nous avons lus nous ont fait découvrir des expressions assez révélatrices d'un état d'esprit que la science et la culture n'ont pas encore totalement transformé: la loi de la jungle, la loi du plus fort, la loi du Talion sont des expressions ou des attitudes qui ont en commun de rendre manifeste l'animalité qui sommeille encore en nous, sans jamais véritablement et définitivement régler les différends. Sur cette base, de nombreux sociologues soutiennent que des occasions de s'affronter existent quand on pense notamment à la gestion des biens naturels, des richesses produites, à l'amélioration des technologies de la guerre, de la pauvreté qui se généralise, etc. Parmi ces sociologues, figure Max Weber pour qui le conflit vient de ce que tout le monde ne peut avoir droit à

tout, ici et maintenant. C'est, dit-il, une sélection naturelle, un trait de la sociologie qui rappelle la sociobiologie.

On pourrait également évoquer l'explication donnée, dans l'étude des conflits comme un facteur inhérent à la société humaine, par l'économiste italien Pareto, et qui se focalise sur l'ordre social. Pour cet économiste, n'importe quel ordre social consiste en un équilibre plus ou moins précaire entre les forces opposées. Cet équilibre social est d'autant plus fragile qu'il est fait de tensions antagonistes qui se font contrepoids. L'équilibre social qui n'est ni une harmonie, ni une synthèse, peut être rompue à tout instant du fait qu'aucune société n'est homogène et que les intérêts qui y ont cours sont contraires.

3.4.3) Evolution des conflits

Les spécialistes des conflits affirment qu'un conflit vit parce qu'il est porteur d'une dynamique. A cet effet, on utilise un vocabulaire assez suggestif : on dit d'un conflit qu'il couve, naît, éclate, explose et s'éteint. Reconnaître l'existence des conflits comme un phénomène inhérent à notre existence et envisager leur solution revient aussi à en examiner, un tant soit peu, leurs aspects positifs et négatifs.

4) Comprendre un conflit à travers ses avantages et inconvénients

On pense souvent que le conflit entre des personnes est une « mauvaise » relation. Pourtant, de nombreux sociologues (par exemple, Georg Simmel), philosophes (comme Hegel, Nietzsche, etc.) ou psychologues développent une vision plus positive du conflit comme mode de relation entre individus. Les psychologues Dominique Picard et Edmond Marc considèrent que les conflits ne sont pas des erreurs de la communication, mais qu'il est aussi normal et banal de se disputer que de bien s'entendre : « les problèmes relationnels sont inhérents à la nature et à la dynamique d'une relation parce que vivre ensemble et communiquer, c'est compliqué et difficile »

Cependant, le conflit est souvent vécu dans la souffrance et, contrairement à la bonne entente, il empêche la relation de progresser

et d'être productive et les partenaires de s'épanouir. C'est pourquoi il est souvent nécessaire de le réguler et de le résoudre. Mais pour cela, il est plus important de permettre aux partenaires de comprendre ce qui se passe entre eux et de conduire leur relation (au lieu de se laisser conduire par elle) que de les amener (par la contrainte ou la persuasion) vers une « bonne entente » qui ne tiendrait pas compte de la réalité de leurs divergences. Au fond, il est préférable de se rencontrer, non pas dans la démission que dans la divergence, la différence.

II) REGLEMENT DES CONFLITS

Comment régler les différends qui surviennent entre les hommes ? Cette question apparemment simple est aussi la plus difficile à laquelle il faut faire face, à tout instant, aussi bien au sein d'une cellule familiale qu'à l'échelle des nations. Réussir à convaincre sans faire la guerre.

1) Les différentes voies de la gestion des conflits

En effet, il existe trois façons principales de résoudre un différend ou un conflit :

- La voie de la force ou l'affrontement
- la voie judiciaire
- la voie non judiciaire qui regroupe les méthodes alternatives de règlement des conflits (MARC) qui font de la négociation. « un concept clef », un « instrument essentiel ».

Mais de tous les mécanismes utiles pour tuer les conflits avant qu'ils n'éclatent et ne fassent des dégâts de toutes sortes, la prévention est la meilleure approche quand on veut éviter les conflits violents. La prévention peut prendre plusieurs formes : la justice sociale, la répartition équitable de la richesse, le respect des minorités, mesures correctives pour tout dysfonctionnement social, le dialogue social, c'est-à-dire la négociation, etc.

