



Un manuel pour traverser les conflits

Jérémie Schaeli (à gauche) et Fernand Veuthey, en compagnie de Philippe Beck et de Chantal Furrer Rey, ont collaboré deux ans durant pour rédiger un ouvrage. RÉGINE GAPANY

VEVEYSAN

OUVRAGE Publié fin juin, **Résoudre nos conflits: manuel très pratique ambitionne de réhabiliter le conflit comme levier de compréhension et de cohésion, plutôt que comme menace. Rencontre avec deux des auteurs, Fernand Veuthey et Jérémie Schaeli.**

Dans un monde où l'on confond trop souvent conflit et violence, quatre praticiens de la médiation et de la formation – Fernand Veuthey, Jérémie Schaeli, Chantal Furrer Rey et Philippe Beck – ont décidé de mettre en commun quarante années d'expérience pour concevoir un outil accessible. Leur livre, *Résoudre nos conflits: manuel très pratique*, paru le 28 juin, se veut un compagnon de route pour quiconque souhaite comprendre et transformer les tensions qui jalonnent la vie quotidienne.

Fernand Veuthey, sociologue de formation et cofondateur de Formation, rappelle son parcours: «J'ai travaillé comme formateur dès mes débuts, notamment au Centre Martin Luther King, qui est devenu le Centre pour l'action non violente à Lausanne (CENAC). C'est là que nous sommes tous rencontrés et formés.» Aujourd'hui âgé de 66 ans, l'habitant de Tatroz revendique un ancrage de longue date dans le travail social, la médiation et aussi le théâtre forum, une forme de théâtre

participatif qui explore les conflits et cherche avec le public des pistes de résolution.

À ses côtés, Jérémie Schaeli, 44 ans, vient du travail socio-culturel. Facilitateur de groupes, celui qui est aussi passé par le CENAC explique: «Ce qui m'anime, c'est le fonctionnement collectif. Comment résoudre nos conflits et comment fonctionner ensemble. Les deux vont forcément de pair.»

Le collectif Formation, créé en 2003, a constitué le creuset de cette collaboration (*lire ci-dessous*). Pendant vingt ans, il a accumulé fiches pédagogiques, modules de formation et outils pratiques, jusqu'à voir émerger la nécessité d'un ouvrage complet. «C'était l'idée de transmettre à plus large échelle ce qui, jusqu'ici, était réservé à une quinzaine de personnes à la fois en formation. Un livre, lui, peut circuler sans nous», résume l'habitant d'Ecoteaux.

L'ouvrage de plus de 200 pages, divisé en 19 chapitres, est structuré en trois grandes parties: les bases théoriques (définition, fonctions positives du conflit, attitudes face aux tensions, communication non violente et rôle des émotions), le modèle conçu par les auteurs (avec notamment le «schéma des icebergs» et la «carte du conflit»), et enfin l'application à des situations spécifiques (conflits de valeurs ou de cultures, pouvoir et autorité, sanction éducative, prise de décision par consensus, etc.).

Rédigé au féminin

Particularité notoire: le texte est intégralement rédigé au féminin. Une décision mûrement réfléchie, comme le précise Jérémie Schaeli: «Dans une

démarche qui cherche à rééquilibrer les rapports de pouvoir, cela nous a paru cohérent. De plus, une grande majorité des personnes qui suivent nos formations sont des femmes. Écrire au féminin, c'était à la fois une cohérence et une manière de questionner le lecteur masculin sur son rapport au pouvoir.»

Pourquoi un tel manuel? Les deux auteurs constatent une méfiance généralisée à l'égard du conflit. «La société assimile conflit et violence, faute d'outils adaptés», note Jérémie Schaeli. Comme on ne sait pas comment gérer les tensions, on préfère éviter, et cette peur entretient le tabou. Or un conflit

un peu le père de tout le monde, celui qui a mis en avant l'humanité de la personne, souligne Fernand Veuthey. La communication non violente (CNV), par exemple, offre une clarté remarquable: en quelques minutes, on comprend ses quatre étapes (Observation, Sentiment, Besoin, Demande, n.d.l.r.). Après, la mise en pratique, c'est une autre histoire, cela prend des années.»

Mais Formation ne se limite pas à ces héritages. «Nous avons assemblé des approches psychologiques, psychosociologiques et sociologiques. C'est ce mélange qui est original, reprend le Veveysan. Travailler sur des

même. L'exercice d'un pouvoir doit être positif, avec les personnes et non contre elles.»

