

## GESTION DES CONFLITS A GBEKE FM

### 1. Politique de résolution des conflits

**a. Reconnaître l'importance :** La direction de la radio reconnaît l'importance de gérer les conflits de manière constructive et s'engage à promouvoir un environnement de travail sain et collaboratif.

**b. Communication ouverte :** Encourager la communication ouverte et honnête pour résoudre les conflits de manière proactive et prévenir leur escalade.

**c. Processus de résolution des conflits :** Établir un processus clair et transparent pour la résolution des conflits, en précisant les étapes à suivre et les ressources disponibles, telles que la médiation ou l'arbitrage.

### 2. Formation et sensibilisation

**a. Sensibilisation au conflit :** Fournir une formation régulière sur la gestion des conflits, la communication efficace et la résolution de problèmes pour tout le personnel de la radio.

**b. Compétences en résolution de conflits :** Offrir des opportunités de développement des compétences en résolution de conflits pour les gestionnaires et les employés clés.

### 3. Mécanismes de soutien

**a. Médiateur interne :** Désigner ou former des médiateurs internes pour faciliter la résolution des conflits entre les membres du personnel.

**b. Accès à des ressources externes :** Fournir des informations sur des ressources externes, telles que des conseillers en gestion des conflits ou des services de soutien en santé mentale, pour aider les employés à gérer les conflits personnels ou professionnels.

### 4. Procédures de signalement

**a. Canaux de signalement :** Mettre en place des canaux de signalement confidentiels pour permettre aux employés de signaler les conflits ou les comportements inappropriés en toute sécurité.

**b. Protocole de suivi :** Établir un protocole clair pour le suivi des signalements de conflits, y compris des mesures pour assurer la confidentialité et la protection des personnes impliquées.

### 5. Suivi et évaluation

**a. Évaluation régulière** : Évaluer périodiquement l'efficacité des processus de résolution des conflits et apporter des ajustements si nécessaire.

**b. Collecte de données** : Suivre les tendances des conflits et des résolutions pour identifier les domaines à risque et mettre en place des mesures préventives appropriées.

En mettant en œuvre ces dispositions, la radio peut favoriser un environnement de travail harmonieux, où les conflits sont gérés de manière proactive et constructive, contribuant ainsi à la productivité et au bien-être de son personnel.

## CAS PRATIQUE DE RESOLUTION DES CONFLITS A GBEKE FM

### I-Situation

A Gbêkê FM, deux animateurs de l'émission matinale ont eu des divergences concernant la direction à prendre pour le contenu de leur émission. L'un des animateurs voulait introduire des segments axés sur l'actualité, tandis que l'autre préférait maintenir un ton plus léger et divertissant.

### II-Résolution du conflit

Dialogue ouvert : Le directeur de la radio a organisé une réunion confidentielle avec les deux animateurs pour discuter de leurs préoccupations.

Il a encouragé une communication ouverte et honnête pour comprendre les perspectives de chacun.

**III-Médiation** : Constatant que les animateurs ont du mal à trouver un terrain d'entente, le directeur de la radio a fait appel à un médiateur interne en la personne de M. François M'BRA II, spécialisé dans la résolution de conflits dans les médias.

### IV. Clarification des objectifs communs

Le médiateur a guidé les animateurs pour l'identification des objectifs communs de l'émission matinale, tels que l'engagement du public, la fidélisation des auditeurs et la pertinence du contenu diffusé.

### V. Compromis créatif

Après plusieurs séances de médiation, les animateurs sont parvenus à un compromis créatif. Ils ont décidé d'adopter un format d'émission qui intègre des

segments sérieux tout en conservant des éléments divertissants. Ce qui offre aux auditeurs une expérience équilibrée et engageante.

## **VI-Suivi et soutien**

Le directeur de la radio assure un suivi régulier pour s'assurer que le compromis est respecté et que les animateurs travaillent de manière collaborative. Il reconnaît également les efforts des animateurs pour trouver une solution mutuellement bénéfique.

