
1. Segmenter selon les profils de Rogers (La courbe d'innovation)

Pour Lewin, augmenter la force motrice des "passionnés" risque de braquer les "réfractaires". Le CP doit jouer le rôle de chef d'orchestre :

- **Protéger les "Passionnés"** : Ne les laisse pas mener les réunions. S'ils poussent trop fort, ils deviennent une *force restrictive* indirecte en créant un sentiment d'incompétence chez les autres. Utilise-les en sous-comité pour tester les logiciels ou créer des prototypes d'activités.
- **Miser sur la "Majorité Précoce"** : Ce sont ses vrais alliés. Ils sont respectés parce qu'ils sont pragmatiques. Si *eux* disent que le programme est faisable, les "retardataires" écouteront.
- **Neutraliser les "Réfractaires" par le binôme** : Ne les affronte pas de front. Jumelle un réfractaire avec un membre de la "majorité précoce" (pas un passionné, l'écart serait trop grand) sur une tâche très précise où son expertise (ex: structure d'acier) est indispensable.

2. Gérer les "Silos d'Expertise" et les "Faux Experts"

Le nouveau programme exige maintenant une vision intégrée (Dessin/BIM). Briser les chasses gardées :

- **La stratégie de la "Tâche Complexe"** : Au lieu de demander "Qui veut faire l'électricité ?", CP propose un projet de bâtiment complet. Pour réussir, l'expert en structure *doit* parler à l'expert en mécanique. L'interdépendance forcée réduit les comportements de supériorité.
- **Recourir à la "Référence Externe"** : Pour recadrer un "faux expert" sans le froisser devant ses pairs, CP doit s'appuyer sur les **standards de l'industrie** ou les **guides de sanction du MEQ**. Ce n'est pas CP qui dit qu'il a tort, c'est la norme ministérielle ou la pratique actuelle en entreprises.

3. Cadrer les comportements toxiques (Le "sentiment d'incompétence")

Quand un enseignant fait sentir aux autres qu'ils sont "niaiseux", il crée une force restrictive massive : la **peur du jugement**.

- **Établir une "Charte de collaboration" (Phase de Décristallisation)** : Avant d'ouvrir le programme, CP doit animer une rencontre sur le "Comment on travaille ensemble". On y définit des règles claires : respect des expertises, interdiction du dénigrement, et droit à l'erreur.
- **La technique du "Focus sur l'Élève"** : Dès qu'un conflit d'ego éclate, CP doit ramener la discussion sur l'élève : *"En quoi cette attitude aide-t-elle l'étudiant qui commence ses blocs de compétences en plomberie ?"* Il est difficile pour un enseignant de justifier une attitude toxique si on la place sous l'angle de la réussite de l'élève.

4. Gérer la tension "Rigueur vs Flexibilité"

Pour les enseignants en retard qui invoquent la "flexibilité", le champ de force est déséquilibré.

- **Rendre le travail "Visible"** : Utilise un outil de gestion de projet visuel (type Kanban ou tableau blanc partagé). Quand tout le monde voit l'avancement des tâches, le "Ben là, faut être flexible" devient gênant face aux collègues qui ont livré leur part du travail pour que la chaîne de production continue.
- **L'impartition des échéanciers** : Co-construire le calendrier avec l'équipe. Si *eux* ont décidé des dates, la CP n'est plus la "police", mais la gardienne d'un engagement qu'ils ont pris.