2) Qu'est-ce que La négociation ?

Partout où la sagesse incline à faire l'économie de la guerre, il faut privilégier la négociation. Les occasions de négocier ne manquent pas dans la mesure où ne cessent de se multiplier les situations conflictuelles. Les opinions, les désirs, les intérêts divergent, et ce n'est pas toujours indiquer de recourir à la force. C'est à la négociation de régler ces divergences. Ainsi privilégie-t-on la négociation

quel que soit le domaine et l'ampleur des conflits à régler. Les négociations ne sont pour autant pas faciles pour les raisons essentielles ci-après :

- a) il y a de moins en moins de personnes qui acceptent de se laisser dicter des décisions.
- b) chaque négociation est un cas d'espèce
- c) on ne s'improvise pas négociateur

Au total, on négocie en vue d'un règlement pacifique des conflits

En dehors de tout règlement non pacifique des conflits (le règlement n'est pas durable), il est recommandé, pour une paix durable, de procéder à un règlement pacifique des conflits qui comprend deux voies :

- Voie judiciaire (voie et méthode traditionnelle dans tout état de droit)
- **Voie non judiciaire** (méthodes alternatives de règlement des conflits)

La négociation est la clef du règlement pacifique des conflits, litiges ou différends. Elle met en œuvre ce qu'on appelle les **Méthodes Alternatives de Règlement des Conflits, en abrégé : M-A-R-C**. Toute cette partie du cours est consacrée aux MARC, c'est-à-dire à la négociation vu ces avantages dans le cadre de la cohésion sociale.

2.1) Qu'est-ce qu'une négociation ? On peut la définir de plusieurs manières, mais nous retenons les définitions suivantes :

- ✓ « La négociation est un moyen pour obtenir des autres ce que l'on désire sans qu'on soit obligé de faire usage de la force, de la violence. C'est une forme de communication bilatérale destinée à produire un accord entre des personnes qui possèdent à la fois des intérêts communs et des intérêts opposés » (*Comment réussir la négociation*, traduction française de Léon Brahem, Paris Editions du Seuil, 1982, p. 14).
- ✓ La négociation n'est au fond qu'un moyen d'obtenir pacifiquement des autres ce que l'on désire. C'est une forme de communication bilatérale destinée à produire un accord entre des personnes qui ont des intérêts communs et des intérêts opposés ou divergents.

2.1) Perception : C'est pour ces raisons qu'une négociation est perçue comme :

- Un processus de communication ...

- *Un processus qui vise à atteindre vos objectifs...*
- *Un processus au cours duquel on cherche à persuader l'autre partie à dire OUI à une proposition...*
- *Un processus qui permet de satisfaire encore mieux vos intérêts que votre meilleure alternative.*

2.2) Quelques citations liées à la négociation

- “ La négociation est une guerre déguisée, dans laquelle les États cherchent à gagner en échangeant et en dissimulant leurs objectifs, qu’ils pourraient atteindre plus difficilement par une guerre.” –*Randolph Bourne*
- “ La réussite d’une négociation implique de considérer le conflit comme un problème commun qui doit être réglé dans l’intérêt des parties concernées.” – *Dean Tjosvold*
- “ La négociation est l’art d’obtenir ce que vous souhaitez à l’insu des autres” – *Daniele Vare*

3) Les grands moments de la MARC

Avant que le conflit n’éclate, il existe des signes sur lesquels il convient d’agir immédiatement par la prévention. Quand le conflit a éclaté et a fait des dégâts, il importe de procéder à des négociations dont les formes varient selon la nature et l’ampleur de la crise. Le recours à une personne ou structure tierce et les missions qui lui sont assignées permettent de préciser qu’il s’agit, soit de la médiation, de la facilitation ou encore de l’arbitrage. Il se peut qu’il y ait une combinaison d’approches comme c’est le cas de la « médiation-arbitrage » (8.4).

3.1) La médiation

- La médiation est un processus de collaboration en vertu duquel deux parties ou plus se rencontrent et tentent, avec l’aide d’un médiateur de résoudre les différends qui existent entre elles.
- Elle a l’avantage d’être une procédure non contraignante parce qu’elle laisse aux parties la totale maîtrise de la procédure à laquelle elles soumettent leur différends et son issue.

