

# Grille d'auto-évaluation du suivi

## Outil pratique Évaluation du personnel

Détail Formation  
... Votre système D

[www.detailformation.com/boiteaoutils](http://www.detailformation.com/boiteaoutils)

514 899-9555 ▪ 1 888 822-5555  
info@detailformation.com

© Détail Formation, Québec  
Reproduction permise avec  
citation de la source



Cet outil, à compléter par le gestionnaire, a pour but de faire le point sur son propre comportement pendant le suivi

### Dans quelle mesure avez-vous atteint chacun des énoncés suivants :

(1 = pas du tout; 10 = tout à fait)

J'invite les employés à faire part de leurs commentaires par rapport aux objectifs de performance fixés lors de la rencontre initiale.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
J'invite les clients à faire part de leur satisfaction par rapport aux objectifs de performance.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Je rappelle régulièrement aux employés les objectifs de performance à atteindre et je favorise les échanges entre les employés.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Je facilite l'implantation du projet de la gestion de performance par des réunions, des critiques constructives, du feedback positif, des communications diverses, etc.).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
J'évalue périodiquement les résultats par des observations directes sur le terrain.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Je corrige les problèmes rencontrés au fur et à mesure que j'en prends connaissance et je prends en note les changements qui seront proposés au personnel lors d'une future rencontre.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Je souligne les succès obtenus et félicite les employés dans l'implantation de certains objectifs de performance.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
J'apporte l'encouragement nécessaire à toute l'équipe pour traverser la période de transition.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Je maintiens un climat agréable malgré les difficultés parfois rencontrées et je fais preuve de persévérance dans l'atteinte des objectifs de performance ( <i>et je répète, répète, répète!</i> ).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Je communique clairement mon bilan à la direction (s'il y a lieu) quant aux points forts et aux points à corriger dans l'implantation de la gestion de performance.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**TOTAL**

\_\_\_\_\_ / 100

Date de l'évaluation : \_\_\_\_\_