

## CONSIGNES D'UTILISATION DE L'OUTIL D'ÉVALUATION

### 1<sup>ère</sup> étape

*Vous commencez par remplir les informations suivantes (page de garde)*

*Nom du titulaire du poste*

*Nom de l'évaluateur (le votre)*

*La date de l'évaluation en cochant ensuite s'il s'agit de la N°1, N°2 N°3 N°4 etc...*

*Les circonstances de l'évaluation si vous remarquez que la situation n'est pas idéale ou si la personne présente des caractéristiques venant gêner l'évaluation, bref tout ce qui pourrait avoir une influence sur les résultats...*

*Le tableau de résultats et les commentaires seront complétés à la fin, en 3<sup>ème</sup> étape.*

*Vous allez ensuite remplir les tableaux qui suivent en attribuant à chaque compétence transférable une note allant de 1 à 4 en fonction du niveau de maîtrise suivant :*

*1 – Ne sait pas faire ou fait mal*

*2 – Sait faire avec de l'aide, un support, un encadrement*

*3 – Sait faire de façon autonome*

*4 – Sait trouver une solution à problème, un imprévu*

*Vous marquez la note dans la colonne correspondante (note 2 en colonne 2).*

*Pour vous aider, nous avons défini quelques critères d'évaluation qui vont vous permettre d'attribuer la note. Ces critères ne sont pas définitifs et vous en avez peut-être d'autres qui pourraient également vous aider...Vous pouvez les rajouter sur une feuille à part pour alimenter ensuite d'autres explications...*

*Au final, par exemple, quand vous estimez que la personne applique les bases de la géométrie de façon autonome (3), il faut pouvoir le justifier par des situations concrètes...(trace des médianes, applique des règles...)*

### 2<sup>ème</sup> étape

*Lorsque tous les tableaux sont remplis, vous allez pouvoir faire la moyenne intermédiaire des notes par compétences. :*

*Pour une compétence du tableau :*

*Addition des notes ÷ Nombre de notes*

*Vous reportez la moyenne dans la colonne correspondante.*

*Vous calculez ensuite la moyenne générale à partir des moyennes intermédiaires :*

*Pour un tableau :*

*Addition des moyennes intermédiaires ÷ Nombre de moyennes intermédiaires*

### 3<sup>ème</sup> étape

*Vous reportez chacune des moyennes générales de tous les tableaux sur la page de garde en vérifiant quelles correspondent bien à chacune des compétences transférables...*

*Vous pouvez faire votre commentaire et préciser les points forts et les points qu'ils s'agiraient de travailler ultérieurement.*

## CONSIGNE D'UTILISATION DE L'OUTIL DIAGNOSTIC

### POUR LE SALARIE : AUTO-EVALUATION (ou auto-diagnostic)

*Vous allez devoir estimer le travail que vous réalisez. Nous vous demandons d'être **fidèle avec vous-même** sans sous estimer ou sur estimer ce que vous faites. Nous avons besoin de savoir comment vous percevez votre capacité au travail afin de mieux vous guider et vous accompagner dans vos projets.*

*Nous ne souhaitons pas savoir si ce que vous pensez est vrai ou pas mais nous voulons savoir **comment** vous vous voyez dans votre poste de travail.*

*Ce travail sera suivi d'un échange avec votre encadrant qui va réaliser également l'évaluation, ce sera en effet l'occasion de discuter avec lui et de vous expliquer sur les points de désaccord éventuels. Ce travail aidera ensuite votre encadrant à évaluer vos compétences de la façon la plus objective possible.*

-----

#### 1<sup>ère</sup> étape

*Vous commencez par remplir les informations suivantes :*

*Nom du titulaire du poste : le vôtre*

*La date de l'évaluation*

*Nom de l'évaluateur : le vôtre*

*Les circonstances de l'évaluation si vous remarquez que la situation n'est pas idéale, vous notez tout ce qui pourrait avoir une influence sur votre appréciation.*

