

## 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/e290b2af753ec580b8ae6cb8>

Date d'obtention : 2026-04-03 19:55:05

# 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 ?

Ma première réflexion sur la gestion des conflits est qu'elle ne doit pas viser à éliminer les désaccords, mais à les transformer en leviers d'évolution. Le conflit est un signal d'alarme nécessaire qui indique qu'un besoin, une valeur ou une structure n'est plus alignée, et sa résolution efficace repose moins sur l'art de convaincre que sur la capacité à écouter et à co-construire. En passant d'une posture de confrontation (« avoir raison ») à une posture de collaboration (« résoudre ensemble »), on évite l'usure liée aux non-dits et on transforme une tension potentiellement destructrice en une opportunité d'innovation et de renforcement des relations.

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

Pour intégrer ces connaissances dans votre rôle de leader scolaire, vous pouvez transformer votre approche en passant d'un mode de "gestionnaire de crises" à celui de "facilitateur de solutions". Concrètement, cela signifie instaurer la collaboration comme norme lors des réunions pédagogiques, en délaissant l'argumentaire autoritaire au profit d'un questionnement sur les besoins profonds des enseignants et des parents. En tant que leader, vous pouvez modéliser la communication non violente lors des médiations difficiles, créant ainsi le climat de confiance nécessaire pour que les conflits structurels deviennent des leviers d'amélioration pour l'école plutôt que des sources d'épuisement professionnel.

Une application immédiate consiste à identifier, lors de votre prochaine rencontre tendue, si l'enjeu se situe au niveau des valeurs (souvent lié à la vision pédagogique) ou des structures (souvent lié aux horaires ou ressources), afin de choisir la stratégie d'intervention la plus juste.

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

L'intégration de ces pratiques transformerait votre climat scolaire en remplaçant la culture du rapport de force par une dynamique de cohésion durable. Pour les apprenants, cela crée un modèle d'intelligence émotionnelle et un sentiment de sécurité propice à l'apprentissage ; pour votre personnel, cela réduit l'épuisement professionnel en substituant les non-dits par un climat de confiance où chacun se sent valorisé dans ses besoins ; et pour la communauté, cela renforce la crédibilité de l'institution, transformant les parents et partenaires en alliés engagés plutôt qu'en opposants, stabilisant ainsi l'écosystème autour d'une vision partagée et apaisée.