

Évaluation de réunions

Objet et instructions

Cet outil d'évaluation vous permet de faire connaître votre opinion sur l'efficacité de votre groupe en ce qui concerne la prise de décisions. Il comprend quatre volets : La *tâche* et le *processus* au regard de la dynamique de groupe, l'usage créatif des conflits considérés sous un angle constructif, et l'efficacité de la délégation de responsabilités et du travail entre les réunions.

Veillez exprimer vos vues en toute franchise : si vous et vos collègues êtes au courant de ce que pensent les membres de votre groupe au sujet du fonctionnement de ce dernier, vous serez plus à même de constituer un groupe axé sur l'action et capable de prendre des décisions de façon efficace et participative.

Quand tous les membres du groupe ont indiqué leur évaluation pour chacun des éléments (de 0 à 10 - 0 étant le score le plus faible et 10, le plus élevé), les scores sont transcrits dans le *Sommaire d'évaluation du groupe* afin que les membres puissent les examiner, en discuter et trouver ainsi des moyens d'améliorer le fonctionnement du groupe.

Dynamique de groupe

Tâche

La tâche est l'objet explicite ou le résultat attendu des interactions qui ont cours dans le groupe : c'est le *quoi* des activités, les résultats obtenus.

Éléments de la <i>tâche</i>	0 - 10
1. <i>Objectifs clairs</i> – les membres savent pourquoi ils se rencontrent et ce qu'ils veulent obtenir.	
2. <i>Accent mis sur les résultats</i> – les membres manifestent de l'intérêt pour ce que le groupe produit.	
3. <i>Obtention de résultats</i> – le groupe atteint ses objectifs dans les délais prescrits et de façon efficace.	
4. <i>Partage de la charge</i> – La charge de travail est répartie de façon équitable entre les membres.	
5. <i>Apprentissage fondé sur l'expérience</i> – Le groupe évalue systématiquement ses résultats et met à profit les leçons de l'expérience afin d'améliorer son rendement.	

Processus

Le processus est la façon dont un groupe mène ses affaires, le *comment* de son action. Cet aspect est l'une des clés de son succès.

Éléments du <i>processus</i>	0 - 10
1. <i>But et principes communs</i> – les buts et les principes font l'objet d'échanges et sont clairement exposés.	
2. <i>Limpidité des rôles</i> – les rôles sont clairement définis et ils sont bien compris par tous les membres.	
3. <i>Climat</i> – les relations entre les membres sont marquées au coin du respect et de la confiance et chacun tient les autres en haute estime; les membres sont unis et ils appuient les décisions du groupe.	
4. <i>Consultation</i> – les membres expriment leurs vues librement et in extenso, tout en mesurant leurs propos.	
5. <i>Écoute</i> – les membres savent écouter les autres et chacun a le sentiment que ses observations ont une influence sur le cheminement du groupe.	
6. <i>Autodiscipline</i> – les membres évitent d'offenser les autres ou de mal prendre les propos des autres.	
7. <i>Détachement</i> - quand un membre exprime une opinion, celle-ci devient la propriété du groupe, et quand une opinion divergente est exprimée, elle est considérée comme une contribution au travail d'exploration commun.	
8. <i>Conflit</i> – un conflit est vu comme un entrechoquement d'idées permettant de faire la lumière sur un point, et non comme une dispute entre personnes émettant des idées différentes.	
9. <i>Ordre</i> – la participation est considérée comme la responsabilité de chacun; si le groupe ne parvient pas à maintenir l'ordre, un membre du groupe est désigné pour ramener le groupe sur la bonne voie et les décisions prises sont clairement énoncées et notées en vue du suivi requis.	

Conflit constructif

La capacité d'utiliser les conflits de façon constructive et créative est un aspect essentiel de la survie et de la croissance des organisations, plus particulièrement lorsque le contexte se caractérise par la diversité et qu'il y a de la turbulence.

Conflit constructif	0 - 10
1. Les membres <i>valorisent la diversité</i> et ils reconnaissent le potentiel créatif d'un conflit constructif. Ils sont à l'affût des occasions de formuler des options différentes, de discuter de leurs frustrations et de travailler à l'amélioration de leurs relations afin de les rendre plus productives.	
2. Les membres <i>visent un fonctionnement à l'avantage de tous</i> . Ils comprennent qu'ils ont des intérêts communs et ils cherchent à trouver un terrain d'entente. Tous poursuivent la même vision et s'efforcent de créer un environnement de travail équitable et favorable pour tous.	
3. Les membres se sentent <i>habiletés</i> . Ils ont le sentiment d'avoir le mandat, la possibilité et les compétences requise pour gérer les conflits.	
4. Les membres <i>font régulièrement le point</i> sur leur façon de régler les conflits. Ils se rendent compte que la récupération positive des conflits ne va pas sans une expérimentation, une rétroaction et une amélioration continues.	

Adaptation de : Tjosvold, Dean, *The Conflict-Positive Organization*, New York : Addison Wesley, 1991.

Délégation des responsabilités

L'efficacité d'un groupe dépend de sa capacité de déléguer les responsabilités et d'aider les membres dans leurs activités entre les réunions. Les membres doivent se sentir libres et avoir le sentiment qu'ils sont capables de s'acquitter de leurs responsabilités en conformité avec des lignes directrices claires.

Délégation des responsabilités	0 - 10
1. <i>Lignes directrices claires</i> – les membres savent quand ils ont carte blanche et quand ils doivent consulter les autres.	
2. <i>Tâche bien définie</i> – les membres savent ce qui est attendu d'eux entre les réunions.	
3. <i>Aide disponible</i> – les membres ont facilement accès à l'aide dont ils ont besoin entre les réunions.	
4. <i>Liberté, sécurité et soutien</i> – les initiatives personnelles sont encouragées entre les réunions et le groupe appuie les efforts de chacun pour s'acquitter de ses responsabilités.	

Sommaire d'évaluation de réunions

Chacun des membres du groupe encercle le chiffre correspondant au score qu'il attribue aux différents éléments ci-dessous. Une discussion franche des scores permettra au groupe d'améliorer son efficacité.

Dynamique de groupe : tâche

1. Objectifs clairs	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Accent mis sur les résultats	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Obtention de résultats	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Partage de la charge	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Apprentissage fondé sur l'expérience	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Dynamique de groupe : processus

1. Buts/principes communs	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Limpidité des rôles	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Climat	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Consultation	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Écoute	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Autodiscipline	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Détachement	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Conflit	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ordre	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Conflit constructif

1. Valorisation de la diversité	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Avantages mutuels	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Habilitation	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Capacité de faire le point	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Délégation de responsabilités

1. Lignes directrices claires	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Tâche clairement énoncée	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Aide disponible	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Liberté, sécurité et soutien	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10