Cette approche a permis de résoudre le conflit de manière constructive, en mettant l'accent sur la communication ouverte, la médiation professionnelle et la recherche de solutions créatives.

# GESTION DES CONFLITS EXTERNES A GBEKE FM

La gestion des conflits externes est une composante essentielle de la gestion des relations publiques pour une entreprise ou une organisation, et cela s'applique également aux médias. Voici une méthodologie que Gbêkê FM a mise en place dans la gestion des conflits externes

### **1. Identification des parties prenantes**

Nous identifions les parties prenantes impliquées dans le conflit externe, y compris les auditeurs, les annonceurs, les autorités locales, les organisations partenaires, etc.

### **2. Analyse de la situation**

Gbêkê FM tente de comprendre la nature du conflit, ses origines, les préoccupations des parties prenantes et les conséquences potentielles pour la radio.

### **3. Communication proactive**

Nous mettons en place des canaux de communication ouverts avec les parties prenantes concernées. Nous les informons de la position de Gbêkê FM et écoutons leurs préoccupations de manière proactive.

### **4. Transparence**

Gbêkê FM s'assure que la communication avec les parties prenantes est transparente et honnête. Cela contribue à établir la confiance et à atténuer les tensions.

### **5. Médiation et négociation**

Dans la mesure du possible, nous envisageons la médiation ou la négociation avec les parties prenantes pour trouver des solutions mutuellement acceptables.

## 6. Gestion de crise

En cas de crise, nous mettons en place un plan de gestion de crise pour gérer efficacement les situations difficiles et minimiser les répercussions négatives sur la réputation de Gbêkê FM.

## 7. Suivi et évaluation

Une fois le conflit résolu, Nous évaluons les mesures prises et les leçons apprises pour améliorer les pratiques de gestion des conflits à l'avenir.

# ANNEXE LIGNE EDITORIALE RECOMMANDATION POUR LA GESTION DES CONFLITS LIES AUX AFFAIRES ET AUX INTERETS PERSONNELS A GBEKE FM (Exigence 9.4 JTI)

## Introduction

Gbêkê FM s'engage à fournir des informations objectives, équilibrées et impartiales à son public. Cependant, les conflits liés aux affaires et aux intérêts personnels peuvent compromettre la crédibilité de la station. Il est donc important d'établir des directives claires pour gérer efficacement de tels conflits et préserver l'intégrité journalistique de la radio.

## Recommandations

### 1. Politique éditoriale claire :

- Développer et mettre en œuvre une politique éditoriale claire qui définit les normes d'objectivité, d'équilibre et de transparence dans la couverture des affaires et des sujets liés aux intérêts personnels.

### 2. Formation du personnel :

- Offrir une formation régulière au personnel sur les normes éthiques du journalisme, en mettant l'accent sur la reconnaissance et la gestion des conflits d'intérêts potentiels.

### 3. Déclaration des conflits d'intérêts

- Exiger que tous les employés divulguent tout conflit d'intérêts potentiel avant de couvrir un sujet lié aux affaires ou aux intérêts personnels.

### 4. Indépendance éditoriale

- Protéger l'indépendance éditoriale en garantissant que les journalistes et les éditeurs ne sont pas soumis à des pressions externes qui pourraient compromettre leur capacité à rapporter de manière objective.

### 5. Comité d'éthique

- Mettre en place un comité d'éthique chargé d'examiner les cas de conflits d'intérêts potentiels et de formuler des recommandations pour résoudre ces conflits de manière équitable et transparente.

### 6. Audit interne

- Réaliser des audits internes réguliers pour évaluer la conformité aux politiques éditoriales et éthiques de la station, en mettant l'accent sur la gestion des conflits d'intérêts.

### Conclusion

La mise en œuvre de ses recommandations et des pratiques de gestion des conflits efficaces, Gbêkê FM peut renforcer sa crédibilité, sa réputation et sa relation de confiance avec son public. Le maintien des normes élevées d'intégrité journalistique, peut permettre à la radio de réussir sa mission d'informer de manière équilibrée et impartiale, tout en garantissant la confiance et le respect de son public.

