

Entretien individuel d'évaluation

PÉRIODE ÉVALUÉE

Direction / Division / Service : Direction médicale et technique / Direction des opérations

Nom et prénom du collaborateur : Mme Ba Ndèye Bigué Ndiaye

Date d'embauche : 13/08/2018

Intitulé du poste : Maîtresse Sage-Femme

Date de prise de poste : 13/08/2018

Entretien mené par : Dr Abdoulaye Diop et Lauriane Le Flour

Fonction(s) : Directeur Médical et Technique et Directrice des Opérations

Date de l'entretien : 14/03/2019

Les informations en italique sont des consignes pour renseigner le présent document.

L'évaluation se fait à la fin de la période (en fonction du calendrier d'évaluation), avec une note sur l'atteinte des objectifs et une note pour les aptitudes comportementales. Pour les managers, l'évaluation porte sur les objectifs, les aptitudes comportementales et la posture managériale.

Instructions d'appréciation de l'évaluation

Bien vouloir indiquer l'appréciation de l'évaluation en cochant la case appropriée selon le barème suivant :

Taux de réalisation des objectifs	Notes correspondantes	Appréciation correspondante
<i>taux $\geq 100\%$</i>	<i>note ≥ 20</i>	<i>Exceptionnelle (E)</i>
<i>$80\% \leq \text{taux} < 100\%$</i>	<i>$18 \leq \text{note} < 20$</i>	<i>Supérieure (S)</i>
<i>$70\% \leq \text{taux} < 80\%$</i>	<i>$14 \leq \text{note} < 18$</i>	<i>Bon (B)</i>
<i>$50\% \leq \text{taux} < 70\%$</i>	<i>$10 \leq \text{note} < 14$</i>	<i>Progression (P)</i>
<i>taux $< 50\%$</i>	<i>note < 10</i>	<i>Amélioration (A)</i>

SYNTHESE DE L'APPRECIATION SUR LA MAITRISE DU POSTE ET LA MISE EN OEUVRE DES COMPETENCES

EXCEPTIONNEL : Maîtrise largement le poste. Pourrait éventuellement être muté sur un autre poste à niveau de compétences exigées supérieur.

SUPERIEUR : Maîtrise son poste de travail ; possède toutes les compétences nécessaires à la



réalisation des missions du poste, certains à un niveau supérieur à celui requis.

BON : Maîtrise son poste pour la réalisation des activités confiées. Possède la plupart des compétences nécessaires, ne les dépasse pas.

PROGRESSION : A besoin de conseils et d'encadrement pour réaliser les activités qui lui sont confiées. Doit faire progresser certaines compétences.

AMELIORATION : Nécessite un encadrement important pour réaliser ses activités. Doit améliorer la plupart des compétences exigées pour tenir ce poste.

I/ EVALUATION DES OBJECTIFS ASSIGNES

Rappeler les objectifs par ordre d'importance et évaluer les résultats obtenus. Ne pas se contenter exclusivement d'une mesure quantitative mais procéder également à une analyse qualitative du contexte dans lequel ont été atteints ou non les objectifs.

Tableau d'évaluation des objectifs assignés

N°	Rappel des objectifs	Rappel du poids en % (a)	Taux de réalisation (sur 100 par objectif) (b)	*Note correspondante sur 20 (c)	Note pondérée (d)
1	Organisation des soins aux parturientes et aux nouveau-nés	45%	95%	18	8,1
2	Gestion administrative : RH, locaux, équipements, stocks...	25 %	75%	15	3,8
3	Gestion des patients : accompagnement, confort, satisfaction...	15%	75%	14	2,1
4	Démarche qualité	15%	70%	15	2,3
Total (somme)		100%			16,3

Nb : $(d) = (a) \times (c)$

* La note correspondante est convenue et attribuée par le Manager, elle doit correspondre à l'intervalle du niveau de réalisation par objectif.

Note totale (de réalisation des objectifs)	16,3/20
---	----------------

Appréciation

A	P	B	S	E
		*		

Appréciations qualitatives du Manager

- Soins : recrudescence de cas de travail éclair depuis un an. Il y a le problème des décoctions



mais il faut y apporter une attention particulière. Une analyse de cause et la remise en place des staffs hebdomadaires sont nécessaires.

- RH : Bigué arrive à cerner le personnel et à gérer tout type de collaborateur. Il est très important de privilégier le dialogue, attention cependant à savoir quand passer à la sanction supérieure écrite. Bigué peut également être moteur pour des suggestions de sanctions positives.
- Gestion des patients : impératif de voir toutes les patientes pour s'assurer de leur satisfaction, de leur confort et vérifier le travail des équipes en chambre.
- Qualité : bonne prise en main du sujet qualité. Les points restants sont sur l'audit interne, la mise à jour des indicateurs, le signalement des incidents par écrit et l'autonomie sur l'amélioration continue.



