



## L'ENTRETIEN D'EVALUATION

### Le contexte

L'Institution hospitalière développe la qualité de ses services ; or, la qualité d'un service rendu est largement tributaire des personnes chargées de l'assurer, d'où l'importance de comprendre, apprécier, valoriser leurs compétences.

Réfléchir à l'intégration des contraintes au sein de l'Institution nécessite de prendre en compte l'organisation du travail, l'allocation de ressources, le contrôle des pouvoirs mais également la manière de faire coopérer les « Hommes » et leurs motivations.

### INTERVENANT (S)

Consultant en Ressources Humaines

### ELEMENTS DU PROGRAMME

#### L'EVALUATION

Le contexte réglementaire actuel notation/appréciation des personnels  
L'évaluation selon les différentes approches théoriques  
L'évaluation dans le contexte de réforme hospitalière  
L'évaluation comme outil de valorisation des personnels  
Le positionnement de l'encadrement dans les situations d'évaluation

#### LES OUTILS ET METHODES PREALABLES A L'EVALUATION

#### METHODOLOGIE DE LA CONDUITE D'ENTRETIEN : pas d'improvisation !

La préparation de l'entretien  
La mise en place  
Le suivi

Pour un projet adapté à votre demande, merci de nous consulter

[E.FOR.S](#)

---

*E. FOR. S*

ENSEIGNEMENT • FORMATION • SANTE

Siège social : 35 cours Pierre Puget 13006 MARSEILLE - Annexe Région Nord : 12 place Saint Hubert  
59000 Lille

Tél. : 04 91 59 94 90 • Fax 04 91 55 02 37 • E.mail : [efors-sante@wanadoo.fr](mailto:efors-sante@wanadoo.fr)

E.U.R.L. 7.622.45 € - SIRET 400 881 231 000 49 - APE 8559 A - Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 93 13 06 415 13