### Exemple de gestion de conflits liés aux affaires et intérêts personnels

#### Situation

Une journaliste de Gbêkê FM est chargée de couvrir une affaire impliquant une entreprise dont son conjoint est actionnaire. Le conflit d'intérêts potentiel pourrait compromettre l'objectivité et l'intégrité de sa couverture médiatique.

#### Gestion du conflit

##### 1. Déclaration du conflit d'intérêts

Le journaliste doit immédiatement informer sa hiérarchie de son conflit d'intérêts potentiel lié à l'implication de son conjoint dans l'entreprise concernée.

## 2. Réaffectation de la couverture

Pour éviter tout conflit d'intérêts et préserver l'intégrité de la couverture médiatique, le journaliste doit être réaffecté à un autre dossier ou remplacé par un collègue non concerné par le conflit.

## 3. Transparence

Gbêkê FM doit informer le public de la situation en toute transparence, en expliquant la raison de la réaffectation du journaliste et en garantissant que la couverture de l'affaire sera menée de manière objective et impartiale.

## 4. Formation et sensibilisation

La situation doit servir de cas d'étude pour sensibiliser le personnel de la station sur l'importance de reconnaître et de gérer les conflits d'intérêts potentiels, en mettant l'accent sur la nécessité de préserver l'indépendance et l'intégrité journalistique.

## 5. Suivi et évaluation

Un suivi régulier de la situation doit être effectué pour s'assurer que le conflit d'intérêts a été géré de manière appropriée et que les normes éthiques et éditoriales de la station ont été respectées.

En gérant de manière transparente et proactive ce type de conflit lié aux affaires et aux intérêts personnels, Gbêkê FM démontre son engagement envers l'intégrité journalistique et renforce la confiance de son public envers sa capacité à fournir une information objective et équilibrée.

## Rapport de Gestion de Conflit lié aux Affaires et Intérêts Personnels

### Contexte

Le présent rapport résume la gestion d'un conflit d'intérêts lié aux affaires et aux intérêts personnels impliquant une journaliste de Gbêkê FM chargée de couvrir une affaire concernant une entreprise dont son conjoint est actionnaire.

### Actions entreprises

1. Le journaliste a immédiatement déclaré son conflit d'intérêts potentiel à sa hiérarchie.
2. Le journaliste a été réaffecté à un autre dossier pour éviter tout conflit d'intérêts.
3. Une communication transparente a été faite au public pour expliquer la réaffectation du journaliste et garantir l'objectivité de la couverture médiatique.
4. Une séance de formation et de sensibilisation sur la gestion des conflits d'intérêts a été organisée au sein de la Radio.

5. Un suivi régulier de la situation a été effectué pour assurer le respect des normes éthiques et éditoriales.

### Résultats

1. Le conflit d'intérêts a été géré de manière transparente et proactive.
2. L'intégrité journalistique de la station a été préservée.
3. La confiance du public dans la capacité de Gbêkê FM à fournir une information objective a été renforcée.

### Recommandations

1. Continuer à sensibiliser le personnel sur l'importance de reconnaître et de gérer les conflits d'intérêts potentiels.
2. Mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation réguliers pour assurer la conformité aux normes éthiques et éditoriales.

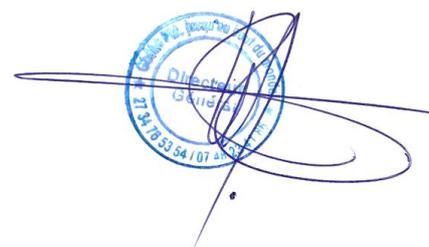
### Conclusion

La gestion transparente et efficace du conflit d'intérêts lié aux affaires et aux intérêts personnels par Gbêkê FM démontre l'engagement de la station envers l'intégrité journalistique et renforce la confiance du public dans sa capacité à fournir une information objective et équilibrée.

**NB : L'actualité politique ne figure pas dans la charte éditoriale de Gbêkê FM. Elle ne traite donc pas les affaires liées à la politique.**

Fait à Bouaké, le 16 Mars 2024

Directeur Général



KOBENA Oumar