II/ EVALUATION DES APTITUDES COMPORTEMENTALES ET COMPETENCES MANAGERIALES

APTITUDES COMPORTEMENTALES	Note/20
Rigueur	16
Esprit d'équipe	17
Esprit d'initiative	17
Communication	14
Moyenne sur 20	16
COMPETENCES MANAGERIALES	Note/20
Orientation client et Qualité de service : <i>Anticipe les besoins clients et améliore la qualité de service</i>	15
Vision stratégique : <i>Définit la stratégie de son domaine d'activité</i>	14
Orientation Résultats : <i>Cherche de nouveaux moyens pour maximiser la performance</i>	17
Conduite du changement : <i>Mobilise son entourage à mettre en œuvre le changement</i>	16
Coopération et influence en transverse : <i>Promeut la coopération, l'ouverture et la transparence</i>	18
Diversité : <i>Sait interagir et fonctionner avec des individus différents de lui pour tous types de raisons</i>	18
Développement des collaborateurs : <i>Fait de son entité un environnement de développement</i>	14
Conduite d'équipe : <i>Mobilise l'équipe vers la performance</i>	15
Moyenne sur 20	15,9



III/ EVALUATION GLOBALE

Il s'agit de porter une appréciation globale sur la contribution de votre collaborateur à la réalisation des objectifs de l'entité, c'est à dire à la fois sur la maîtrise de son poste, sur ses compétences, sur sa performance (réalisation des objectifs et aptitudes comportementales).

Eléments d'évaluation	Note sur 20 (a)	Pondération (b)		Note Finale (c)
		Manager	Collaborateur	
Objectifs assignés	16,3	70%	70%	11,4
Comportements	16	15%	30%	2,4
Compétences managériales	15,9	15%	N/A	2,4
Total		100%	100%	

Nb : (c) = (a) x (b)

Note globale	16,2/20
---------------------	----------------

Appréciation globale de performance

A	P	B	S	E
		*		

Commentaires du collaborateur

Selon moi, la direction prend des fois des décisions sans en discuter avec les concernés. Par exemple :

- La visite à Gaspard CAMARA et la visite de la SR à la clinique
- L'installation d'un laboratoire au sein de la clinique
- La définition des primes d'accouchements...

Le poste de MSF est un poste à grande responsabilité qui nécessite un personnel avec un esprit d'équipe crédible et d'un climat apaisé. Je me sens à l'aise car le métier de sage c'est ma passion. Conduite du changement : plus facile avec les sages-femmes, je délègue à Florence pour les passages des messages en nurserie. Elle me joue le rôle d'adjoint de manière efficace.

Je me dis que 16/20, ce n'est pas mal pour une première évaluation. Je sais aussi que j'ai du pain sur la planche mais je suis convaincue que j'attendrai mes objectifs de 2019 avec la participation et collaboration de tout le personnel.

Signatures et commentaires

Commentaires et signatures du responsable hiérarchique direct N+1

Nous encourageons Bigué pour continuer la prise en main de toutes les responsabilités liées au poste de maîtresse sage-femme, notamment en termes de management. Les résultats de cette première évaluation sont prometteurs.

Collaborateur

N+2

Le N+1 est garant de la transmission d'un exemplaire du document à la DRH/CI

IV/ PLANIFICATION DE LA PÉRIODE À VENIR

Fixation des objectifs

*Les objectifs doivent être en nombre limité (6 maximum) et clairement formulés. Ils doivent être **Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes** c'est à dire en rapport avec la mission et les responsabilités et définis dans le **Temps**.*

*Il est demandé de les faire apparaître **par ordre d'importance** en les numérotant.*

N°	Enoncé des objectifs	Poids en contribution (%)	Délais	Moyens
1	Organisation des soins aux parturientes et aux nouveau-nés : objectif zéro incident	40%	31/12/2019	
2	Gestion administrative : RH, locaux, équipements, stocks...	20%	30/06/2019	
3	Prise en main totale des responsabilités de pilote et auditeur qualité	15%	31/12/2019	
4	Etablissement d'un plan de formation mensuelle pour les paramédicaux avec simulations	15%	30/06/2019	
5	Gestion des patientes et de leur satisfaction	10%	31/12/2019	
Total		100%		

Actions de développement de compétences

Il s'agit de définir les compétences à développer en fonction des besoins du poste, des perspectives de développement et des objectifs fixés.

*Il est demandé de **prioriser** dans le temps les actions envisagées en les numérotant.*



N°	Compétences à développer	Moyens à mettre en œuvre <i>(tutorat, formation, ...)</i>
1	Formation en échographie et en AMUI	