

CAMPUS
des coordos 2026



Atelier 4 et 6 : De la tension à la sérénité : transformer les conflits pour se préserver dans sa fonction de coordinateur

Animatrice : Ophélie SABBAAHI

Présidente Félice Formation Coaching Consulting

06 59 48 06 71

ophelie.sabbahi@gmail.com



10 avril 2026
Artois Expo
Saint-Laurent-Blangy



Sommaire



La Gestion de conflits

1. Le conflit : problème ou solution ?
2. Quelles sont mes représentations du conflit ?
3. Mes réactions face au conflit
4. Coaching collectif : entrons dans le conflit
5. Le logigramme de la gestion de conflit





Le conflit : Problème ou solution ?

Vers des relations plus agiles — Explorer nos représentations pour mieux traverser les tensions ensemble.

ATELIER

RELATIONS PROFESSIONNELLES



Le mot conflit et sa connotation



Quand vous entendez le mot
« conflit » :
Quels images, sons, souvenirs vous
viennent spontanément ?

Pour vous le conflit est :
positif ou négatif ?

Quelles sont mes représentations du conflit ?

Étymologie latine

Conflictus : « heurt, choc, lutte, attaque »

- **Con-** : « ensemble »
- **Fligere** : « heurter, frapper »

→ **Le fait de lutter ensemble.**

Une autre lecture...

CON : « avec, ensemble » (latin)

FLIT : « virevolter » (anglais)

→ **Con-flit** : « virevoltons ensemble »

Une invitation au mouvement partagé plutôt qu'à l'affrontement.

Le conflit nous questionne et nous transforme :

Conflit interne

Plusieurs parties de soi s'opposent. Ex : le fumeur tiraillé entre raison et habitude — signal d'une tension intérieure à écouter.

Conflit d'intérêts/de pouvoirs/ identitaire

Objectif divergent, prendre ou conserver une position d'autorité, Sentiment de non-reconnaissance d'une appartenance

Conflit externe

Interpersonnel, intra-groupe ou inter-groupe. Il révèle des divergences de besoins, de valeurs ou de perspectives.

Conflit système

Contre-ordres, injonctions contradictoires... Le conflit comme symptôme d'un système sous tension.

Trans-formation

Tout conflit, traversé consciemment, porte en lui la possibilité d'une adaptation et d'une croissance collective.

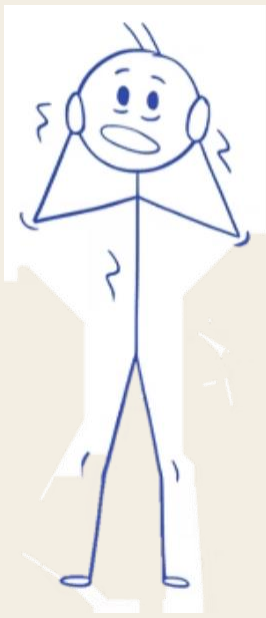


Mes réactions face au conflit

Quand le stress monte... notre cerveau reptilien choisit instinctivement l'une de ces trois réponses :

Freeze

Se figer. On reste sans voix, paralysé, incapable d'agir. Le corps se coupe de la situation.



