cadre21

Au coeur de votre stratégie #DevProf

cadre21.org

Preuve et attestation de développement professionnel

Gestion des conflits 2 - Architecte



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...

Badge attribué à : Edmond Lemay
https://www.cadre21.org/membres/c76b718b8e305867fb92c36a

Date d'obtention : 2023-06-19 18:10:42

Preuve et attestation de développement professionnel

Gestion des conflits 2 - Architecte

1 - Réflexion sur l'impact : Quel impact la mobilisation de stratégies de communication ou d'intervention a-t-il eu pour les personnes impliquées ?

Le plan d'action déposé en accompagnement de ces réflexions explique en détail la situation vécue.

Dernièrement, je me suis trouvé pris « entre l'arbre et l'écorce ». Je me suis retrouvé seul, face à 12 enseignants qui étaient en désaccord avec une décision prise à l'égard d'un élève. Ils voulaient faire changer la sanction de l'élève et la rendre plus sévère. Le problème est que ce n'est pas moi qui étais impliqué dans la situation. Je n'étais pas dans les discussions ni dans la prise de décision quant à la sanction.

Je me suis trouvé dans une position d'écoute et je n'ai pas eu le réflexe d'arrêter les discussions et de demander aux personnes impliquées de se rencontrer en privé. Dans la situation, les enseignants se sont vidé le cœur et ils tentaient de me transmettre le poids qui les incombaient pour que de mon côté, j'aille les représenter auprès de la direction impliquée dans la décision. J'ai l'écoute facile et je les ai laissés parler. Je comprenais leur point de vue, mais je ne pouvais rien faire pour eux.

Au final, la stratégie ne donnait rien. C'est au bout de 45 minutes que je suis allé chercher la direction et elle a dû affronter la tempête. Il y avait un mauvais rapport de force et elle a dû imposer sa décision.

Personne n'était heureux du dénouement de la rencontre. Les enseignants sont sortis frustrés, déçus de ne pas avoir été consultés. De son côté, la direction était fâchée de devoir justifier sa décision, décision prise avec un psychoéducateur et un enseignant du département. Bref, ce fut une très mauvaise stratégie, si l'on peut appeler cela une stratégie. C'était une situation perdant-perdant.

2 - Réflexion sur l'expérience : À la lumière de votre intervention, quels apprentissages tirez-vous de cette expérimentation ?

J'ai réalisé qu'il était impossible d'argumenter à 1 contre 12. Les enseignants se sont encouragés les uns les autres, emmenant toujours de nouveaux arguments, une nouvelle façon d'apporter une même idée. Ils tentaient de se décharger de leurs craintes et de me faire endosser leur désaccord pour renverser la décision, alors que ce n'était pas mon dossier. Je me suis trouvé pris dans une situation inconfortable. C'est bien d'avoir une bonne écoute, mais pas dans toutes les situations.

On ne peut pas tenir ce genre de discussion en grand groupe. Il faut la tenir uniquement avec les gens impliqués, à nombre restreint.

3 - Retour sur l'activité : Que feriez-vous différemment si c'était à refaire ?

La première chose à faire, après avoir entendu quelques personnes, aurait été de :
• Rappeler que dans le cas présent je ne suis pas le porteur du dossier ni de la décision;
• Résumer le sens de leur intervention;
• Inviter les personnes concernées à se rencontrer;
• Clore la discussion si les enseignants veulent la poursuivre (tenir mon bout, être ferme).

Si c'était une contestation de ma décision :
• Résumer le sens de leur intervention;
• Inviter les personnes concernées à une rencontre privée;
• Clore la discussion. L'important est de ne pas discuter en grand groupe une décision qui ne concerne qu'un nombre restreint de personne.

Déposez vos traces de l'activité scénarisée (maximum de 3)

- Etude-de-cas.docx