

## Preuve et attestation de développement professionnel

### Gestion des conflits 1 - Explorateur

cadre21



#### Description:

Les conflits existent depuis toujours. Dans un contexte de travail impliquant des relations humaines tel que le milieu scolaire, savoir gérer et résoudre des conflits devient une compétence incontournable pour chaque leader scolaire, que cette personne soit en position d'autorité ou non. S'outiller de diverses approches de résolution de conflits, mais aussi en comprendre la source permet donc de composer avec des points de vue divergents, des personnalités variées et des valeurs différentes. Pour la ou le gestionnaire, l'adoption d'approches permettant de créer des relations de travail solides fondées sur la confiance et le respect peut permettre à la personne en posture de leader scolaire de limiter certains conflits tout en lui permettant d'être en meilleure position pour faire face à ceux qui se présenteront. Ainsi, cette personne arrive à prendre part à des conversations courageuses avec confiance et devient une médiatrice ou un médiateur dans certaines situations afin de régler des conflits au sein de son milieu de travail. Cette formation vise donc à outiller toute personne ayant adopté une posture de leader scolaire pour gérer et résoudre des conflits afin de créer un environnement bénéfique pour tous et toutes au profit de la personne apprenante. Au niveau Explorateur, le ou la leader scolaire développe une connaissance des concepts clés du conflit afin de s'approprier des outils et des mécanismes permettant une saine gestion des conflits en milieu scolaire en mettant l'accent sur le développement de savoir et de savoir-être.

:

Badge attribué à :

<https://www.cadre21.org/membres/341c0bcbcd6f6c3429a88bb2>

Date d'obtention : 2026-03-02 15:37:44

# Gestion des conflits 1 - Explorateur

Question 1 - Quel est votre point de vue ou votre première réflexion sur le thème de la gestion des conflits ?

La gestion des conflits est, selon moi, une compétence essentielle dans tout milieu où des relations humaines sont en jeu. Le conflit n'est pas nécessairement négatif ; il peut même être constructif lorsqu'il est bien encadré. Il révèle souvent des besoins, des incompréhensions ou des divergences de valeurs qui méritent d'être clarifiés. Ma première réflexion est que la gestion des conflits repose d'abord sur l'écoute active, la communication respectueuse et la capacité à prendre du recul. Plutôt que d'éviter le conflit, il me semble plus pertinent d'apprendre à le comprendre et à l'aborder de manière structurée afin de favoriser des solutions durables et maintenir un climat sain et collaboratif.

Question 2 - De quelle façon pourrai-je intégrer mes nouvelles connaissances dans mon rôle de leader scolaire ?

Dans mon rôle de leader scolaire, je pourrai intégrer mes nouvelles connaissances en gestion des conflits en adoptant une posture plus proactive et structurée face aux situations conflictuelles. D'abord, je mettrai davantage l'accent sur l'écoute active et la reformulation afin de bien comprendre les besoins, les perceptions et les émotions des personnes impliquées. Cela me permettra d'intervenir avec plus de neutralité et d'objectivité.

Ensuite, j'intégrerai des stratégies de communication constructive, comme l'utilisation du « je », la clarification des attentes et l'établissement de règles de dialogue respectueuses. Je pourrai également accompagner les membres de l'équipe dans la résolution de leurs différends en favorisant la recherche de solutions collaboratives plutôt qu'imposées.

Question 3 - Quels seraient les impacts chez les personnes apprenantes, les membres de mon personnel ou les membres de la communauté ?

L'intégration de pratiques efficaces en gestion des conflits aurait des impacts positifs significatifs chez les personnes apprenantes, les membres du personnel ainsi que les membres de la communauté scolaire.

Chez les personnes apprenantes, une gestion saine des conflits contribuerait à instaurer un climat sécurisant et respectueux. Elles se sentiraient davantage écoutées et comprises, ce qui favoriserait leur sentiment d'appartenance et leur engagement scolaire. De plus, en étant exposées à des modèles de résolution constructive des conflits, elles développeraient elles-mêmes des compétences sociales essentielles comme l'empathie, la communication et la collaboration.

Pour les membres du personnel, une approche cohérente et bienveillante permettrait de réduire les tensions, le stress et les malentendus. Cela encouragerait une culture de dialogue ouvert, où les désaccords peuvent être exprimés sans crainte. Un climat de travail plus harmonieux favoriserait la mobilisation, la confiance mutuelle et la collaboration professionnelle.

Enfin, pour les membres de la communauté (parents et partenaires), une gestion transparente et structurée des conflits renforcerait la crédibilité et la confiance envers l'établissement. Une communication claire et respectueuse permettrait de maintenir des relations positives et de prévenir l'escalade de situations délicates.