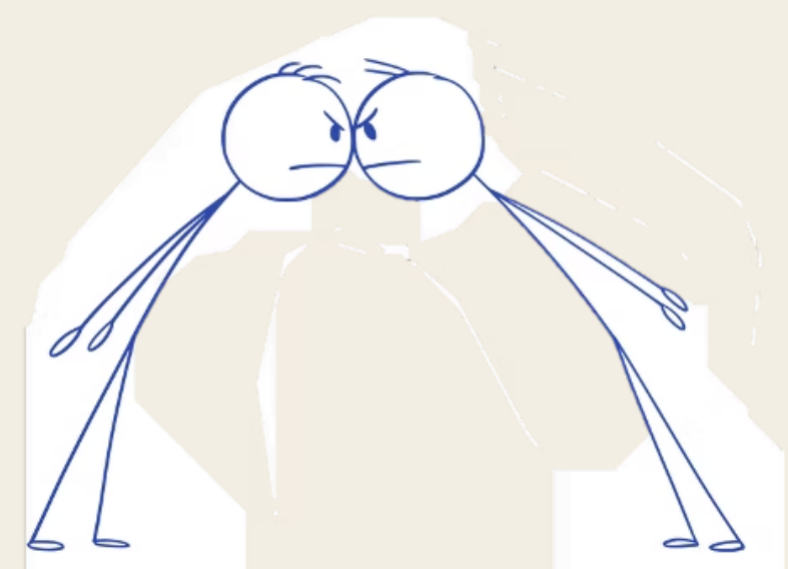
Flight

Fuir. On évite, on reporte, on se retire. Une forme de protection qui peut devenir un réflexe coûteux.



Fight

Combattre. On s'impose, on contre-attaque. Une énergie qui peut construire ou détruire selon comment elle est canalisée.



Ces réactions sont naturelles et automatiques. Les reconnaître est la première étape pour les dépasser.

Exercice de mise en situation

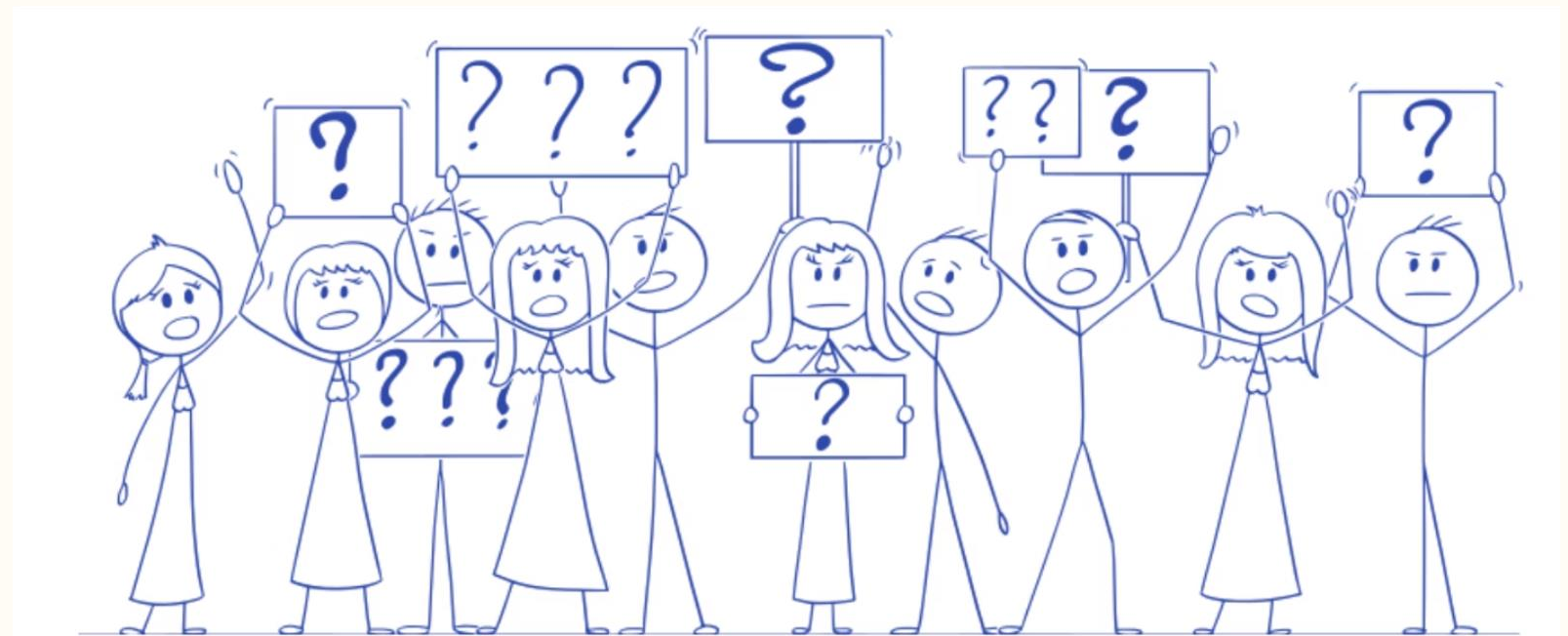
📄 En une phrase, décrivez une situation de conflit vécue récemment dans votre cadre professionnel.