*En fin d'évaluation vous noterez le temps mis pour l'évaluation.*

#### 2<sup>ème</sup> étape

*Vous allez ensuite remplir le tableau qui suit en cochant pour chaque critère qui compose les compétences, si OUI ou NON vous le mettez en œuvre dans votre situation de travail.*

*Nous vous demandons d'être le plus vrai possible avec votre façon de penser.*

*La partie commentaire peut vous permettre d'apporter des éléments venant expliquer votre réponse.*

<b>CONSIGNE D'UTILISATION DE L'OUTIL DIAGNOSTIC</b>
---

**POUR L'ENCADRANT**

*Vous allez réaliser le diagnostic des compétences d'un salarié en insertion. Nous vous demandons d'être le plus proche possible de la réalité en faisant preuve d'un maximum d'objectivité. Ce diagnostic va permettre d'identifier ce que la personne est capable de faire au poste sur lequel elle est évaluée.*

*Nous vous demandons de considérer la situation dans laquelle la personne se trouve au moment de l'évaluation ; si cela n'est pas possible pour certaines compétences, considérez alors des expériences passées que vous justifierez.*

*Ce travail sera suivi d'un échange avec le salarié qui va réaliser son auto-évaluation, ce sera en effet l'occasion de discuter avec lui et de vous expliquer sur les points de désaccord éventuels. Ce travail vous aidera ensuite à évaluer les compétences du salarié de la façon la plus objective possible.*

-----

**1<sup>ère</sup> étape**

*Vous commencez par remplir les informations suivantes :*

*Nom du titulaire du poste*

*La date de l'évaluation en cochant ensuite s'il s'agit de la N°1, N°2, N°3, N°4*

*Nom de l'évaluateur : le vôtre*

*Les circonstances de l'évaluation si vous remarquez que la situation n'est pas idéale ou si la personne présente des caractéristiques venant gêner l'évaluation, bref tout ce qui pourrait avoir une influence sur les résultats...*

*En fin d'évaluation vous noterez le temps mis pour l'évaluation.*

**2<sup>ème</sup> étape**

*Vous allez ensuite remplir le tableau qui suit en cochant pour chaque critère qui compose les compétences, si OUI ou NON le salarié le met en œuvre dans sa situation de travail.*

*Nous vous demandons d'être le plus proche possible de la réalité. Ces critères ne sont pas définitifs et vous en avez peut-être d'autres qui pourraient également vous aider...*

*La partie commentaire peut vous permettre d'apporter des éléments venant expliquer votre réponse.*

**3<sup>ème</sup> étape**

*Vous échangerez ensuite avec le salarié durant 30 minutes afin de vous expliquer mutuellement sur les évaluations. Suite à cela des résultats pourront être modifiés...*

*Cet échange permettra ensuite d'élaborer une synthèse écrite en quelques mots qui résumera les points les plus importants de l'évaluation ; ces résultats d'évaluation permettront ensuite à l'équipe technique de définir les objectifs ou de les redéfinir selon la finalité du diagnostic.*

<b>CONSIGNE D'UTILISATION DE L'OUTIL D'EVALUATION DES COMPETENCES</b>
---

*Vous allez procéder à l'évaluation du niveau de maîtrise des compétences d'une personne en insertion au poste défini. Nous vous demandons d'être le plus objectif possible en vous aidant notamment du diagnostic que vous aurez préalablement réalisé.*

*Cette évaluation permettra de voir les progrès de la personne, ses acquis, ses points forts mais aussi ses difficultés, ses points à travailler... de façon à adapter au mieux avec elle son parcours formation par exemple, sa mobilité interne, mais aussi son orientation et ses projets personnels et professionnels.*

-----

### **1<sup>ère</sup> étape**

*Vous commencez par remplir les informations suivantes :*

*Nom du titulaire du poste*

*La date de l'évaluation en cochant ensuite s'il s'agit de la N°1, N°2, N°3, N°4*

