

## FICHE SIGNALÉTIQUE

**CONTEXTE**

Dans le processus de l'évaluation, le rôle du gestionnaire consiste à remplacer les impressions par des faits, à réduire les résistances, à faciliter l'atteinte des objectifs établis, à faire voir à l'employé les opportunités de développement et ses occasions de dépassement sur le plan du savoir, du savoir-faire et du savoir être, c'est-à-dire des connaissances, des compétences ainsi que des attitudes et des comportements et à le convaincre de s'investir personnellement dans le développement de ses habiletés et l'amélioration continue de la qualité du travail.

Le gestionnaire et l'employé doivent convenir que l'évaluation repose sur une analyse du rendement au travail et de tout ce qui s'y rattache dans le but de trouver des pistes d'amélioration.

Lorsque ces deux parties auront partagé, accepté et reconnu ces faits, elles pourront établir ensemble les objectifs à atteindre dans une perspective selon laquelle chacun y trouve son compte.

Une meilleure compréhension du fonctionnement humain permet au gestionnaire de tenir des propos et d'accomplir des gestes qui constituent de puissants leviers pour encourager ses collaborateurs à s'investir dans l'amélioration continue de la qualité de leur travail et à se surpasser sur les plans personnel et professionnel.

Au-delà de la démarche proposée et de la méthodologie d'analyse suggérée pour élaborer des plans d'amélioration continue, ce module se veut un argumentaire pour aider le gestionnaire à mieux appuyer ses collaborateurs dans la prise en charge de leur propre devenir.

« UN PESSIMISTE VOIT LA DIFFICULTÉ DANS  
CHAQUE OPPORTUNITÉ; UN OPTIMISTE VOIT  
L'OPPORTUNITÉ DANS CHAQUE DIFFICULTÉ. »

WINSTON CHURCHILL

« NI LES SITUATIONS NI LES GENS NE PEUVENT  
ÊTRE AMÉLIORÉS PAR UN FACTEUR EXTERNE.  
SI AMÉLIORATION IL DOIT Y AVOIR, ELLE DOIT  
VENIR DE L'INTÉRIEUR. »

DALE CARNEGIE

**RÉSULTATS RECHERCHÉS**

1. **Identification des comportements et des attitudes favorisant l'épanouissement et l'efficacité.**
2. **Précision de méthodes et de techniques facilitant la prise en charge de l'évolution professionnelle.**
3. **Développement de stratégies qui feront de chacun l'artisan de son propre devenir et de celui de l'entreprise.**

**ÉLÉMENTS DE CONTENU**

Pourquoi un plan d'amélioration ?  
Comment déterminer des cibles d'amélioration ?  
Bénéfices et limites des projets d'amélioration  
Nature des cibles d'amélioration  
Description des dimensions  
Qu'en pensez-vous ?  
Votre perception du travail  
Quels sont les besoins de chacun ?  
Besoin de dépassement  
Secret des gens d'action  
La pensée « proaction »  
Suggestions pour se lancer dans l'action  
La clé du succès est dans l'attitude  
L'efficacité au travail... une question de recherche d'amélioration  
Recherche de moyens pour s'améliorer  
Secrets des bâtisseurs  
Explications sur les secrets des bâtisseurs  
Qu'avez-vous à suggérer ?  
De l'imagination à la réalité  
Quelle séquence d'actions proposez-vous ?  
Quelques réflexions  
Questions à se poser  
Évaluation et plan d'action