- Cela peut être une **scène précise**, une **tension latente**, ou même un **flou relationnel**.
- Pas besoin de détails ni de nommer des personnes — juste ce que **vous en retenez**.
- Cette situation sera votre **fil rouge** pour les 5 questions qui suivent.



5 questions pour changer de regard sur le conflit

Ces cinq questions sont des outils de recadrage. Elles vous invitent à sortir de votre point de vue habituel pour explorer de nouvelles perspectives — et ainsi transformer la manière dont vous vivez et gérez les conflits.



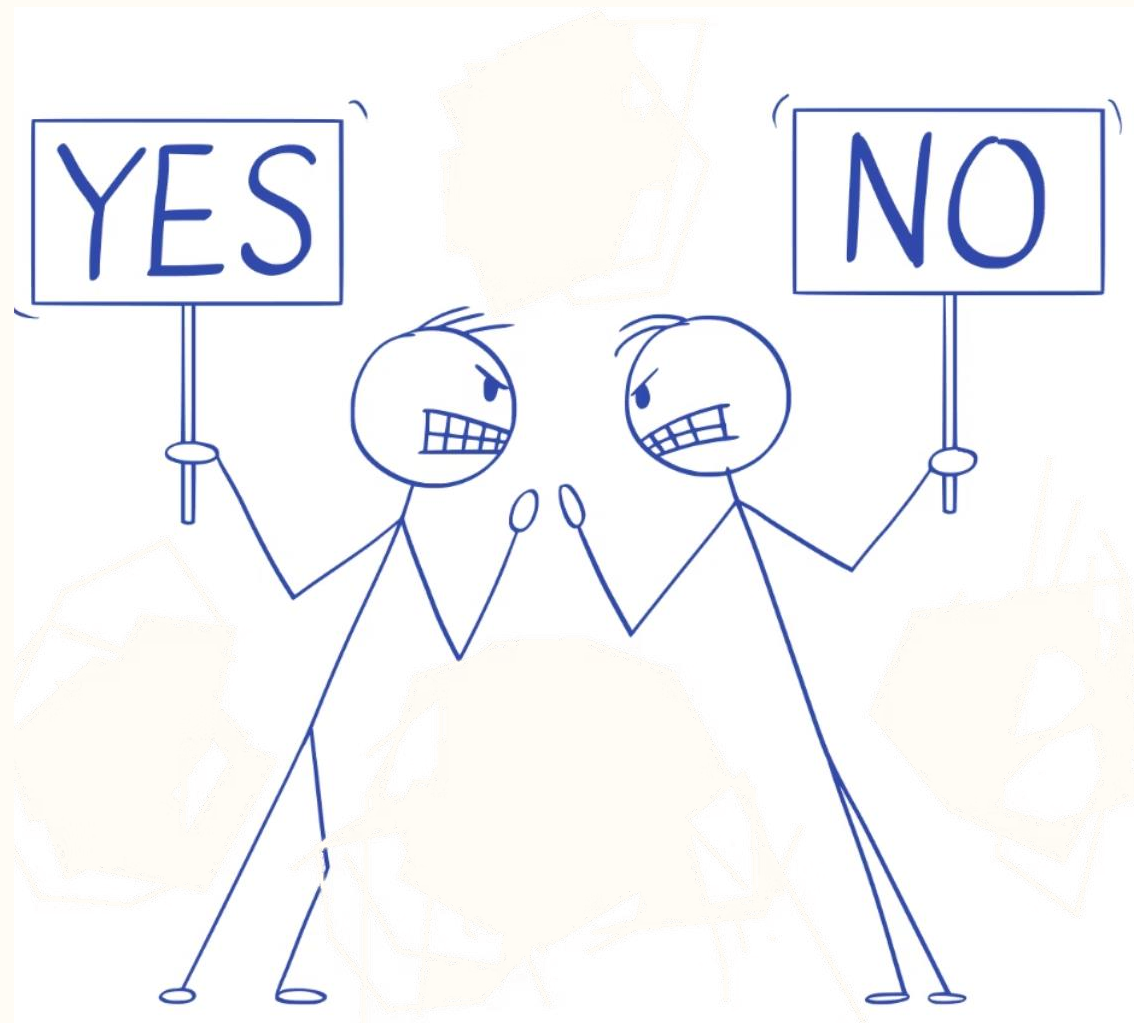
Question 1



Quel est l'inverse du conflit ?

Il n'y a pas de bonne réponse. Il y a *votre* réponse.

Question 2



Comment verriez-vous ce problème si c'était votre dernier jour de travail ?

Si je m'en fous, je lâche.

Si ça me touche, je m'attache (à mes valeurs).

Question 3

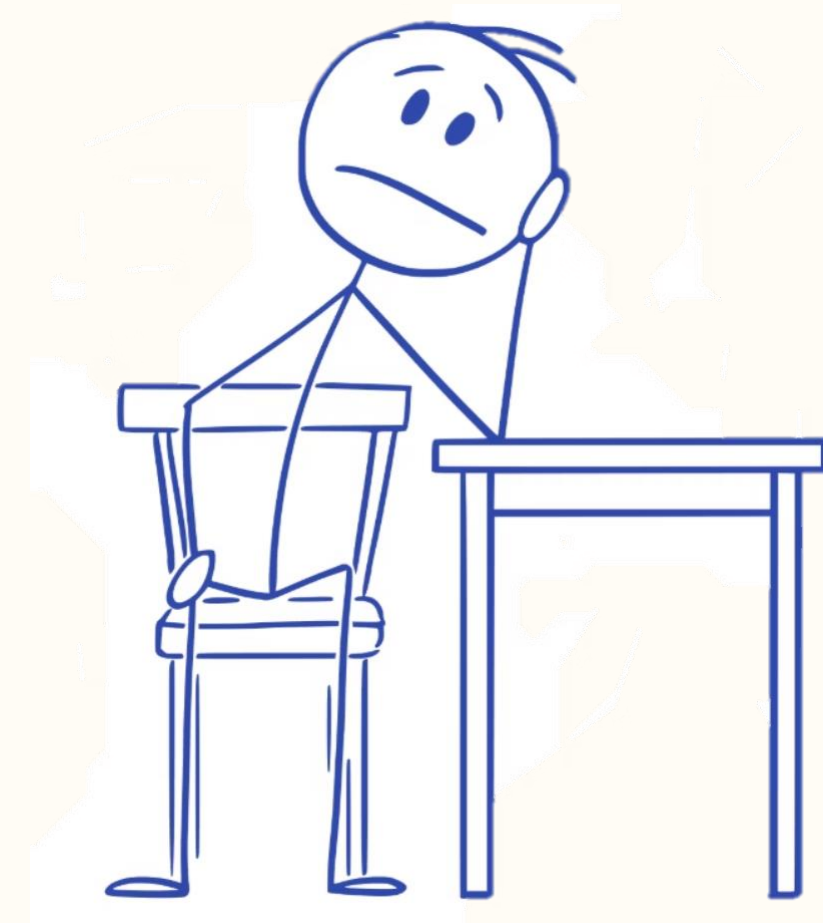
Que veut vraiment la personne qui a créé ce problème ?

Est-ce que je lui ai posé directement la question ?

