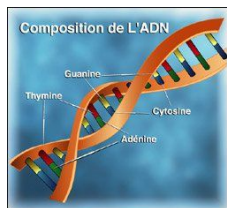




L'importance de bien appréhender les conflits ?



Chaque individu est unique, avec ses compétences, ses forces, ses faiblesses, son parcours, son expérience, sa vision du monde.

Il réagit à sa façon à son environnement.

Cette diversité est précieuse. Pour faire progresser la société, ou plus modestement pour faire fonctionner au mieux une organisation, il faut profiter au maximum des apports de chacun. Et commencer par n'en rien perdre.

Si donc, lors d'une confrontation d'idées ou d'intérêts entre deux personnes ou deux groupes, l'un des deux renonce contre son gré à ses convictions, sous l'effet, par exemple, de la contrainte physique, économique ou morale, il aura perdu la partie, mais le vainqueur aussi aura perdu, parce qu'il aurait gagné plus et plus durablement s'ils avaient réussi à trouver ensemble une solution respectant leur diversité

Aucun individu n'est supérieur à un autre. Simplement, tous ne sont pas à la même place dans la société ou dans l'entreprise, et chacun joue son rôle, avec son propre talent, ses propres compétences.

Quand deux individus ou deux groupes ont un différend, il n'y a donc aucune raison de supposer a priori que l'un a raison et l'autre tort. Simplement, ils ont des intérêts, des objectifs, des horizons différents.

Chacun dispose d'informations que l'autre n'a pas, et interprète à sa façon les informations qu'ils ont en commun.

Les obstacles les plus difficiles à surmonter sont la méfiance, les arrière-pensées que chacun prête à l'autre, et les pièges du langage.



Le conflit n'est pas nécessairement l'expression brutale et coûteuse d'incompatibilités, mais un processus normal par lequel des différences précieuses pour la société s'affirment et font progresser tous ceux qui sont concernés »

Les 3 façons de traiter les conflits

LA DOMINATION	LE COMPROMIS
Le plus fort impose son point de vue, ou le plus faible s'incline de lui-même devant la volonté de son adversaire.	Il est très souvent temporaire et vain car la vérité se situe rarement "entre" deux positions. Il indique souvent un report du problème.

L'INTEGRATION

L'ambition est de « sortir par le haut », en cherchant ce qui peut satisfaire les intérêts légitimes des deux parties, ce sur quoi l'on va pouvoir se mettre d'accord sans arrière-pensée. Il ne s'agit pas de renoncer – provisoirement ou en façade – à une part de ses désirs, mais de les satisfaire par l'explication réciproque, la réévaluation de ses objectifs et la créativité.

L'intégration est une approche de gens raisonnables ayant des intérêts en commun et ne souhaitant pas que le conflit provoque entre eux une rupture grave et durable.

« L'intégration suppose de l'invention »

, alors que

« Le compromis ne crée rien, il s'arrange avec ce qui existe déjà »

Les plus KALEIDO

Une méthodologie originale



Une équipe expérimentée

« Accompagner les changements de comportements individuels et collectifs »

une valeur pédagogique combinant l'exigence et la bienveillance envers les participants
une méthode prioritairement axée sur le pragmatisme et le concret
des activités ludiques et/ou sportives utilisées comme des outils de découverte pédagogique
un concept centré sur l'apprentissage par l'action
des supports simples et opérationnels sous forme de cartes de mémorisation
une prise d'engagement à l'action formalisée sous forme d'objectifs contrôlables et mesurables
une synthèse imagée des faits marquants de l'action

un pool de 10 formateurs/consultants experts en management d'équipe
un double parcours de haut niveau dans le sport et l'entreprise
une conviction commune basée sur la résolution de l'équation managériale $E = MC^2$ (voir site www.kaleido.pro)
des valeurs fortes : « Je suis S.P.O.R.T. ♣, je vise l'Or » (♣ Simplicité Performance Ouverture Respect Transparence)

Kaleido est lauréat 2007 réseau Entreprendre Nord dans la catégorie « création innovante »