



## Bulletin

De l'Association des directrices et directeurs des établissements scolaires de l'enseignement privé

[adigeseq.ca](http://adigeseq.ca)

[@ADIGESEP](https://twitter.com/ADIGESEP)

Novembre 2015

L'ADIGESEP fait peau neuve, comme en font foi **le site [adigeseq.ca](http://adigeseq.ca) et le logo** de notre association, présenté lors de l'assemblée générale annuelle du 16 septembre 2015. En choisissant cette signature graphique, nous avons le désir de mettre en évidence les liens qui nous unissent et le soutien que votre association souhaite concrétiser auprès de vous par l'entremise de divers services.

L'évocation du lien entre les personnes est illustrée de deux façons. D'abord par l'arche, constituée de deux formes courbes qui se joignent, à la manière d'un pont qui réunit les deux silhouettes symbolisant les personnes. Ensuite par les bras tendus de ces personnes, l'un vers l'autre, qui expriment autant le support mutuel que la transmission.

La couleur jaune représente ici le dynamisme, l'énergie et l'excellence. Le vert signifie le développement, l'équilibre et l'harmonie.

### Dans ce numéro

- ▶ Quelques éléments d'actualité qui ont récemment animé la twittosphère
- ▶ Un article de notre président sur la capacité des organisations à apprendre
- ▶ Un aperçu de la formation de Rémi Tremblay de février 2016, portant sur le discernement
- ▶ Un rappel des services de votre association

### Actualités

**Notre collègue, le recteur et directeur général du Séminaire de Sherbrooke, Pierre Thériault, emporté par un cancer.** Il n'avait que 42 ans. [Lisez l'article de La Tribune](#) (26 octobre).

L'ADIGESEP exprime toutes ses condoléances à la famille de Monsieur Thériault ainsi qu'à toute la communauté du Séminaire de Sherbrooke.

\*\*\*

**Cinq à huit p. cent des enfants d'âge scolaire** seraient touchés par le **TDAH** (trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité). Le sujet continue de susciter des débats. Suivez la série de Télé-Québec ([TDAH mon amour](#)) et [consultez le dossier](#) du Réseau d'information pour la réussite éducative (RIRE).

\*\*\*

Le nouveau programme d'histoire du secondaire fera une plus grande place à l'histoire des autochtones, selon [cet article du Soleil du 31 octobre](#).

\*\*\*

Enfants et écrans : qu'en pensent les pédiatres? Un article [de l'École branchée](#) (26 octobre)

\*\*\*

La dernière personnalité de [La Presse est un directeur d'école](#) : Jean-Sébastien DesRosiers, directeur de l'école secondaire Leblanc de Laval. En cinq ans, il a fait passer de 54 à 83,5 p. cent le taux d'obtention du DÉS.

\*\*\*

**Exploiter la dimension éducative de l'entrepreneuriat.** [Un article sur le site du Réseau d'information pour la réussite éducative](#) (RIRE).

\*\*\*

**De ressource à être humain : vers la gestion des personnes.** « La gestion des ressources humaines moderne peine à offrir une prise en compte éthique des êtres humains dans les organisations », selon le professeur Michel Fortier de l'UQAR. [Une approche novatrice](#) qui a fait l'objet d'une publication dans une revue scientifique.



## LES ORGANISATIONS, INCAPABLES D'APPRENDRE?

2

Par Raymond Lepage  
Président ADIGESEP  
Directeur général [Le Salésien](#)

Dans la revue [Harvard Business Review du mois d'octobre](#), Francesca Gino, professeure à la Harvard Business School, et Bradley Staats, professeur associé à l'Université de la Caroline du Nord, ont collaboré à la rédaction d'un article fort intéressant qui démystifie certaines croyances. C'est avec plaisir que je vous en offre la traduction et le résumé.

### L'OBSESSION DU SUCCÈS

Bon nombre de leaders évoluant dans les organisations ont la conviction que l'on apprend de ses erreurs, mais leurs actions quotidiennes démontrent une préoccupation liée principalement au succès. Cette obsession n'est guère surprenante, elle fait obstacle au succès et nous invite à relever quatre défis.

#### 1<sup>er</sup> défi : la peur de l'échec

L'échec peut entraîner plusieurs émotions négatives : la colère, la rancune, la culpabilité et peut même mener à la dépression. Résultat, plusieurs d'entre nous tentent d'ignorer les erreurs commises; lorsqu'elles arrivent, on les balaie sous le tapis. Cette tendance est présente chez les leaders qui ont institutionnalisé de façon inconsciente une culture de la peur de l'échec. La structure mise en place ne favorisera aucunement l'expérimentation nécessaire à l'innovation.

#### 2<sup>e</sup> défi : les idées préconçues

Selon le psychologue Carol Dureck, on peut catégoriser les gens en deux groupes selon leur type de pensées. La *pensée fixe* et la *pensée d'ouverture*. Les personnes qui ont une *pensée fixe* croient que l'intelligence et le talent sont des facteurs d'ordre génétique. Ils doivent être intelligents à tout prix; l'échec n'est aucunement envisageable dans la mesure où cette éventualité risquerait, selon eux, de les faire paraître incompetents.