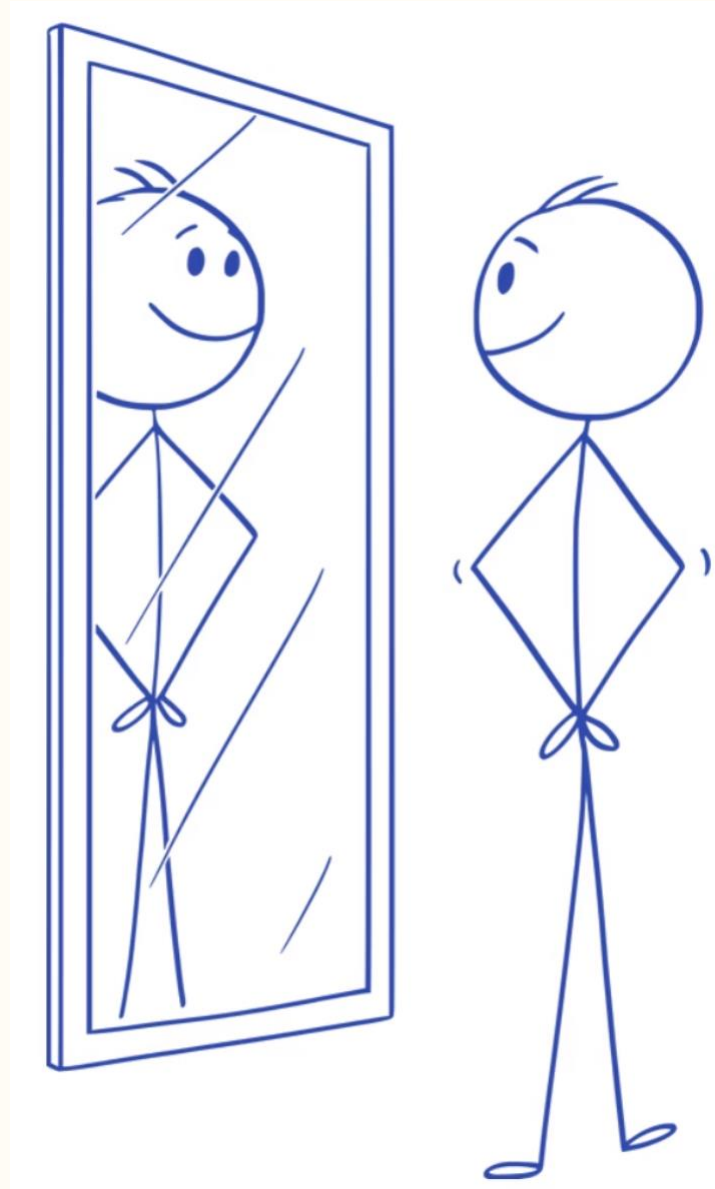
Est-ce que j'ai eu cette information par personne interposée, pas déduction, par supposition ?

Derrière chaque comportement conflictuel se cache un **besoin non exprimé** : reconnaissance, sécurité, autonomie, équité...

Se poser cette question, c'est passer de la **méfiance** à la **compréhension**.



Question 4



Qu'est-ce que je veux vraiment ?

Au-delà de la position affichée — « je veux qu'il s'excuse », « je veux gagner » — quel est votre **besoin profond** ?

Respect, clarté, collaboration, reconnaissance... Nommer ce que vous voulez vraiment est souvent la clé pour sortir de l'impasse et retrouver un espace de dialogue interne.

Question 5

Qu'est-ce qui m'empêche d'adopter un comportement neuf et créateur ?

Quels sont mes blocages ? Croyances limitantes ? Schémas directifs ?
Drivers ?

