

Auto-évaluation des pratiques syndicales

Doc animateur

Préambule

Afin que l'exercice fonctionne, il est impératif de créer un climat propice à l'auto-évaluation. Pour cela il faut rassurer les participants sur le fait que leurs réponses leur appartiennent et qu'il n'est en aucun cas question de distribuer el diplôme du meilleur militant.

Le but est de faire le point sur la mise en œuvre (ou pas) de pratiques reconnues pour leur efficacité en matière de développement de la CFDT tant en termes de nombre d'adhérents que de représentativité ou d'influence auprès des décideurs.

Objectif de l'exercice

À l'issue de l'exercice, les participants seront en capacité de :

- Identifier leurs points fort et pistes de progrès en termes de pratiques syndicales.
- Cerner le degré de difficulté à prendre en charge les pistes de progrès.
- Hiérarchiser les actions à mettre en œuvre à leur retour.

Déroulé de l'exercice

- ✓ Distribuer le quizz
- ✓ Préciser que les réponses appartiennent à chacun et que les questionnaires ne seront pas collectés.
- ✓ Demander à chaque participant de répondre en silence et avec sincérité à la première partie du quizz (Fait / pas fait) pour toutes les rubriques.

NB : il n'existe pas d'entre-deux. C'est totalement fait ou pas. Sinon nous aurions 100% d'à peu près.

Communication

	Action	Fait	Non fait	☹	☺
16	Mettre à jour des panneaux d'affichage tous les mois				
17	Envoyer un courrier aux nouveaux embauchés				
18	Envoyer un courrier aux nouveaux arrivants (mutation)				
19	Réaliser et mettre à jour une liste de diffusion affinée				
20	Systématiser un compte rendu des DP et CE aux adhérents suite à la réunion sous 48h				
Total pour la rubrique :					

- ✓ Lorsque les participants ont terminé de répondre, demander à chacun de faire el total par rubrique de « Fait » et de « Pas fait »

Communication

	Action	Fait	Non fait	☹	☺
16	Mettre à jour des panneaux d'affichage tous les mois		X		
17	Envoyer un courrier aux nouveaux embauchés		X		
18	Envoyer un courrier aux nouveaux arrivants (mutation)		X		
19	Réaliser et mettre à jour une liste de diffusion affinée	X			
20	Systématiser un compte rendu des DP et CE aux adhérents suite à la réunion sous 48h		X		
Total pour la rubrique :					

- ✓ Une fois les totaux réalisés demander à chacun d'identifier le domaine où il a le plus de points forts (Fait) ainsi que celui où il a le plus de piste de progrès (Pas fait).

Communication

	Action	Fait	Non fait	☹	☺
16	Mettre à jour des panneaux d'affichage tous les mois		X		
17	Envoyer un courrier aux nouveaux embauchés		X		
18	Envoyer un courrier aux nouveaux arrivants (mutation)		X		
19	Réaliser et mettre à jour une liste de diffusion affinée	X			
20	Systématiser un compte rendu des DP et CE aux adhérents suite à la réunion sous 48h		X		
Total pour la rubrique :		1	4		

- ✓ Engager ensuite un échange à la cantonade sur le sujet afin de collecter les tendances globales.
- ✓ Demander à chacun de reprendre son questionnaire et d'indiquer en face de chaque piste de progrès si, selon elle ou lui, ce sera facile (☺) ou difficile (☹) de la prendre en charge.

Communication

	Action	Fait	Non fait	☹	☺
16	Mettre à jour des panneaux d'affichage tous les mois		X		
17	Envoyer un courrier aux nouveaux embauchés		X		
18	Envoyer un courrier aux nouveaux arrivants (mutation)		X		
19	Réaliser et mettre à jour une liste de diffusion affinée	X			
20	Systématiser un compte rendu des DP et CE aux adhérents suite à la réunion sous 48h		X		
Total pour la rubrique :		1	4		

- ✓ Sur le même principe que précédemment demander à chacun de totaliser le nombre de facile (☺) et difficile (☹).

Communication

	Action	Fait	Non fait	☹	☺
16	Mettre à jour des panneaux d'affichage tous les mois		X		X
17	Envoyer un courrier aux nouveaux embauchés		X	X	
18	Envoyer un courrier aux nouveaux arrivants (mutation)		X	X	
19	Réaliser et mettre à jour une liste de diffusion affinée	X			
20	Systématiser un compte rendu des DP et CE aux adhérents suite à la réunion sous 48h		X		X
Total pour la rubrique :		1	4		

- ✓ Une fois les totaux réalisés demander à chacun d'identifier le domaine où il a le plus de facile (☺) et difficile (☹).