Les personnes qui ont une *pensée d'ouverture* ont tendance à voir les opportunités plutôt que les obstacles. Ils croient que peu importe les qualités de la personne, celle-ci peut s'améliorer avec l'effort, la volonté et la pratique. Ils ne voient pas l'échec comme un signe d'inefficacité ou d'incompétence.

#### 3<sup>e</sup> défi : l'excès de confiance

Lorsque vient le temps d'engager ou de procéder à une promotion, plusieurs gestionnaires mettent trop souvent l'emphase sur les performances antérieures et l'expérience au détriment du potentiel d'apprentissage du candidat. Une firme américaine a procédé à une étude sur une période de deux ans et elle a identifié quatre éléments qui favorisent le développement du plein potentiel du gestionnaire : la curiosité, l'introspection, l'engagement et la détermination.

#### 4<sup>e</sup> défi : le biais d'autocomplaisance \*

Il est fréquent pour les gens d'attribuer leur succès au travail acharné, à leur intelligence ainsi qu'à leurs compétences. Lors d'un échec, ils attribuent le tout à des facteurs externes tels : la malchance, la non-collaboration d'un collègue, etc.

En général, ce type de personne n'apprend pas de ses erreurs. À titre de gestionnaire, il faut mettre l'emphase sur les opportunités d'apprentissage plutôt que de tenter de prendre les individus *en défaut* et créer ainsi un climat de méfiance et de culpabilité.

En résumé, dans sa supervision le gestionnaire doit mettre l'emphase sur les éléments suivants : adopter une pensée d'ouverture, se centrer sur le développement du potentiel de l'individu et surmonter les préjugés.

\* Biais d'autocomplaisance : désigne la tendance des gens à attribuer la causalité de leur réussite à leurs propres qualités (causes internes) et leurs échecs à des facteurs ne dépendant pas d'eux (causes externes), afin de maintenir positive leur image de soi.  
Source : Dale T. Miller et Lee Ross (1975).

### Prochaine formation

Judi et vendredi **4 et 5 février 2016**

Thème : le discernement.

Formateur : **Rémi Tremblay**.

**Notez bien l'endroit : Hôtel Montfort, Nicolet.**

Nous vous proposons ce texte de Rémi Tremblay comme entrée en matière : [Fatigué de décider?](#) déposé sur le site de l'ADIGESEP. La formation s'articulera autour de réflexions et d'échanges sur le discernement, un élément fondamental dans l'exercice du pouvoir d'un leader. L'intuition, la prise de conscience, la perspicacité, la justesse du jugement en sont des composantes, qui seront prises en considération dans la démarche des participantes et participants. Rappelons que Rémi Tremblay a obtenu [un taux de satisfaction de 95 %](#) lors de la formation de l'ADIGESEP de février 2015.

### LES SERVICES DE L'ADIGESEP



#### SERVICE D'AIDE JURIDIQUE PROFESSIONNEL

Service-conseil lors du renouvellement de votre contrat ou en cas de licenciement ou congédiement.



#### CONTRAT

Proposition d'un contrat qui tient compte de vos intérêts comme salarié de l'établissement.



#### PROGRAMME D'AIDE

Appui concret à la personne aux prises avec des problèmes professionnels, familiaux, psychologiques ou autres.



#### DOSSIER SUR LA RÉMUNÉRATION

Éléments permettant de négocier votre salaire avec le conseil d'administration de l'établissement.



**POLITIQUE DE CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL-CADRE** — Proposition d'un cadre de référence pour concevoir une politique de conditions de travail.



#### SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL POUR LES DIRECTIONS GÉNÉRALES

Service de coaching et de mentorat.

### VOTRE CA

Président : **Raymond Lepage**

DG, Le Salésien

[raymond.lepage@lesalesien.com](mailto:raymond.lepage@lesalesien.com)

Vice-président : **Édouard Malenfant**

DG, Saint-Jean-Eudes

[malenfante@sje.qc.ca](mailto:malenfante@sje.qc.ca)

Secrétaire : **Brigitte Raymond**

DG, Centre pédagogique Lucien-Guilbault

[brigitte.raymond@cplg.qc.ca](mailto:brigitte.raymond@cplg.qc.ca)

Trésorier : **Daniel Trottier**

[d.trottier@usherbrooke.ca](mailto:d.trottier@usherbrooke.ca)

Administrateurs :

**Cathie Bouchard**

DG, Collège Saint-Paul

[CBouchard@college-st-paul.qc.ca](mailto:CBouchard@college-st-paul.qc.ca)

**Richard Custeau**

DG, École secondaire Marcellin-Champagnat

[richard.custeau@i-esmc.qc.ca](mailto:richard.custeau@i-esmc.qc.ca)