

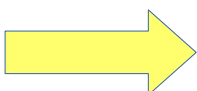
Pour [Arnold et Amy Mindell](#), un conflit passe par 4 étapes (graphique réalisé par la coopérative Oasis) :

1. « Je vais bien, tout va bien, je me sens joyeux. », mais ça peut aussi être le déni : “quoi ? Un conflit ? Mais non, il n’y a pas de conflit !”
2. Le choc, on rentre en conflit, la tension grandit et j’accuse l’autre, : “c’est de sa faute, sale c** !” - il est possible de rester longtemps à cette phase et d’en souffrir.
3. Prendre sa part de responsabilité dans le conflit en essayant de se mettre à la place de l’autre : “je vois, je comprends ce que l’autre ressent” pour faire cela j’utilise et je transforme l’énergie du conflit à mon compte pour m’aider à opérer un changement intérieur.
4. Se détacher du conflit en voyant ce qui se joue en moi avec l’effet miroir : “Ah, je comprends, c’est à cause de cette blessure en moi depuis l’enfance...”. A ce stade la lutte est terminée, je me sens pacifié, je peux à nouveau exprimer mon humanité.

Arnold Mindell, qui gère des conflits depuis des années y compris des conflits entre des Etats en guerre, nous dit que **l’énergie qu’il y a dans le conflit sert à transformer le conflit**. Autrement dit, l’énergie qui se dégage dans la phase 2 permet d’avancer vers les phases 3 et 4.

Autre précision : quand quelqu’un prend la parole, ce n’est pas la personne qui parle, mais un rôle joué par la personne, un rôle dans le système composé par le collectif. Il n’y a donc pas de confrontation entre unetelle et untel mais entre les rôles qu’ils incarnent à un instant donné, leurs perspectives, leurs positions.

Les quatre phases du conflit selon le Processwork



Pour mieux comprendre et découvrir comment aller vers la 4ème phase plus facilement, je propose les formations [Chic un conflit !](#) et [Chic un conflit intérieur !](#)

Inspiré de l'article: <https://www.audreygicquel.fr/2022/11/15/marre-de-la-bienveillance-et-de-ses-non-dits/>