

Parcours de candidature

La rétroaction et la communication :

une ressource pour la formation ministérielle supervisée

2024



Office of / Bureau de la
vocation

The United Church of Canada
L'Église Unie du Canada

Parcours de candidature : La rétroaction et la communication : une ressource pour la formation ministérielle supervisée (2024)



Copyright © 2024
The United Church of Canada
L'Église Unie du Canada



Le contenu de cette ressource est autorisé sous la Licence d'attribution non commerciale sans œuvres dérivées (by-nc-nd) de Creative Commons. Pour consulter un exemplaire de cette licence, visitez le

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/ca/legalcode.fr>. Toute reproduction doit inclure l'avis de droits d'auteur de l'Église Unie et la licence de Creative Commons.

La recherche de la propriété des droits d'auteurs concernant le matériel ci-inclus a été faite avec soin. L'éditeur acceptera avec gratitude toute information lui permettant de rectifier une référence ou un crédit dans les éditions à venir.

The United Church of Canada
L'Église Unie du Canada
3250 Bloor St. West, Suite 200
Toronto, ON
Canada M8X 2Y4
1-800-268-3781
united-church.ca

Cette publication a été rendue
possible grâce à

**Mission
and Service**

Table des matières

À propos de cette ressource.....	4
La rétroaction	5
Descriptive.....	5
Précise	5
Appropriée.....	6
Sollicitée	6
Utilisable.....	6
Au moment opportun.....	6
Clarté	6
Justesse.....	7
Concernant l’alliance d’apprentissage.....	7
Un modèle pour la communication non violente.....	8
Une procédure de résolution des conflits	8

À propos de cette ressource

Cette ressource complète le guide [*Parcours de candidature : la formation ministérielle supervisée – Orientation des responsables de la formation*](#).

Durant la formation ministérielle supervisée, une alliance d'apprentissage établit le cadre dans lequel se réalisera l'apprentissage et précise comment celui-ci sera évalué. Cette ressource vise à guider les personnes candidates et leur superviseur ou leur superviseure dans l'établissement et le respect d'une alliance d'apprentissage comportant une bonne communication et une rétroaction appropriée.

D'autres ressources à l'intention des superviseurs et des superviseures de la formation, des membres de la liaison pour les communautés de foi ou des candidates et des candidats peuvent être obtenues auprès de la ministre du Bureau de la vocation ou dans la page [Devenir pasteur ou pasteure : Parcours de candidature](#) du site Web de l'Église Unie.

La rétroaction

La réussite de la formation ministérielle supervisée (FMS) dépend de la capacité des parties à observer le comportement, puis à offrir une rétroaction constructive et des encouragements. Au cours de la FMS, la rétroaction est un processus continu où toutes les personnes qui prennent part à l'alliance d'apprentissage reçoivent des commentaires en fonction de leurs objectifs d'apprentissage. Une attention particulière est accordée à la rétroaction qui est fournie à la personne candidate. Celle-ci a lieu officiellement durant les rencontres avec la liaison avec les communautés de foi et le superviseur ou la superviseuse.

La rétroaction est une manière d'aider une personne à envisager de changer certaines choses, en lui expliquant comment ce qu'elle fait a une incidence sur les autres. Cela implique de nommer tant ce qui va bien que les aspects encore à perfectionner. La rétroaction devrait être continue. La période d'évaluation normalement prévue au calendrier constitue une occasion de récapituler l'ensemble de la rétroaction offerte durant la FMS.

Les personnes laïques peuvent souvent offrir une rétroaction utile sur les prédications, les visites pastorales, l'animation de petits groupes, la présence aux événements de la paroisse, etc. Parfois, les meilleurs échanges sont issus de nos propres expériences. Par exemple, elles peuvent évaluer dans quelle mesure l'Église/le pasteur ou la pasteure a assuré, ou non, une présence soutenant durant une maladie ou un deuil ? Quelles sont vos attentes dans ce genre de situations ?

