

Bordeaux, le 17 novembre 2016

Des
Conflits
& de leur
Résolution

Une journée CRAA et Observatoire Francophone de la Médecine de la Personne

Sous la Présidence de S.D. KIPMAN

Le 17 Novembre 2016 à Bordeaux Amphithéâtre Robert Badinter
Conseil du Département
Bordeaux

Des Conflits et de leur résolution.

“Le monde qui nous entoure, et auquel nous participons, est envahi par la violence de conflits multiples : des conflits inconscients et intimes, aux bruits de guerre, en passant par les conflits professionnels et interpersonnels. La mécanique des conflits intéresse donc au plus haut chef les malades et les soignants, tant à cause des conflits qui émergent autour de la maladie d’une personne, que de ceux que révèlent la maladie elle-même.”



Programme

9h — Accueil
Allocution d'ouverture de M. Jean-Luc Gleyze, Président du Département

9h30 — Simon-Daniel Kipman
La maladie est un conflit

10h15 — Pascal-Henri Keller
Vie psychique et conflit : la souffrance dépressive à l'épreuve de la médecine

11h-11h15 — Pause

11h15 — Pierre-Marie Lincheneau
L'impossible (?) résolution de la grande précarité : du conflit à tous les étages...

12h-14h — Repas

14h — Joseph Bourriaud
Les conflits, facteurs de progrès et de souffrance : une réalité paradoxale.

Nicolas Chanalet
Démêler et tisser la relation professionnelle : le management des conflits au travail.

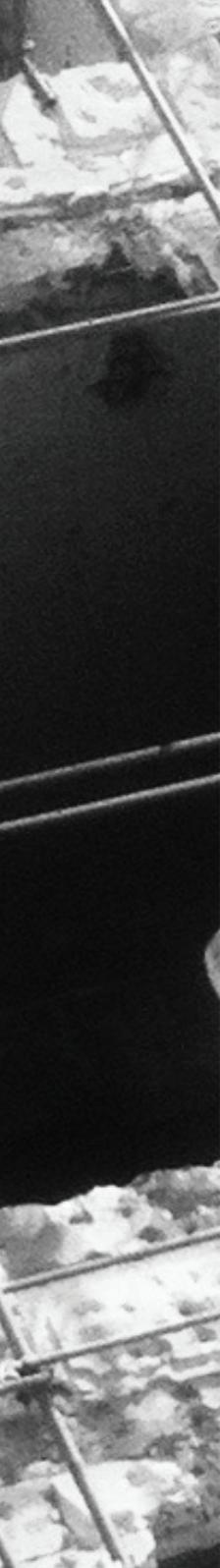
15h — Valérie de Valmont
La médiation comme outil de compréhension, de prévention et de résolution
Pause amiable du conflit.

15h45-16h

Gérard Ostermann

16h — *Le goût du conflit.*

16h30 — Pierre-Marie Lincheneau
Synthèse



Joseph BOURRIAUD

Conseil en management, Chargé de cours à l'école de Rennes.

LES CONFLITS, FACTEURS DE PROGRES ET DE SOUFFRANCE : UNE REALITE PARADOXALE

Le conflit est inhérent au collectif de travail et il est source de progrès dès lors que des membres de ce collectif parviennent à trouver des issues positives aux tensions.

