

L'évaluation par les pairs

échange de
bonnes pratiques



Pourquoi ce thème ?

Entreprendre en collectif, dans un projet qui démarre ou qui se consolide, ça demande plusieurs compétences clés : l'écoute active, la compréhension de l'autre ou l'empathie sont des qualités nécessaires.

Et quand on entreprend avec une finalité sociale et qu'on s'engage pour la cause que l'on défend, une charge émotionnelle se rajoute en plus de tout le reste. Des points de vue qui divergent, des tensions qui montent, tout ça est bien normal. C'est peut-être le moment de faire un retour à son/sa collègue.

Nous considérons que le "feedback", qu'il soit positif ou constructif, est dans tous les cas, un cadeau ! à condition de bien le travailler pour bien le transmettre. Voici quelques pistes et conseils.



Quelques défis

- Comment construire une démarche d'évaluation par les pairs au sein d'un collectif en gouvernance partagée ?
- Comment créer un espace de dialogue sécurisant entre deux personnes, pour que l'une puisse facilement livrer son feedback à une autre ?
- Comment se faire des feedbacks lorsqu'on s'aime trop ?
- Comment accueillir la colère ?
- Comment penser un parcours d'exclusion ?



Quand et comment programmer des moments d'auto évaluation?

Le timing idéal

Une fois par an (ou tous les 3 mois), prévoir une auto-évaluation de tous les membres de l'équipe suivie d'une évaluation des auto-évaluations (valider que la personne s'est bien évaluée sur une échelle de 1 à 10)

Les différentes formes de feedback

Il y a différentes formes de feedback possibles: les feedbacks interpersonnels, les feedbacks musées (affichés sur une feuille visible par tout le monde) et les feedback projet, posture et fin de mission (quel rôle veux-tu désormais jouer dans la structure?)



Des bonnes pratiques à retenir

Tout, tout, vous saurez tout sur le feedback !

- Rappeler qu'un feedback négatif/constructif est un cadeau du groupe, tout comme les objections dans un processus d'exclusion ;
- Commencer par les feedback positifs avant d'aborder les feedbacks constructifs ;
- Lors du feedback, prévoir une tierce personne gardienne du temps, de la parole et du cadre (veiller à parler en « je » et pas en « on ») ;
- Systématiser les feedbacks à la clôture de chaque projet ;
- Le feedback doit se faire entre des personnes qui travaillent ensemble au quotidien.



Des bonnes pratiques à retenir

Mais encore...

- Adapter ses outils à la taille du collectif ;
- L'importance des formations, en collectif ;
- Pour gérer et accueillir la colère : se former collectivement à la CNV (communication non violente) ;
- Identifier et former une personne de confiance : une oreille à solliciter en cas de problème pour organiser une médiation ;
- Identifier une oreille dans le collectif à qui partager ses frustrations et sa colère afin d'évacuer ses tensions avant une réunion d'évaluation ;
- Faire vivre les résultats des auto-évaluation avant certaines réunions gouvernance;



Des exemples de questions à poser lors d'une évaluation

1. Considérant tous tes objectifs, de quoi es-tu le plus fier ?
2. Qu'as-tu réalisé ? Quelles sont les choses qui fonctionnent bien ?
3. Qu'est ce qui permis ces réussites ? Qu'est qui a fait que cela a bien fonctionné ? Qu'est ce qui t'a permis de réaliser cela ?
4. Afin de t'améliorer plus encore dans le futur, que veux-tu continuer à faire, faire plus, faire mieux ou faire différemment ?
5. Projette-toi dans le future et imagine que tu es dans le rôle rêvé faisant exactement ce que tu aimes faire et étant fier de ce que tu as réalisé, à quoi cela ressemblerait-il ?
6. Qu'aurais-tu fait pour arriver à cela ? Qu'est ce qui t'aurait aidé à arriver à cela ?




Les ressources existantes

- Les formations à la communication non violente de Thomas D'Ansembourg;
- Livres: *Les mots sont des fenêtres* de Marshall B. Rosenberg et *les 5 langages de l'amour* et *Les 4 accords toltèques* - pour avancer sur la voie de la CNV + un nouvel accord récent
- Des rétrospectives en équipe via différentes méthodologies comme l'étoile de mer, la méthode KISS (KEEP, INCREASE, START, STOP);



Mais encore...

Nous sommes interdépendants – De quoi as-tu besoin de moi ?

Ce que j'ai besoin de toi 											
	■										
		■									
			■								
				■							
					■						
						■					
							■				
								■			
									■		
										■	
											■
											■

À VOUS DE JOUER !



Charlotte
Chargée de communauté
pour COOPCITY

coopcity / Unusual
business