Communication

	Action	Fait	Non fait	☹	☺
16	Mettre à jour des panneaux d'affichage tous les mois		X		X
17	Envoyer un courrier aux nouveaux embauchés		X	X	
18	Envoyer un courrier aux nouveaux arrivants (mutation)		X	X	
19	Réaliser et mettre à jour une liste de diffusion affinée	X			
20	Systématiser un compte rendu des DP et CE aux adhérents suite à la réunion sous 48h		X		X
Total pour la rubrique :		1	4	2	2

- ✓ Engager ensuite un échange à la cantonade sur le « comment » dépasser les difficultés avec l'approche SVP.

Résoudre un problème avec svp

Problématique :

Dans notre vie personnelle et professionnelle, dans nos fonctionnements collectifs syndicaux, nous sommes confrontés à la difficulté d'agir efficacement et sereinement. Parfois nous agissons sans ou à côté de l'objectif. Parfois encore, nous sommes paralysés, incapable d'agir. Souvent, ces situations quand elles se répètent, entraînent de la frustration, de la colère et des blocages. Nous savons tous que la répétition d'actions non abouties dans une équipe syndicale, vécues comme des échecs, se soldent parfois par des règlements de compte, où chacun rejette la faute sur l'autre.

Sans avoir la prétention de résoudre ce type de problèmes dont les raisons sont complexes, parfois inconscientes, organisationnelles et psychologiques, cette fiche a pour ambition de présenter un outil simple, qui, peut aider une personne, une équipe, à se poser les bonnes questions face à un problème pour tenter d'en sortir par le haut.

Objectif de la fiche :

Cette fiche a pour objectif de vous présenter l'outil « **Savoir - Vouloir - Pouvoir** » et son utilisation possible dans la résolution de problèmes

Apports :

La capacité d'une personne à agir efficacement dépend non seulement des ressources dont elle dispose (ses connaissances, sa volonté...) mais aussi, et surtout, de sa capacité à les combiner et à mobiliser les plus pertinentes pour réaliser des activités dans un contexte particulier. Tout ceci afin d'obtenir des résultats. Cette notion implique que :

- Pour agir efficacement dans la durée, il est important, non seulement de réussir une action, mais aussi de comprendre pourquoi et comment on agit.
- Si j'ai compris pourquoi et comment je m'y prends, je serais capable de réussir à agir dans un autre contexte.

Et inversement, si je comprends ce qui se passe quand je suis face à ma difficulté ou mon impossibilité d'agir, je pourrais tenter de résoudre le problème.

L'outil SVP propose d'évaluer, d'auto-évaluer notre capacité d'actions précises de 1 à 4 autour des 3 axes Savoir, Vouloir et Pouvoir :

- **Savoir** : la conscience de ses connaissances et leur limite
- **Vouloir** : le désir, facteur de motivation et de blocage
- **Pouvoir** : les moyens mis en place.

NIVEAU	S La capacité	V L'envie	P Les moyens
	Connait le minimum pour faire	N'aime pas réaliser cette action	Environnement peu propice. Pas ou trop peu de moyens et d'opportunités
	Est en capacité de transposer son savoir	Aime moyennement réaliser cette action	Les occasions existent mais elles sont rares. Elles doivent être provoquées
	Est en capacité de transmettre son savoir. Est référent dans son domaine de compétence	Réalise cette action avec plaisir	Les opportunités existent mais les moyens sont à mobiliser
	Est en capacité de remettre en cause les approches établies pour en proposer des plus performantes	Aime beaucoup réaliser cette action	Environnement très favorable. Toutes les conditions(moyens, matériels, opportunités) sont réunies

Exemples d'utilisation :

Mieux répartir les activités au sein d'un collectif

Il arrive que, faute d'une discussion franche et argumentée sur la répartition des activités d'un collectif, des conflits personnels apparaissent, les actions et les résultats attendus n'étant pas suffisamment au rendez-vous.

Pour résoudre ce problème, vous pouvez utiliser l'outil SVP de la façon suivante :

- 1) Établir la liste complète de toutes les activités et actions principales à réaliser au sein de l'équipe.
- 2) Chacun évalue, sur chaque activité, son niveau en termes de Savoir-Vouloir-Pouvoir sur l'échelle de 1 à 4
- 3) Afficher l'ensemble des auto-évaluations obtenues et entamer une discussion pour répartir sans a priori les activités.

Apporter une réponse à une difficulté individuelle

On dit que la première réponse n'est pas toujours la bonne et cela se vérifie souvent. Les évidences peuvent être trompeuses.

Par exemple, un militant ne propose pas l'adhésion dans son entreprise et dit qu'il a besoin d'être formé.

Pour vérifier que la réponse « formation est la adaptée, vous pouvez utiliser l'outil SVP de la façon suivante :

- 1) Demander au militant de se positionner sur les 3 axes SVP.
- 2) Discuter chacun de ses choix en le conduisant à les argumenter et les étayer par des faits.
- 3) Si la difficulté est en « S » c'est bien la formation qui pourra être une réponse pertinente. Si la difficulté est en « V » ou « P », il conviendra de chercher d'autres solutions (accompagnement, échange, mise en situation, ...)