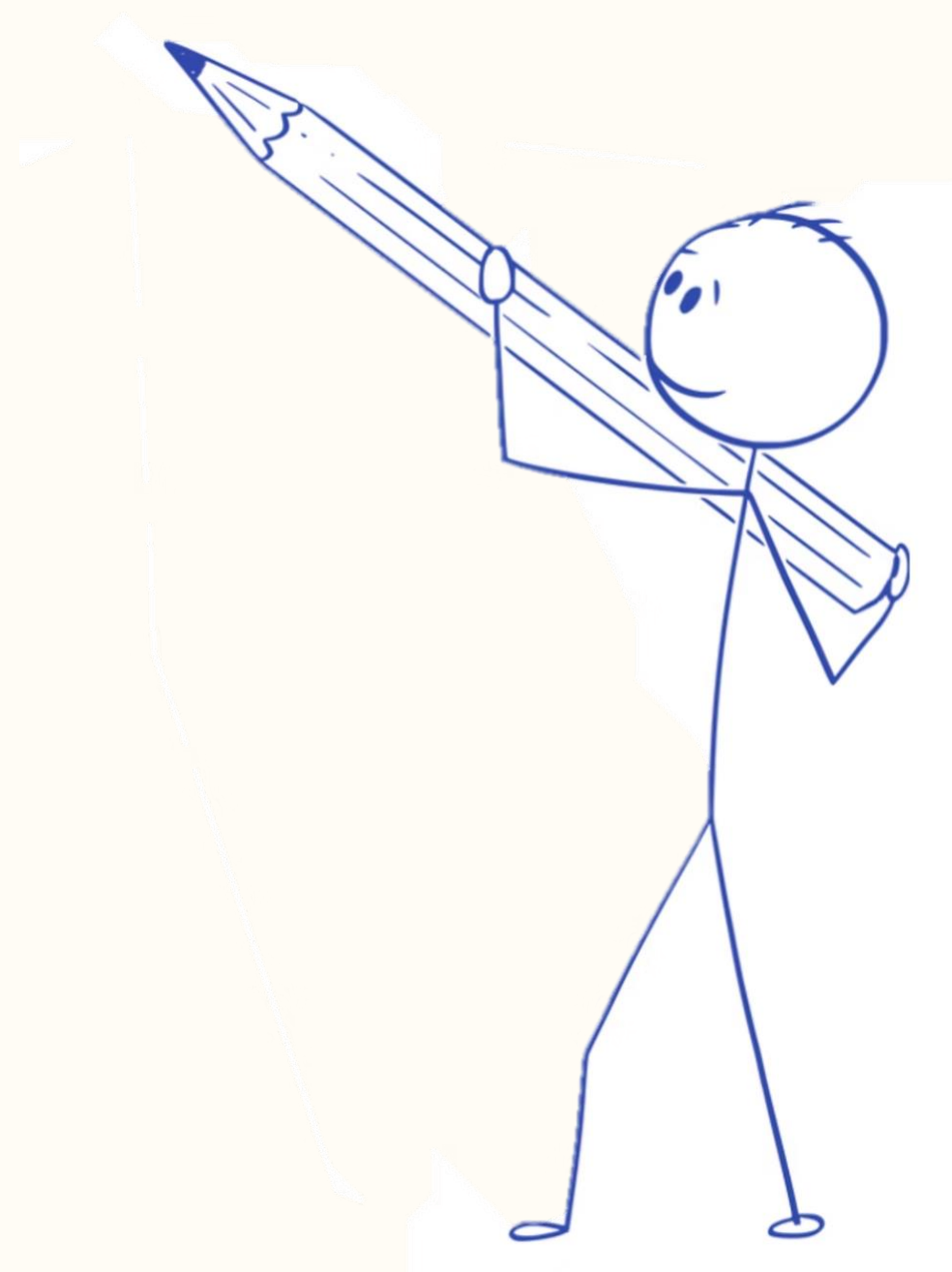
Trouver des fonctionnements novateurs, ouvrir les opportunités.

Retrouvons les enfants qui sommeillent en nous pour être créateur de nouveaux comportements.

Si rien ne m'en empêche, alors LETS GO 😊 !!



