



## APPRÉCIATION DE LA CONTRIBUTION DU PERSONNEL

### Approche

En cohérence avec notre modèle de gestion, l'appréciation de la contribution des employés est un moyen d'agir sur les sphères de développement tant humaines qu'organisationnelles, de manière à contribuer au bien-être au travail et à la performance organisationnelle au CIUSSS de la Capitale-Nationale. L'approche préconisée par notre établissement s'appuie sur les fondements de la psychologie positive qui valorise la reconnaissance des forces propres à chaque individu, permettant leur développement et leur mise en pratique en cohérence avec les orientations organisationnelles. Les forces constituent les zones de rendement maximal et les organisations qui parviennent à saisir ce potentiel haussent de manière significative l'engagement et la performance.

### Importance

L'**appréciation de la contribution** est une priorité élevée d'Agrément Canada. Cette pratique exige que :

- Les politiques et les procédures qui permettent de surveiller le rendement du personnel soient harmonisées à la mission, à la vision et aux valeurs de l'organisation;
- Le rendement de chaque membre de l'équipe soit évalué régulièrement et consigné de façon objective, interactive et constructive;
- Les membres de l'équipe aient le soutien du chef d'équipe pour assurer le suivi des problèmes;
- Les membres de l'équipe soient reconnus pour leur contribution.

### Démarche

L'appréciation de la contribution s'inscrit dans notre continuum de gestion des employés. Avec la présence d'une gestion de proximité bien ancrée, la gestion du rendement s'effectue en continu dans le cadre des rencontres individuelles qui ont lieu régulièrement au cours de l'année. Une fois par année, le gestionnaire transforme une rencontre individuelle pour en faire un temps d'arrêt permettant d'apprécier le bilan de la dernière année, de discuter des attentes de part et d'autre pour la prochaine année et de guider l'employé dans la poursuite du développement de ses compétences. L'appréciation de la contribution est un moment privilégié d'échanges entre le gestionnaire et l'employé, qui peut s'avérer un levier simple et puissant pour dynamiser la performance de l'organisation, reconnaître la contribution, renforcer le sentiment d'appartenance et contribuer à l'engagement au travail. Avant la tenue de cette rencontre d'échanges, chacun se prépare en utilisant les outils de préparation prévus à cet effet : la **Grille de préparation de l'employé** et la **Grille de préparation du supérieur immédiat**. Lors de la rencontre, le supérieur immédiat collige les principaux éléments dans le **Formulaire synthèse d'appréciation de la contribution de l'employé**.

Une fois signé par l'employé et le gestionnaire, une copie du formulaire est remise à l'employé et le formulaire est envoyé au Service de la rémunération et des avantages sociaux de la Direction des ressources humaines et des communications (DRHC), à l'IUSMQ, 2601, chemin de la Canadière, local K-0109. La DRHC s'assure de classer le formulaire dans le dossier de l'employé.

## Avantages

### Pour l'employé :

- Bénéficier d'un lieu d'échange personnalisé avec son supérieur immédiat;
- Entretenir une relation professionnelle basée sur le respect et la confiance;
- Développer une meilleure connaissance de ses forces et de ses zones d'amélioration;
- S'exprimer sur ses bons coups, ses intérêts et ses attentes;
- Cibler conjointement des stratégies de développement pour assurer l'atteinte des objectifs organisationnels et de ses objectifs professionnels.

### Pour le supérieur immédiat :

- Établir une relation fondée sur l'ouverture, la clarté des attentes et des rôles, la rétroaction en continu et le soutien;
- Échanger sur les objectifs et les priorités;
- Objectiver tous les aspects de la performance de l'employé et inciter ce dernier à se responsabiliser à l'égard de son développement;
- Reconnaître la contribution de l'employé à l'égard de l'exercice de son rôle et de la dynamique de l'équipe de travail;
- Prévenir les problématiques de prestation ou d'engagement.

### Pour l'organisation :

- Retenir et fidéliser l'employé par la valeur, la place et la rétroaction qui lui sont accordées;
- Favoriser la motivation et l'engagement des employés par l'utilisation de stratégies de gestion cohérentes avec la culture organisationnelle de gestion de proximité;
- Susciter l'implication, la responsabilisation et l'autonomie des ressources humaines;
- Renforcer les comportements observables de collaboration;
- Identifier les employés susceptibles d'intégrer le programme de la relève des cadres.

### Liens vers les outils :

- ❖ *Grille de préparation de l'employé : disponible [sur la zone CIUSSS](#) et dans [l'espace Gestionnaire](#)*
- ❖ *Grille de préparation du supérieur immédiat : disponible dans [l'espace Gestionnaire](#)*
- ❖ *Formulaire synthèse d'appréciation de la contribution : disponible dans [l'espace Gestionnaire](#)*
- ❖ *L'ensemble des outils d'appréciation pour les cadres et employés se trouvent dans [l'espace Gestionnaire](#)*