



Centre de Liaisons d'Évaluations  
et d'Interventions Sociales

1944 chemin des Veys - 83390 CUERS – France

Tél : 04 94 48 57 37 – Web : <http://www.cleis-formation.com>

## ***Construire un dispositif d'évaluation performant***

Enjeux :

Un dispositif d'évaluation du personnel performant est un élément essentiel d'un management de qualité vecteur incontournable d'une démarche générale d'amélioration de la qualité. Actuellement l'évaluation des agents et des cadres est un aspect du management individuel négligé. Elle est encore trop souvent inexistante, inadaptée ou ritualisée.

Objectif :

Sensibiliser les responsables des services à l'importance de l'évaluation. Donner les bases éthiques, théoriques, pratiques et méthodologiques nécessaires à la construction de ce dispositif.

Public :

Directeurs et leurs délégataires, administrateurs, chefs de services, délégués du personnel et toutes personnes ayant un pouvoir de décision.

Programme :

La motivation individuelle et la performance d'une équipe. Aux sources de la motivation et de la performance : les besoins de reconnaissance, d'estime de soi et d'autonomie. La dynamique de groupe le leadership et la performance d'une équipe. Notion de management participatif et situationnel La place de l'évaluation d'un agent dans la motivation. Les critères d'un dispositif d'évaluation performant. Sécuriser le fonctionnement et l'agent consciencieux. L'appréciation des résultats et des performances du collaborateur par rapport L' adéquation profil de

poste/ profil de l'agent et aux objectifs qui lui ont été fixés . Ecouter. La fonction d'écoute, d'aide et de guidance du collaborateur mise en œuvre : réserver une phase dans le dispositif et donc les entretiens , pour que l'agent ou le cadre puisse exprimer les difficultés rencontrées, ses suggestions, ses souhaits Conjuguer et progresser. La conjonction des logiques individuelle et institutionnelle. identifier des objectifs partagés pour l'avenir et préciser les changements à effectuer de part et d'autre. La rédaction d'un protocole de l'évaluation intégré au projet social, volet du projet institutionnel. les trois fonctions doivent être intégrées dans le dispositif d'évaluation. Les compétences requises : le niveau de technicité et d'expertise requis de l'activité concerné sous ses divers aspects ( juridiques, psychosociaux, et gestionnels notamment) , la qualité de la communication/relation avec l'équipe et les partenaires externes internes, la qualité de la communication avec les clients de l'institution et leurs proches... Les grilles de conduite d'entretien. Elles doivent permettre à l'évaluateur de traduire sa perception du savoir faire et du savoir être de l'agent suivant les 3 fondements de la compétence professionnelle dans un E.S.S, et plus particulièrement un service de tutelles, évoqués ci dessus. La place centrale de l'entretien d'évaluation et ses spécificités. Le projet de formation institutionnel et individuel. Eléments de méthodologie utiles pour la construction d'un dispositif d'évaluation, sa mise en œuvre et son suivi.

Durée :

3 jours, dates à convenir.

Animation :

Richard POILROUX, consultant psychosocial, auteur de « Management individuel et communication interpersonnelle dans les établissements sanitaires et sociaux » Editions Berger-Levreault. septembre 2000.