- L'expérience montre que la médiation débouche très souvent sur un résultat acceptable pour les deux parties.
- Quelles sont les limites de La médiation ? En tant qu'elle consiste dans l'utilisation par les deux parties d'une tierce personne afin de faciliter le règlement de leur différends, la médiation ne fonctionne que si les deux parties acceptent de s'engager dans le processus et lorsqu'il y a espoir d'arriver à une solution suite à cette médiation. Au fond, la médiation ne met fin à un différends que si les deux parties, avec l'intervention du médiateur, sont en mesure de parvenir à une entente permettant de résoudre le différends.

3.2) La facilitation

La facilitation est une autre phase de la médiation. Le facilitateur est un médiateur qui se caractérise par sa neutralité et son impartialité. Sans pouvoir de prise de décision, il aide les parties à négocier un règlement pacifique des différends qui existent entre elles.

3.3) L'arbitrage

- L'arbitrage, à la différence de la médiation, utilise une tierce personne neutre pour écouter les preuves et décider pour les parties en conflit comment le différends ou le conflit devrait être réglé.
- L'arbitrage est plus structuré et plus officiel que la médiation.
- L'arbitrage entraîne, contrairement à la médiation, une finalité au conflit que les parties soient d'accord ou non. La décision de l'arbitre est et se veut finale et exécutoire pour les parties au conflit. La décision d'un arbitre peut ne pas concorder à la résolution suggérée par l'une ou l'autre des parties, mais elle sera finale.
- Le rôle d'un arbitre est de prendre une décision au niveau des conflits ou différends.

3.4) Combinaison de la médiation-arbitrage

- La médiation arbitrage est un processus de règlement des conflits qui combine deux approches. Initialement, les deux parties tentent de conclure une entente médiation. Si des questions ne sont pas réglées au moyen de la médiation, l'arbitre (la même personne qui a agi comme médiateur) prend une autre fonction que lui reconnaissent les parties au conflit et décide. La décision de l'arbitre est finale et doit être respectée.

4) Quels sont les avantages de la MARC ?

Si vous choisissez de régler un conflit par la violence, il ne faut jamais oublier que la violence appelle la violence. Autrement dit, s'installer dans une dialectique de violence ne consiste nullement à y apporter une solution satisfaisante et durable. Si vous choisissez la voie judiciaire, vous faites, certes, économie de la violence, mais vous devriez disposer de beaucoup de moyens pour faire face aux honoraires d'un avocat, aux nombreuses convocations, à la durée du procès et enfin, à la détérioration des liens sociaux avec ceux qui perdent dans le procès, etc. En revanche, dans le cadre de la MARC, toutes les parties en sortent gagnantes. Trois points essentiels constituent les avantages que procure la MARC en ce sens qu'elle permet de :

4. 1) réduire le temps et le coût liés aux procédures de règlement des conflits
- 4.2) maintenir et améliorer les liens entre les parties en conflit
- 4.3) garantir que la solution apportée au conflit est raisonnable et, par conséquent, acceptable, réalisable et durable.

5) Les dix principales clefs pour réussir efficacement une négociation

Petites attentes...

petits accomplissements...

5.1) *Se préparer*

- *Identifiez clairement vos intérêts*
- *Prenez en compte les intérêts de l'autre partie*
- *Développez votre Meilleure Alternative pour un Accord Négocié (BATNA)*
- *Évaluez la Meilleure Alternative pour un Accord Négocié de l'autre partie*

5.2) *Définir ses objectifs*

- *Établissez des objectifs qui permettent d'atteindre vos intérêts minimum et ceux des autres*
- *Proposez le meilleur accord que vous puissiez justifier*

- *Visez haut !*

5.3) *Se concentrer sur ses intérêts ... plutôt de camper sur vos positions*

5.3.1) POSITIONS

- Ce que vous voulez
- Exigences
- Concrètes
- Risque d'impasse

5.3.2) INTERETS

- Ce dont vous avez besoin
- Préoccupations, aspirations
- Peuvent permettre de régler le problème

*Pour passer de positions aux intérêts...
demandez-vous POURQUOI ?*

5.4) *Écouter attentivement*

- Posez des questions pour comprendre le point de vue de l'autre partie
 - "qu'est-ce qui compte pour vous ?"
 - "Quelle est votre opinion sur cette situation ?"
- Écoutez avec respect sans être nécessairement d'accord avec l'autre partie

Exemple: "Je comprends votre position sur la base de votre expérience mais la mienne est différente."