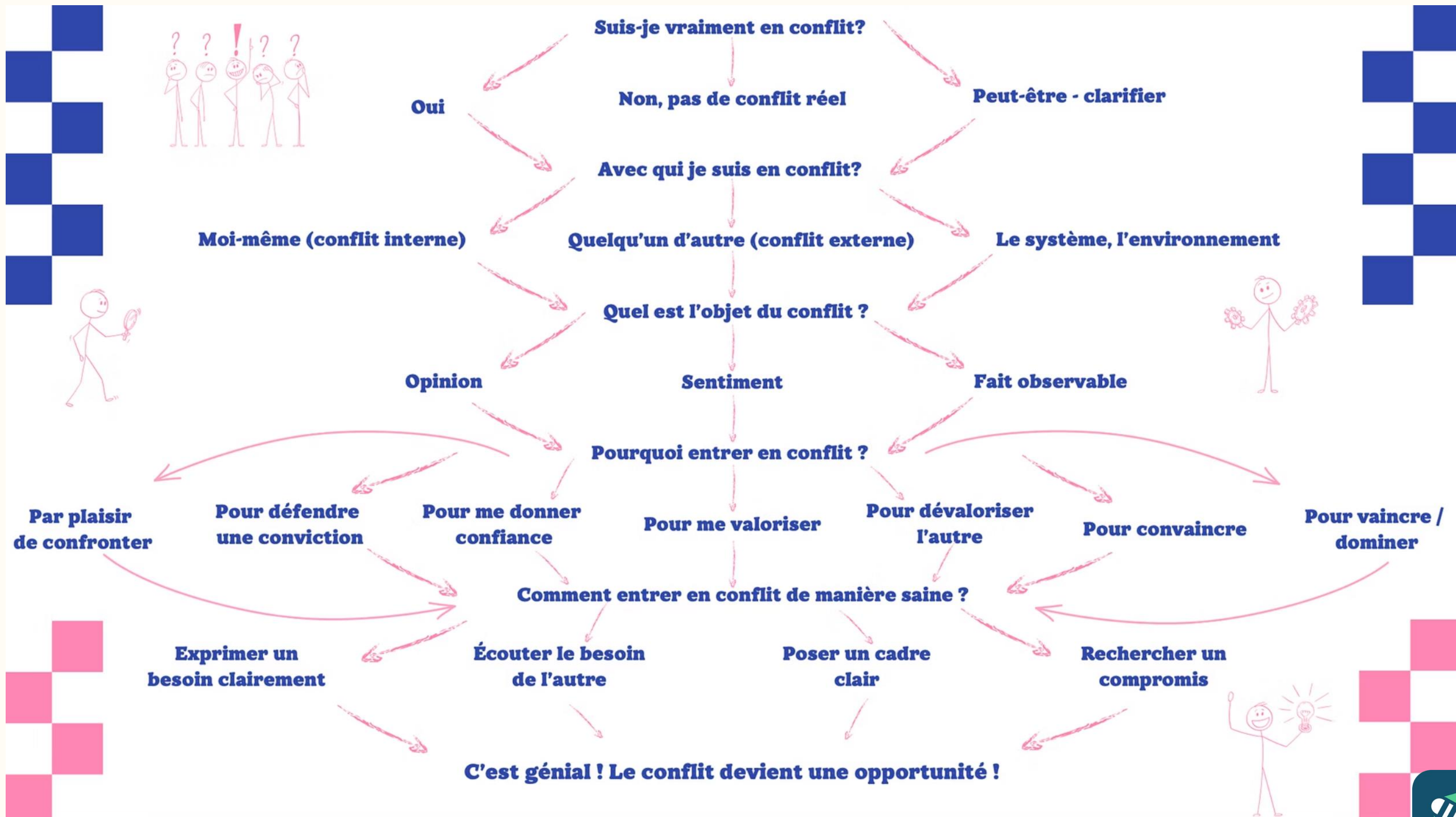
ACTION



Trouver une façon créative d'expliquer cette résolution de conflit

En chanson, en poème, en slam, en scénette de théâtre, en image, en dessin, en 1 mot, en mime.

UN LOGIGRAMME POUR M'ACCOMPAGNER DANS MA RÉFLEXION



CAMPUS
des coordos 2026



**Merci pour votre écoute, vos
questions et échanges !**

Pensez à remplir le
questionnaire de satisfaction



10 avril 2026
Artois Expo
Saint-Laurent-Blangy