*Nom de l'évaluateur : le vôtre*

*Les circonstances de l'évaluation si vous remarquez que la situation n'est pas idéale ou si la personne présente des caractéristiques venant gêner l'évaluation, bref tout ce qui pourrait avoir une influence sur les résultats...*

*En fin d'évaluation vous noterez le temps mis pour l'évaluation.*

### **2<sup>ème</sup> étape**

*En vous aidant du diagnostic préalablement réalisé vous allez pouvoir diagnostiquer si Oui ou Non la compétence est présente. Vous cochez la case correspondante.*

### **3<sup>ème</sup> étape**

*Puis, lorsque la compétence a été diagnostiquée, vous allez estimer son niveau de maîtrise.*

*Vous allez remplir le tableau qui suit en attribuant à chaque compétence une note allant de 1 à 4 en fonction du niveau de maîtrise suivant :*

*1 - « ne sait pas faire » : la compétence n'est pas développée*

*2 - « sait faire avec de l'aide, un support, un encadrement » : la compétence n'est pas assurée*

*3 - « sait faire de façon autonome » : la compétence est stabilisée*

*4 - « sait trouver une solution à un problème, un imprévu » : la compétence peut être adaptée quel que soit le contexte*

*Vous marquez une croix dans la colonne correspondante.*

### **4<sup>ème</sup> étape**

*Vous pouvez faire une synthèse et préciser les points forts et les points qu'ils s'agiraient de travailler ultérieurement.*

*Ces résultats d'évaluation permettront ensuite à l'équipe technique de définir les objectifs ou de les redéfinir selon le parcours de la personne.*

**CONSIGNE D'UTILISATION DE L'OUTIL D'EVALUATION  
DES APTITUDES ET QUALITES PERSONNELLES**

*Vous allez procéder à l'évaluation du niveau des aptitudes et des qualités personnelles d'une personne en insertion au poste défini. Nous vous demandons d'être le plus objectif possible en vous aidant des définitions de chaque caractéristique.*

*Cette évaluation permettra de repérer le niveau d'aptitude et des qualités de la personne, qui pourront se transférer dans d'autres postes de travail selon ses besoins et motivations. Ceci permettra d'adapter au mieux avec elle son parcours formation par exemple, sa mobilité interne mais aussi son orientation et ses projets personnels et professionnels.*

-----

**1<sup>ère</sup> étape**

*Vous commencez par remplir les informations suivantes :*

*Nom du titulaire du poste*

*La date de l'évaluation en cochant ensuite s'il s'agit de la N°1, N°2, N°3, N°4*

*Nom de l'évaluateur : le votre*

*Les circonstances de l'évaluation si vous remarquez que la situation n'est pas idéale ou si la personne présente des caractéristiques venant gêner l'évaluation, bref tous ce qui pourrait avoir une influence sur les résultats...*

*En fin d'évaluation vous noterez le temps mis pour l'évaluation.*

**2<sup>ème</sup> étape**

*Vous allez estimer le niveau d'aptitude et de qualité personnelle au poste.*

*Vous allez remplir le tableau qui suit en attribuant à chaque caractéristique une note allant de 1 à 3 en fonction du niveau suivant :*

*1 - « tout à fait » : l'aptitude ou la qualité est confirmée*

*2 - « partiellement » : l'aptitude ou la qualité n'est pas stabilisée*

*3 - « pas du tout » : l'aptitude ou la qualité n'est pas maîtrisée*

*Vous inscrivez une croix dans la colonne correspondante.*

**3<sup>ème</sup> étape**

*Vous pouvez faire une synthèse et préciser les points forts et les points qu'ils s'agiraient de travailler ultérieurement.*

*Ces résultats d'évaluation permettront ensuite à l'équipe technique de définir les objectifs ou de les redéfinir selon le parcours de la personne.*