- Dites aux autres que vous les écoutez

Encouragez

Précisez

Recadrer

Faites parler

Comprenez-les

Reformulez

Récapitulez

5.5) Développer une relation... développez une confiance

Présentez-vous

a) Qui représentez-vous et comment ?

Établissez un rapport

a. Sentiment d'affinité et de bonne volonté

b. Relation personnelle avec l'autre partie

Établissez une réciprocité

c. Obligations mutuelles fondées sur les actions passées

d. Ce que nous devons aux autres et ce qu'ils nous doivent

RECIPROCITE

5.6) Proposer des concessions

- Commencez par un point facile à régler
- Ne faites pas trop de concessions au départ
 - *Message : "J'ai besoin qu'on s'entende sur ce point"*
- OU
 - *"Ce point n'est pas très important pour moi"*
- Aidez l'autre partie à faire des concessions
 - *Demandez-leur de participer et utilisez leur aide*
 - *Expliquez-leur comment ils vont profiter de l'accord obtenu*

5.7) Rester calme et serein

- *Évitez les réactions impulsives*

- *Ne vous laissez pas contrôler par la colère, la frustration ou les émotions*
- *Prenez le temps de réfléchir et de prendre du recul*

5.8) Proposer des options

- *Réfléchissez en dehors du cadre de pensée traditionnel*
- *Générez de nouvelles idées et propositions*
- *Inventez maintenant, évaluez plus tard*

5.9) Utiliser des moyens de levier

Réfléchissez en dehors du cadre de pensée traditionnel : *reliez tous les points avec 4 lignes droites sans déplacer votre crayon sur la feuille ou sans passer plus d'une fois par chaque point.*

- ● ● ●

- ● ● ●

- ● ● ●

5.10) Obtenir un engagement ferme

- *Rédigez les accords par écrit*
- *Rendez les accords publics*
- *Évaluez votre performance en fonction du respect de l'accord par l'autre partie*
- *Établissez un système de résolution des litiges.*
-

6. Règlement de conflits dans l'environnement socioculturel ivoirien

Aucun conflit qui éclate n'est soumis à l'arbitrage du hasard dans la mesure où dans toutes les sociétés, il existe des méthodes de règlement de conflits tout comme il existe également des structures ou organismes, des tribus ou des personnes dont les qualités avérées les placent en position de médiateur, de facilitateur ou d'arbitre.

- En pays krou, notamment, chez les bethé, le neveu, qui jouit d'une intégrité morale est toujours celui qui est le mieux placé pour un règlement pacifique d'un conflit
- La tribu logon (dans le Nord de la Côte d'Ivoire) est celle qui est habilitée à procéder au règlement pacifique des conflits mineurs.

- Les Autorités administratives (sous-Préfets et les Préfets) sont les personnalités qui, dans les circonscriptions administratives de la Côte d'Ivoire, procèdent au règlement pacifique des conflits avec l'appui de leurs auxiliaires que sont les chefs de village (zone rurale), les chefs de communautés (zone urbaine).

IDENTIFICATION ET REGLEMENT D'UN CONFLIT : LE CAS DE FLABEYA

Le préfet du Département de Gbobiadoukou, dans la région de Djanfo, reçoit une correspondance de M. Puhu, chef de la communauté mina du village de Flabeja (sous-Préfecture de Biazo) dont voici un extrait du contenu :

« (...) Nous vivons, pour la plupart d'entre nous, depuis trente ans dans la région de Djanfo. Après avoir travaillé, au début, pour nos pères adoptifs, nous avons acquis des parcelles que nous avons mises en valeur. Dieu aidant, nos exploitations nous donnent une satisfaction à la dimension des efforts consentis. Malheureusement, la méfiance s'est instaurée entre nous parce que les jeunes qui reviennent au village, suite à des études infructueuses, ont développé une tendance qui consiste à tout remettre en cause : notre présence dans la communauté villageoise et nos exploitations agricoles. Nous en avons parlé aux autorités administratives et politiques qui vous ont précédé à votre poste actuel. Le sous-Préfet nous a convoqués à plusieurs rencontres d'apaisement. Il s'est même rendu dans notre village pour nous exhorter à tout mettre en œuvre pour préserver la cohésion sociale. Mais toutes ces démarches n'ont pas eu de suite escomptée dans la mesure où, aujourd'hui, la situation s'est considérablement dégradée. Il y a un vif sentiment de rejet des membres de notre communauté dans toutes les tribus de la région (...)

