

Charte de Gestion des Conflits

1. Objectifs de la charte

Cette charte vise à instaurer un cadre clair pour prévenir, identifier et résoudre les conflits au sein d'un groupe de quatre étudiants. Elle permet d'assurer un climat de travail serein, respectueux et productif tout au long des activités communes.

2. Valeurs fondamentales du groupe

- Respect : Chaque membre s'engage à respecter les opinions, les émotions et le rythme de travail de chacun.
- Coopération : Les décisions sont prises pour le bien du groupe, et non pour l'avantage individuel.
- Responsabilité : Chaque membre assume ses tâches et reconnaît ses erreurs.
- Bienveillance : Aucun jugement dévalorisant ou moquerie n'est toléré.
- Transparence : Les informations importantes sont partagées clairement et honnêtement.

3. Engagements individuels

- Arriver préparé aux réunions et respecter les échéances.
- Communiquer de manière claire, sans ambiguïté ni sous-entendus.
- Prévenir les autres en cas d'imprévu affectant le travail du groupe.
- Être disponible pour écouter sans interrompre.
- Formuler les critiques de manière constructive, en proposant des solutions.

4. Signaux de tensions à reconnaître

- Une communication de plus en plus brève ou distante.

- Une accumulation de non-dits ou de frustrations.
- Une baisse d'implication dans les tâches communes.
- Des remarques ironiques ou piquantes.
- L'apparition de sous-groupes ou d'alliances internes.

5. Règles de communication en cas de désaccord

- Parler en utilisant le "je" plutôt que le "tu" accusateur.
- Ne pas couper la parole : chacun s'exprime à tour de rôle.
- Reformuler les propos de l'autre pour vérifier la compréhension.
- Ne pas hausser le ton ; prendre une pause si l'émotion est trop forte.
- Ne pas faire référence à des conflits passés déjà résolus.

6. Procédure de résolution d'un conflit

1. Identifier le conflit : Le groupe reconnaît collectivement qu'un problème existe.
2. Temps de parole équitable : Chaque membre dispose d'un temps identique pour expliquer son point de vue.
3. Analyse des causes : Le groupe discute des origines du conflit (communication, organisation, charge de travail...).
4. Recherche de solutions : Le groupe formule au moins trois solutions possibles.
5. Décision collective : La solution retenue est validée par consensus ou vote majoritaire.
6. Action et suivi : Une personne est désignée pour vérifier la mise en œuvre de la solution.
7. Intervention extérieure : En cas d'échec, un tuteur, enseignant ou médiateur peut être sollicité.

7. Prévention des conflits

- Fixer un planning clair dès le début du projet.

- Répartir les tâches de manière équitable selon les forces de chacun.
- Organiser une réunion courte chaque semaine pour anticiper les difficultés.
- Encourager l'expression régulière des ressentis concernant l'avancée du travail.

8. Utilisation d'outils de médiation

- Tableau de répartition des tâches.
- Cahier de suivi des décisions prises.
- Rôle tournant de facilitateur lors des réunions.
- Outils numériques (ex. Trello, Google Docs, Discord) pour clarifier la communication.

9. Confidentialité et éthique

Les conflits et discussions internes ne doivent pas être divulgués en dehors du groupe. Les membres s'engagent à préserver la dignité et la réputation de chacun.

10. Engagement du groupe

Les quatre membres s'engagent à respecter cette charte durant toute la durée du projet. Ils reconnaissent que le respect mutuel, la communication ouverte et la volonté de coopérer sont essentiels à la réussite collective.