L'importance d'oser

Autre angle délicat: les jeux de pouvoir. «Le moteur principal, c'est la peur. Pour en sortir, il faut d'abord les reconnaître, les rendre visibles. Et puis oser: oser aborder, nommer, oser chercher de l'aide. Ce n'est jamais facile, mais c'est toujours possible», souligne Jérémie Schaeli.

Destiné autant aux professionnels (enseignants, éducateurs, responsables d'équipe) qu'aux particuliers, le livre se veut accessible. «Nous avons voulu un ouvrage didactique, qui permette aussi bien à des novices qu'à des personnes déjà formées à la communication non violente d'y trouver des ressources nouvelles», indique Fernand Veuthey. Les exercices pratiques, nombreux et adaptés, sont issus directement des ateliers menés par Formation.

Et demain? Les auteurs espèrent que le manuel inspirera un large public. «Si chacun prend conscience des mécanismes à l'œuvre et des outils disponibles, c'est déjà beaucoup», estime le Veveysan. Jérémie Schaeli conclut: «Nous souhaitons que davantage de personnes osent essayer, se risquer à traverser leurs conflits autrement. Et qu'ainsi, petit à petit, se construise une force collective de non-violence.»

THOMAS CHRISTEN

Plus d'informations sur www.formation3.ch

«Le conflit, c'est une immense opportunité d'approfondir les relations et de trouver des solutions plus satisfaisantes.»

Fernand Veuthey

peut être bénéfique, il révèle ce qui se cache derrière les positions antagonistes.» Son collègue renchérit: «Le conflit, c'est une immense opportunité d'approfondir les relations et de trouver des solutions plus satisfaisantes. C'est ce que symbolise notre image de l'iceberg: derrière la surface des désaccords, il y a des besoins, des motivations profondes, des ressources insoupçonnées.»

Communication non violente

Le manuel rend hommage à plusieurs figures tutélaires: Carl Rogers, Thomas Gordon, Marshall Rosenberg, Isabelle Filliozat, William Ury. «Rogers, c'est

conflits de groupe ou de culture exige de dépasser la seule dimension individuelle.»

Le livre consacre plusieurs chapitres à des thèmes concrets souvent mal compris: la place des émotions, la sanction éducative, le rapport à l'autorité. «La colère n'est pas l'ennemie, explique-t-il. C'est un moteur qui signale une injustice et pousse à l'action. Le tout est de ne pas s'y laisser enfermer et dérapier dans la violence.» Quant à l'autorité, l'habitant de Tatroz insiste: «Elle n'a rien à voir avec l'autoritarisme. Autorité vient d'auteur: il s'agit de permettre à l'autre de devenir auteur de lui-

Vingt-deux ans d'expérience

Créé en 2003, Formation semble s'être imposé en Suisse romande comme un collectif de référence dans la formation et l'accompagnement à la résolution non violente des conflits. Aujourd'hui composé de six collaborateurs, après le départ à la retraite de l'auteur Philippe Beck (*lire ci-dessus*), il fonctionne sans bureaux fixes, chaque membre travaillant depuis son lieu d'ancrage. «C'est un collectif non localisé», insistent ses membres, qui revendiquent cette souplesse comme une force. Le nom n'est pas un acronyme: il condense l'idée de formation et action. «Pour

nous, une formation n'est pas de la théorie abstraite. Elle doit permettre d'agir», résume Fernand Veuthey. D'où une approche fondée sur la pratique et la co-construction: pas de catalogue standardisé, mais des interventions façonnées selon les besoins exprimés par les institutions qui sollicitent Formation – écoles, hautes écoles spécialisées, associations, collèges, organismes sociaux ou encore entreprises.

Chaque année, l'équipe mène plus d'une centaine d'interventions: sessions sur la violence, l'autorité, la sanction éducative ou encore la communication au

sein des équipes. «Nous ne donnons pas des recettes toutes faites, expliquent-ils. Nous partons des expériences des participants pour construire avec eux des pistes adaptées.» Loin d'un organisme de formation figé, Formation s'apparente à une plateforme vivante où se croisent pédagogie, expérience et engagement. Vingt-deux ans après sa création, le collectif signe avec *Résoudre nos conflits: manuel très pratique* son premier ouvrage collectif, prolongeant dans l'écrit ce qui se vit depuis deux décennies dans les salles de formation. TC

PUBLICITÉ

Orthodont
L'orthodontie, notre passion
Votre sourire, notre priorité

Première consultation gratuite

0848 22 48 22
Pully, Lausanne, Vevey, Bulle, Châtel-St-Denis

www.ortho-dent.ch