

Travail ou projet d'équipe

Évaluation de mi-session de notre démarche

Préparé par Mireille Hubert
Département de TTS
Cégep A-T
Automne 2002

Normalement, l'évaluation d'un travail d'équipe (à l'école comme en milieu de travail) doit être continue en utilisant régulièrement le plan de travail conçu dès le départ. Il s'agit de vérifier régulièrement le travail fait jusqu'à maintenant (et sa qualité), où nous en sommes maintenant et ce qui reste à faire pour arriver à l'objectif fixé. Cette mise au point faite, il faudra vérifier le réalisme de ce qui reste à faire, les échéanciers prévus et effectuer les corrections nécessaires. Dans le même ordre d'idées, nous devons nous faire un devoir d'évaluer régulièrement notre climat de travail et ce, particulièrement s'il y a des insatisfactions dans le fonctionnement général de l'équipe ou d'une ou d'un membre. Pour cela, les règles de fonctionnement, dont nous nous sommes dotées au début du projet d'équipe, seront très utiles.

Cependant, même si l'évaluation de notre démarche doit se faire de manière continue, une autre plus formelle doit être réalisée. Elle sera effectuée à des moments stratégiques qui dépendent des délais accordés pour le travail à faire. Par exemple, pour un projet annuel, on pensera à une évaluation aux trois mois...

Pour un projet de session, une évaluation de mi-session s'impose.

La première question à se poser concerne les outils que nous utiliserons pour faire ce type d'évaluation. C'est à l'équipe de décider, mais son choix devrait se tourner en premier lieu vers les outils qu'elle a déjà construits pour justement réaliser le travail à faire □ le plan de travail (objectifs visés, étapes, moyens et tâches, responsables et échéanciers) et les règlements d'équipe qu'elle s'est donné au départ.

Travail ou projet d'équipe

Évaluation de mi-session de notre démarche

(suite)

Les questions à se poser sur le travail ou le projet en cours à faire sont☐

- Où en sommes nous ?
- Avons-nous du retard ?
- Sommes-nous réalistes dans les délais que nous sommes fixés pour faire nos tâches ?
- La fréquence de nos rencontres a-t-elle été suffisante ?
- Est-ce que nos tâches respectives sont assez claires pour nous permettre de faire avancer les choses sans toujours devoir être en équipe ?
- Est-ce que nos rencontres de coordination de projet nous permettent d'encadrer efficacement le travail à faire et le partage des tâches à réaliser ?
- Le partage des tâches est-il équitable et permet-il à toutes et tous de participer à la réalisation de l'objectif du projet ?
- Les exigences sont-elles respectées ?
- Comprenons-nous bien ce qu'on attend de nous, le travail à faire ?

- Qu'est ce qui nous reste à faire ?
- Combien de temps avons-nous pour le faire ?
- Devons-nous réajuster les échéanciers ?
- Devons-nous nous voir davantage ou moins en rencontre de coordination ?
- Devons-nous ajuster le partage des tâches ?
- Devons-nous nous donner davantage ou moins de tâches à faire à l'extérieur des rencontres de coordination ?

Les questions à se poser sur le fonctionnement de l'équipe sont☐

- Comment se porte le climat de travail de l'équipe ?
- Les règles définies au départ sont-elles respectées ?
- L'équipe ou certains de ses membres ont-ils des insatisfactions concernant ces règles ?
- Il y a-t-il des insatisfactions concernant le respect de ces règles pour l'équipe ou pour certains membres ?
- Il y a-t-il des malaises liés à des attitudes, des comportements ou à la participation de membres de l'équipe ?
- Quels moyens seront utilisés pour améliorer la situation, s'il y a lieu ?
- Les règles de fonctionnement étaient-elles assez bien définies pour que chaque membre sache à quoi s'en tenir sur ce qu'on attendait d'elle ou lui ?
- Doivent-elles être modifiées ?
- Quelles seront ces modifications ?

Enfin☐

- Devons-nous aller chercher de l'aide ?
- Pour quelles raisons ?
- De quelle nature ?
- Auprès de qui ?
- Qui sera délégué pour aller la chercher ?
- Pour quand ?