En effet, une altercation liée à la gestion d'une parcelle de terre exploitée par zozu et revendiquée par Ablouny, l'arrière-petit-fils du chef actuel du village, s'est produite provoquant le décès tragique d'Ablouny. Avant que l'enquête policière diligentée à ce sujet n'aboutisse, tous les membres de ma communauté sont sommés de quitter toute la région de Djanfo pour une durée non négociable de sept années fermes. Les chefs et notables de ce village nous accusent de complicité pour avoir protégé Zozu contre la vindicte populaire.

A la demande de pardon que nous avons formulée auprès des chefs de tribu, nous avons essuyé une fin de non-recevoir. C'est une exigence de la tradition que celui qui a souillé le sol de nos ancêtres par le sang humain le paie : trois années d'exil quand il s'agit d'un autochtone et sept années d'exil quand il s'agit d'un étranger.

Vu que les menaces de toutes natures devaient passer à une phase d'exécution, nous avons jugé utile de quitter les villages pour nous réfugier dans les villes voisines de celles de la région Djanfo. D'abord, pour notre propre sécurité, mais aussi avec le secret espoir de regagner nos lieux de vie dès que les autorités auront trouvé immédiatement une solution satisfaisante pour toutes les communautés. Aujourd'hui, nous avons tout perdu : argent, maisons, matériel agricoles, exploitations agricoles, les amis, etc. (...).

Après six ans et dix mois, les horizons restent encore bien sombres quant à la perspective même de notre retour et de la récupération de nos biens.

Monsieur le Préfet, pour faire bref, nous sommes fatigués de mener une vie que nous ne méritons pas. Nous vous prions donc de tout mettre en œuvre pour que nous puissions renouer avec notre milieu de vie et de travail et recomposer ainsi avec nos frères autochtones dont l'hospitalité jusque-là ne nous avait jamais fait défaut. Nous comptons sur vous, Monsieur le Préfet. Nous sommes entièrement disposés à venir vous fournir les compléments d'information qu'il vous plaira de nous demander. Nous avons déposé une copie du présent courrier auprès du Ministère de la Réconciliation Nationale et des Relations avec les Institutions(...) et de notre Consulat ».

COPIE ETUDIANT**COURS OPTIONNEL L1. CONFLITS ET SOCIÉTÉS**
EXERCICE DE CONTRÔLE

Traiter individuellement le présent exercice de contrôle. Les copies sont récupérées par le Professeur deux (02) jours après la fin du cours.

1. **Présentation théorique d'un cas de conflit.** Quel est le type de conflit ? Quelles sont les entités qui sont en présence dans ce conflit ? Le conflit se déroule où ? **2 points.**
2. **Identification de la présence des autorités dans un conflit.** Quelles sont les principales catégories d'autorités impliquées dans la recherche d'une solution dans le type de conflit que nous traitons ? **3 points.**
3. **Le recours à des expertises.** Hormis les autorités, y a-t-il des personnes ressources jouissant d'un statut susceptibles d'être invitées dans la recherche de la résolution de ce conflit ? Lesquelles ? **3 points.**
4. **Approche méthodologique :** Quelle est la méthode avantageuse préconisée dans le règlement d'un conflit comme celui que nous traitons quand y sont impliquées les autorités de la localité ? **3 points.**
5. **Privilège accordé à la tradition ou à la loi dans le règlement d'un conflit.** Si un conflit éclate dans une zone rurale, et que vous êtes commis de contribuer à son règlement, choisiriez-vous de privilégier la tradition culturelle de règlement de conflits ou l'application stricte de la loi républicaine ? **2 points.**
6. **Conduite face à un conflit :** Quels sont les comportements qu'on observe face aux conflits ? **2 points.**
7. **Position philosophique sur les conflits.** Aristote est un philosophe de l'Antiquité qui n'imagine pas une société idéale exempte de discordes ou de conflits étant entendu que ceux-ci jouent un rôle dans le développement humain et des sociétés. Pour lui, il ne faut donc pas rêver d'abolir toute contradiction, tout désaccord, tout conflit qui sont inhérents à la vie en société. Que faut-il donc faire quand on a la pleine conscience de l'inhérence des conflits à la vie sociale ? **2 points.**
8. **POSITION PERSONNELLE.** Si un conflit de cohabitation ou religieuse surgit entre des communautés vivant dans un village, que voudriez-vous voir présents dans la quête d'une solution heureuse à ce conflit ? **2 points.**