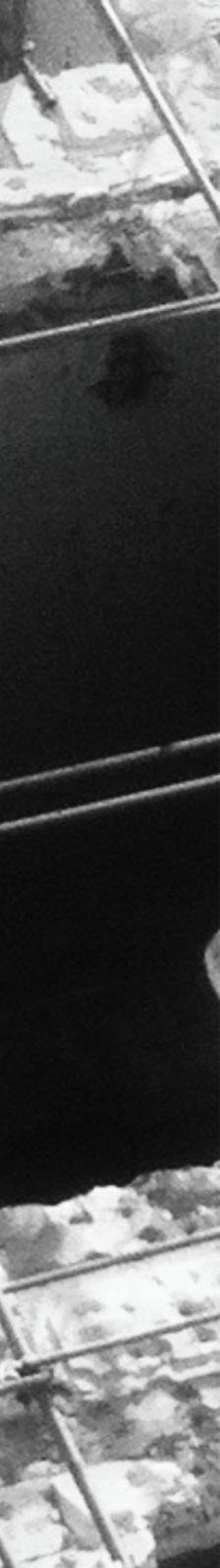
Les cadres théoriques apportent des éclairages pertinents sur le phénomène conflictuel. Aucun n'est exhaustif et aucun ne donne de «recette» de gestion. Ils insistent cependant tous sur le caractère inéluctable des conflits dans nos organisations. Il est temps pour nous de tenir compte de cette réalité et d'apprendre à ne pas lutter contre eux mais plutôt à savoir les utiliser pour faire progresser le collectif de travail qu'est une organisation.

Nicolas CHANALET

Responsable du pôle formation, Directeur du CFPPS - CHU de Bordeaux.

DEMELER ET TISSER LA RELATION PROFESSIONNELLE : LE MANAGEMENT DES CONFLITS AU TRAVAIL

Le travail est un terrain particulièrement propice à l'émergence de conflits. Contraintes, enjeux, objectifs, promiscuité, sont autant de facteurs qui stressent de facto tout groupe d'individus aux besoins fondamentaux, attentes et représentations divers. Gérer les conflits est une des missions les plus redoutées des managers, qui doivent y faire face en première ligne et dont la posture est souvent directement mise à mal. Pour autant, comme des symptômes, les conflits ont aussi pour fonction de révéler des problèmes systémiques et fournissent donc un matériau précieux pour le travail du manager. Il ne s'agit donc pas seulement d'éviter ou de gérer les conflits, mais de les manager.



Pascal-Henri KELLER

Psychologue et psychanalyste et professeur émérite de psychologie clinique à l'université de Poitiers.

**VIE PSYCHIQUE ET CONFLIT : LA SOUFFRANCE
DEPRESSIVE A L'EPREUVE DE LA MEDECINE**

Médicaliser les aléas de l'existence humaine se banalise chaque jour davantage. Mais la fiction biologisante imposée par le modèle psychiatrique à ce sujet est-elle aussi robuste qu'il y paraît à première vue ? Le modèle clinique de la dépression permet d'examiner cette question sous un angle renouvelé.

Simon Daniel KIPMAN

Psychiatre et psychanalyste, Président Fondateur de l'Observatoire Francophone de la Médecine de la Personne.

LA MALADIE EST UN CONFLIT

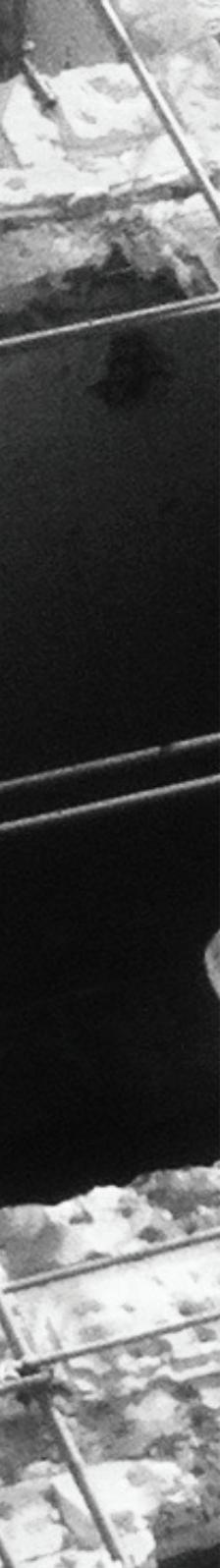
Conflit entre le bien être et le malaise, conflit entre l'agression par un toxique ou une bactérie et les forces de défense de l'organisme, conflit entre les soignants et les aidants, conflit entre les règles et les procédures et les improvisateurs, bricoleurs que sont les soignants. Ces conflits, source de la pensée, ne se résolvent pas, ils se dépassent. Le soignant s'immisce dans le conflit intérieur du malade pour l'aider justement à le faire. D'ailleurs, Freud ne disait-il pas que le conflit œdipien, pierre angulaire de la psychanalyse, ne se résout pas, mais se dépasse. La médecine de la personne serait alors la médecine de gestion des conflits déclenchés par la maladie.

