

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 : [israa roumani](#)

<https://www.cadre21.org/membres/6f7549a292e6f71b170e0d3d>

Date d'obtention : 2026-09-24 18:46:37

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 ?

Pour l'enseignant impliqué dans la situation:

-L'utilisation d'une communication assertive basée sur des faits observés plutôt que sur des jugements d'intention a évité qu'il ne se sente braqué ou remis en question dans sa compétence d'expert (Désamorçage de la défensive).

-En reconnaissant la légitimité de son sentiment de surcharge et en l'impliquant activement dans la recherche de solutions (numérisation du contrat de sécurité et simplification de la grille d'évaluation), il est passé d'un statut de « résistant » à celui de contributeur (Valorisation et sentiment d'efficacité).

Pour moi (chef de département):

- Intervenir sans autoritarisme mais avec fermeté sur les principes (sécurité des élèves et équité d'évaluation) a affirmé mon rôle de garante de la qualité pédagogique (Crédibilité et confiance).

-Cette intervention a ancré une dynamique de collaboration au sein du département, démontrant que le rôle de chef de département agit comme un facilitateur et un soutien au quotidien (Culture du dialogue).

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

J'ai réalisé que les retards ou le refus d'appliquer certaines directives ne vient pas nécessairement d'une mauvaise volonté ou d'un rejet de l'autorité. Bien souvent, la résistance est l'indice d'une surcharge administrative perçue ou d'une perte de sens. En prenant le temps de discuter et détailler le problème avec mon collègue, j'ai compris que ce n'était pas la sécurité des élèves qu'il remettait en question, mais la lourdeur du processus papier. Mon rôle de chef de département n'est donc pas seulement d'exiger le respect des normes, mais de fluidifier les processus pour rendre la conformité accessible et pertinente.

En tant que chef de département, je ne dispose pas du pouvoir décisionnel ou disciplinaire d'une direction d'école. Cette situation m'a forcé à développer un leadership d'influence fondé sur la légitimité et la crédibilité. J'ai appris que l'autorité morale s'acquiert par :

- L'exemplarité dans mes propres pratiques d'enseignement en Science et technologie.
- La clarté des valeurs partagées (sécurité des élèves, équité d'évaluation).
- La capacité à co-construire des solutions au lieu d'imposer des directives descendantes.

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

Si cette expérimentation était à refaire, j'apporterais trois changements majeurs à ma démarche:

1. Intégrer une phase de concertation prospective dès la prérentrée: Au lieu d'intervenir en cours d'année lorsqu'un écart de pratique devient problématique, j'inscrirais l'harmonisation des protocoles de sécurité et des grilles d'évaluation à l'ordre du jour dès la prérentrée d'août.

Cela éviterait de placer un collègue en situation de justification individuelle par la suite.

2. Effectuer des consultations individuelles informelles en amont: Lors de cette intervention, je suis passée rapidement du constat du problème à la rencontre formelle. Si c'était à refaire, je prendrais le temps de réaliser un « sondage de terrain » informel auprès de chaque membre de l'équipe pour prendre le pouls de leurs besoins et de leurs contraintes logistiques au laboratoire.

Cela m'aurait permis d'identifier plus tôt que la lourdeur du formulaire papier était une contrainte partagée, et non un prétexte isolé. J'aurais ainsi pu arriver à la conversation courageuse avec une proposition technique déjà murie.

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

- [Dossier-de-projet-en-leadership-pedagogique.docx](#)