

## Le classement des différents types de conflit

Classification selon la forme du conflit	
<b>Le conflit latent ou larvé</b>	Le conflit est sous-entendu, non exprimé. Il n'y a pas de lutte car l'une ou l'autre des parties ne reçoit pas l'opposition des intérêts ou bien n'est pas capable d'y faire face (par faiblesse ou absence de prise de conscience). → Ce conflit se manifeste par un malaise constant. Le climat relationnel dans l'équipe est très malsain et minent les relations professionnelles.
<b>Le conflit ouvert</b>	Les acteurs expriment ouvertement leurs divergences, de manière visible et sans équivoque. → Cela entraîne parfois des explications violentes ou des remarques désobligeantes.
Classification selon l'origine / la source du conflit	
<b>Le conflit d'intérêt (ou d'objectif)</b>	Les acteurs qui s'affrontent ont des intérêts contradictoires <i>(ex. : un chef de service souhaite acheter une machine pour des raisons pratiques, le chef d'entreprise ne le souhaite pas pour des raisons financières ; le service commercial d'une entreprise tarde systématiquement à émettre les factures, le département comptable, qui a pour objectif de gérer la trésorerie, est en conflit avec lui).</i>
<b>Le conflit de pouvoir</b>	Lorsque les acteurs luttent pour prendre ou conserver le pouvoir <i>(ex. : deux salariés sont en concurrence au sein du service commercial pour l'obtention d'une promotion)</i>
<b>Le conflit d'identité (ou de personnalité)</b>	Des frictions existent entre acteurs du fait des différences de personnalité, de goûts, de façon de voir les choses, des projets de chacun, .... <i>(ex. : deux salariés ont des difficultés à collaborer ensemble du fait de leur différence d'âge et de comportement).</i>
<b>Le conflit d'idéologie (d'opinion ou culturel)</b>	Les acteurs ne possèdent pas la même vision du problème d'un point de vue des idées, des croyances, de la culture... <i>(Ex. : l'assistante du dirigeant d'une PME est souvent en désaccord avec la façon dont son patron voit la place des femmes dans l'entreprise. Les rapports au travail sont parfois tendus)</i>

## Les conséquences du conflit sur les organisations

Conséquences négatives (court terme)	Conséquences positives (plus long terme)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- mise en danger de la cohésion de groupe : ruptures de communication, ruptures dans les relations, climat d'anxiété...</li> <li>- diminution de la performance individuelle (moins de motivation, d'implication, risques d'absentéisme).</li> <li>- diminution de la performance collective (perte de temps dans des discussions redondantes, inefficaces ; manque de communication et de coopération ; baisse de la qualité de la production ; coûts du au ralentissement de l'activité ; risque de dégradation de l'image de l'organisation...).</li> <li>- risque de conséquences lourdes sur les individus : stress, tensions, dépressions (dépense d'énergie intellectuelle, émotionnelle et physique car l'investissement demandé dans cette période de trouble est importante).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- meilleure cohésion du groupe, les liens entre les personnes du groupe sont renforcés et la cohésion du groupe est plus importante.</li> <li>- meilleure énergie collective, bon climat relationnel, les rancœurs sont dépassées.</li> <li>- remise en cause de l'ordre établi et moteur de changement (innovation).</li> <li>- à titre personnel, possibilité d'évoluer, de s'améliorer (comportement, relations aux autres, acceptation de compromis...)</li> </ul>