Pierre Marie LINCHEAU

Psychologue clinicien et psychanalyste.

**L'IMPOSSIBLE (?) RESOLUTION DE LA GRANDE
PRECARITE : DU CONFLIT A TOUS LES ETAGES...**

Entre précarité psychique, précarité sociale et précarité des institutions, une tentative de réflexions sur le sentiment d'impuissance ou d'illusion aussi bien des personnes intervenantes que des personnes accueillies confrontées aux mêmes représentations, aux mêmes modèles explicatifs, aux mêmes illusions sur la résolution des conflits. Faut-il rêver à un idéal aconflictuel ou travailler avec le conflit?



Gérard OSTERMANN

*Professeur de thérapie, Président du CRAA,
Administrateur de la SFA.*

LE GOUT DU CONFLIT

Nous sommes à l'heure où la société devient de plus en plus addictogène (valeurs d'instantanéité, de performance, d'individualisme) et où les impératifs marchands imposent aujourd'hui leur logique aux médias qui se focalisent sur des aspects sensationnalistes (contraintes de l'audimat ou de la vente). Comment trouver une autre voie entre celle qui consisterait à unifier tout le monde sous la même forme (formatage) ou celle qui pousse à l'affrontement en stigmatisant la différence entre les divers groupes composant la société. Le refoulement du conflit, «père de toutes choses» selon Héraclite - ne peut conduire qu'à la violence généralisée, quand il nie la complexité, les contradictions de l'individu et de la société.

Valérie de VALMONT

Avocate et spécialisée en médiation.

LA MEDIATION COMME OUTIL DE COMPREHENSION, DE PREVENTION ET DE RESOLUTION AMIABLE DU CONFLIT

Le conflit, facteur de souffrance ou opportunité? Face à cette "mécanique dynamique" à la composante positive largement méconnue, une gestion positive s'impose. La médiation permet de comprendre comment fonctionne le conflit, de révéler au cours de son processus ses causes réelles derrière celles exprimées par les acteurs, puis de restaurer un espace de dialogue et de communication permettant aux parties, avec l'accompagnement du médiateur, de trouver ensemble leur(s) solution(s) à leur(s) problème(s).

Bulletin d'Inscription

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code Postal :

Ville :

email:

(une confirmation vous sera envoyée par mail)

A remplir dans le cadre d'une prise en charge :

Etablissement :

Adresse de facturation :

Code Postal :

Ville :

email:

(une confirmation vous sera envoyée par mail)

Demande de convention :

(uniquement avec le tarif formation continue)

Tarifs :

Adhérents CRAA à jour de cotisation 2016, agents du Conseil Départemental

 Gratuit

Inscription individuelle

 80€

Formation continue (n° de formateur 72 33 06455 33)

 120€

-avec bon de commande ou attestation de prise en charge ou demande de convention-

Participation au repas du congrès :

 30€

A retourner à : Secrétariat CRAA / Agnès Meyer
2 bis, rue Joseph Lahens - 33112 St Laurent Médoc
Tel. 05 47 83 90 50 - 06 73 00 07 74
craa@sfr.fr

Journée Annuelle 2016
Jeudi 17 novembre.

Des Conflits et de leur résolution

Conseil du Département
Immeuble Gironde
Bordeaux Mériadeck