Dans le contexte d'une alliance d'apprentissage, la rétroaction devrait présenter les qualités suivantes :

Descriptive

Préférez la description aux jugements. En décrivant votre propre réaction, vous laissez l'autre personne libre de retenir de votre rétroaction ce qui lui paraît pertinent. En évitant d'émettre des jugements de valeur, vous tendrez à prévenir les réactions défensives. Il est important de parler au Je, et d'assumer ainsi ses propres observations, perceptions et sentiments, quand on fournit une rétroaction.

Exemple : « Quand tu utilises le mot *fille* pour parler de moi, je ne me sens pas reconnue en tant que femme adulte. »

Précise

Faites référence à des aspects précis plutôt que de vous exprimer en termes généraux.

Exemple : Dire à une personne qu'elle est dominante n'est pas aussi utile que de dire « Tantôt, quand la décision a été prise, j'avais l'impression que tu n'écoutais pas ce que les autres avaient à dire. J'ai accepté tes arguments en me sentant sous pression. »

Appropriée

Prenez en considération les besoins de la personne qui reçoit la rétroaction. Les commentaires peuvent avoir un effet destructeur s'ils ne répondent qu'à vos propres besoins. Ce que nous offrons doit soutenir la personne et être formulé de manière responsable.

Exemple : « Je sais qu'il est difficile pour toi de prendre la parole dans un grand groupe et je trouve louables les efforts que tu as faits pour participer à la réunion du conseil. Tes commentaires m'ont été utiles. »

Sollicitée

Si vous voulez une rétroaction, demandez-la ; si vous voulez offrir une rétroaction, attendez qu'on vous la demande. La rétroaction est surtout utile quand la personne qui la reçoit a formulé le genre de questions auxquelles l'observateur ou l'observatrice peut répondre.

Exemple : La personne candidate peut créer une fiche de rétroaction sur le culte contenant une liste des aspects au sujet desquels elle veut obtenir une rétroaction.

Utilisable

Faites porter votre rétroaction sur des comportements que la personne qui la reçoit peut modifier. Il est frustrant de se faire rappeler des lacunes ou des caractéristiques par rapport auxquelles on n'a aucun pouvoir.

Exemple : « J'ai aimé l'activité que tu as animée avec les enfants dimanche dernier, mais j'aurais aimé que tu utilises un micro pour que les adultes puissent entendre aussi. »

Au moment opportun

Planifiez avec soin le moment où vous fournirez la rétroaction. En général, la rétroaction est le plus utile quand elle est faite aussitôt que possible à la suite d'un comportement, si bien sûr la personne est prête à la recevoir et peut compter sur un soutien. À moins d'avoir du temps à consacrer sur le champ à la personne, il n'est pas profitable de critiquer en vitesse un comportement que l'on vient tout juste d'observer.

Exemple : « La méthode que tu as utilisée pour l'étude biblique ce soir ne m'a pas aidée autant que je l'aurais pensé. As-tu le temps qu'on s'assoie pour en parler un peu, ou pourrions-nous prévoir un autre moment ? »

Clarté

Assurez-vous de communiquer clairement. Une manière d'y parvenir consiste à demander à la personne qui reçoit la rétroaction de reformuler ce qu'elle a entendu, afin de vérifier si sa compréhension correspond aux intentions de la personne qui a fourni la rétroaction.

Exemple : « Voyons si je comprends bien ce que tu me dis. Qu'est-ce qui te pose problème exactement ? Était-ce un terme que j'ai utilisé dans ma prédication, ou la façon dont j'ai présenté un concept théologique ? »

Justesse

Assurez-vous de la justesse du propos. Quand la rétroaction a lieu en groupe, la personne qui la fournit et celle qui la reçoit ont la possibilité d'en vérifier la justesse auprès des autres. Est-ce que telle ou telle impression est partagée ? Ne répétez pas de commentaires de sources anonymes ou ne rapportez pas une information qui ne peut être vérifiée.

Exemple : « Lors de l'évaluation, une personne parmi vous a exprimé l'avis qu'il aurait été utile d'avoir plus de ressources imprimées. Qu'en pense le reste du groupe ? »

Concernant l'alliance d'apprentissage

Fournissez une rétroaction qui se rapporte à l'alliance d'apprentissage, à ses objectifs et à ses plans d'action.

Exemple : « Concernant notre objectif d'en apprendre davantage en matière de soins pastoraux, j'ai remarqué que Jane a semblé se mettre en retrait quand tu lui as répondu durant l'étude biblique. Qu'est-ce qui s'est passé, à ton avis ? »

Un modèle pour la communication non violente

Marshall Rosenberg (directeur du Center for Nonviolent Communication, à Sherman, au Texas) a élaboré une forme de communication qui permet aux personnes d'échanger des ressources et de résoudre des différends d'une manière non violente. Ce modèle est fondé sur l'expression honnête et responsable de ses propres perceptions, sentiments, valeurs et désirs, ainsi que sur l'écoute des perceptions, sentiments, valeurs et désirs des autres. On peut y avoir recours pour fournir le type de rétroaction décrit plus haut.

L'échange comprend quatre éléments d'information fondamentaux :

Quand tu as dit/fait _____.

Je me suis senti, sentie _____,

et parce que je valorise _____,

J'aimerais _____.

Une procédure de résolution des conflits

L'alliance d'apprentissage devrait expliquer clairement par quel processus seront résolus les griefs et les différends qui n'auront pu être résolus par les personnes impliquées.

Comme dans toutes les relations humaines, des tensions et des désaccords peuvent survenir. Il est souhaitable que les parties soient alors amenées à s'expliquer et que le désaccord se dissipe sans délai. Toutefois, il arrive que deux personnes parviennent difficilement à s'entendre par elles-mêmes. Dans ces cas, on demande parfois à un tiers d'intervenir dans le processus.

Une procédure de grief ou de résolution des conflits, c'est comme un pneu de secours : on espère ne jamais avoir à s'en servir, mais on est heureux de l'avoir quand on en a besoin. La personne candidate, le superviseur ou la superviseure et la liaison avec les communautés de foi devraient discuter des procédures à suivre dans l'éventualité d'un conflit et établir à quel moment il y aura lieu de faire appel à une tierce partie, comme on la désigne dans l'alliance.

La ministre du Bureau de la vocation est disponible pour discuter de tout problème ou inquiétude.

Veuillez noter que l'Église Unie du Canada a des lignes directrices qui doivent être suivies dans les cas d'inconduite sexuelle. Ces lignes directrices (la politique intitulée [L'inconduite sexuelle : la prévenir, y répondre. Politique et procédures](#)) peuvent être consultées sur le site en français et obtenues en s'adressant à la ministre du Bureau de la vocation. Chaque conseil régional est en mesure de faire appel à des consultantes et consultants formés pour intervenir dans les cas de harcèlement sexuel. Une liste est disponible, en anglais, à l'adresse unitedchurch.ca/leadership/supporting-ministry/sexual-misconduct-prevention-training.

Les étapes de gestion d'un conflit

Étape 1 : La personne candidate, le superviseur ou la superviseuse et la liaison avec les communautés de foi se rencontrent pour essayer de résoudre les problèmes. Selon la nature du conflit, une description écrite des problèmes discutés lors de la rencontre et du plan d'action pour les résoudre est remise aux trois parties.

Étape 2 : Si les problèmes ne sont pas résolus à l'issue de la première rencontre et du suivi, une deuxième rencontre est convoquée et la ministre du Bureau de la vocation ou une tierce partie désignée dans l'alliance d'apprentissage est invitée à y assister à titre de consultant.

Remarque : La rencontre peut être convoquée par l'une ou l'autre des trois parties de l'alliance d'apprentissage. La ministre du Bureau de la vocation doit être informée de la tenue de cette rencontre.

Étape 3 : Si les problèmes ne sont pas résolus à l'issue de la deuxième rencontre, une troisième rencontre en présence de la ministre du Bureau de la vocation est convoquée.

Il arrive que les difficultés rencontrées au cours de la formation ministérielle supervisée mènent à la décision de dissoudre l'alliance d'apprentissage et de mettre fin à l'expérience de formation. Veuillez consulter la ressource [Parcours de candidature : la formation ministérielle supervisée](#) pour connaître les orientations à suivre pour mettre fin à une FMS.