

**L'Église méthodiste libre au Canada**

**Formule d'évaluation de la performance**

**Pasteur:** << Insérez le nom du pasteur >>

**Complétée par:** \_\_\_\_\_

**Date:** \_\_\_\_\_

***Comment remplir la Formule d'évaluation de la performance (EP)***

**Un guide pour remplir la Formule d'évaluation de la performance utilisée par les églises méthodistes libres au Canada et développé par les services de consultation Northeast 45.**

## **Introduction**

Nous vous remercions d'avoir accepté de faire partie de l'équipe d'évaluation de la performance (EP) du pasteur << Insérez le nom du pasteur >>.

## **Notre méthode**

La plupart des programmes d'évaluation de la performance sont basés sur l'évaluation d'un superviseur concernant la performance du pasteur en poste. La tendance actuelle, toutefois, est d'évaluer la personne en poste selon une perspective plus large, selon la perspective du superviseur mais aussi d'après ses pairs, le personnel et « les clients » aussi.

À cette fin, votre évaluation sera faite par une équipe appelée l'équipe 360° et reflétera donc les perceptions de chacun des membres de l'équipe.

## **La formule**

Vous verrez que la formule EP est composée de 4 sections. Chaque section évalue un aspect différent de la performance de votre pasteur.

- **Responsabilités principales** – Chaque question est basée sur un **standard/critère de performance ou sur une activité clef** décrite dans la description de tâches de votre pasteur. Répondez à chacune des questions comme suit : « À quel degré votre pasteur remplit-il cette responsabilité telle que décrite? »
- **Compétences** – Une liste de 5 compétences (maximum) sont nécessaires pour évaluer la personne qui détient le rôle de pasteur dans votre congrégation. Votre pasteur démontre-t-il qu'il met en application ces aptitudes, ces habiletés ou comportements qui ont été déterminés comme exigences pour ce poste?
- **Valeurs/principes** – Votre église adhère à un ensemble de valeurs/principes au niveau de la congrégation qui ont été traduites en principes relatifs au ministère. Votre pasteur démontre-t-il ces valeurs individuelles lorsqu'il/elle accomplit ses tâches?
- **Objectifs de performance** – Votre pasteur a-t-il atteint tous les buts et objectifs qui lui ont été assignés au début de la dernière période d'évaluation? **Note: cette section ne doit être remplie que si des objectifs de performance avaient été établis.**

## **Un survol de l'évaluation**

Commencez par observer la formule d'évaluation en détail.

N'entreprenez qu'une section à la fois. Assurez-vous d'abord que vous comprenez la grille de score pour chaque section. Cette grille a été conçue pour vous permettre plus de flexibilité lorsque vous allouez un score concernant une question.

Ensuite, lisez chacun des énoncés et posez-vous cette question: « Quand je pense à mon pasteur, comment devrai-je l'évaluer concernant cet énoncé ou cette question? » Nous vous parlerons plus tard de quelques erreurs que les gens ont tendance à faire lorsqu'ils font une évaluation de performance. Après avoir décidé de l'évaluation de votre pasteur, commencez par encercler le chiffre de la liste placée à côté de chaque question qui reflète le mieux votre estimation/score.

IL se peut que vous ne soyez pas capable de répondre à toutes les questions. Si cela est le cas ou si vos connaissances sont limitées, choisissez le code N/A. **Important: allouez un score seulement pour les domaines qui vous sont familiers. N'ALLOUEZ PAS un score concernant les éléments qui ne vous sont pas familiers – NE CHOISISSEZ PAS un score au hasard.**

Dessous chacune des questions, il y a une section Commentaires. Vous pouvez y écrire tout commentaire, qu'il soit bon ou mauvais, soit à votre pasteur ou à l'équipe d'évaluateurs qui partageront les résultats de l'évaluation avec votre pasteur. Vos commentaires doivent être faits sous forme verbale; **choisissez donc vos mots avec soin.**

La dernière page est une page « fourre-tout » si vous désirez faire d'autres remarques.

### Problèmes communs

Voici quelques « pièges » dans lesquels les personnes tombent souvent et que vous aimeriez éviter.

- **Évaluer la motivation comme cause première** – Essayez de ne pas être attirés par le « pourquoi » de la performance. Laissez le superviseur et la personne évaluée discuter de ce point.
- **L'effet auréole** – Ce n'est pas parce que quelqu'un a bien réussi dans une partie du travail qu'ils ont réussi dans tous les aspects de ce travail. N'hésitez pas à parler des domaines qui nécessitent de la croissance et du développement.
- **L'effet affinité** – Il se peut qu'on vous demande d'évaluer quelqu'un que vous aimez bien et vous pourriez être tenté de le « traiter avec douceur ». Si vous voulez ce qu'il y a de mieux pour votre pasteur, vous ne craindez pas de l'évaluer de façon honnête et critique.
- **Les préjugés personnels** – Efforcez-vous de mettre vos préjugés de côté lorsque vous faites une EP.
- **Trop indulgent/trop dur = erreur** – Vous avez peut-être tendance à être trop dur ou trop indulgent lorsque vous devez évaluer la performance des autres. Assurez-vous d'avoir une approche équilibrée.

- **Des faits récents** – Votre pasteur a peut-être fait quelque chose pour vous dernièrement qui vous a réjoui ou vous a désappointé. Assurez-vous que votre évaluation soit basée sur sa performance durant les 12 derniers mois et non seulement sur les 12 derniers jours.

## **Comment soumettre la formule**

Lorsque vous aurez rempli la formule, veuillez la faire parvenir dans une enveloppe confidentielle à :

**<<< Insérez le nom et l'adresse de la personne qui doit recevoir et colliger les résultats >>>**

## **Le processus est-il anonyme?**

Pas tout à fait... Il ne s'agit pas d'un sondage où l'échantillonnage est si grand que vos résultats sont enterrés dans un score général. Vous faites partie d'une équipe 360° qui ne comprend que 6 à 8 personnes. Veuillez tenir compte de ceci. En acceptant de faire partie de l'équipe 360°, vous avez accepté d'aider votre pasteur à devenir plus efficace dans son ministère en toute honnêteté et avec respect. Le (la) délégué(e) pourra communiquer avec vous pour analyser un score ou un commentaire que vous avez fait.

**Merci pour votre aide. Veuillez téléphoner à <<< Insérez le nom du (de la) délégué(e)>>>si vous avez quelque question que ce soit!**

Souvenez-vous que vos scores et commentaires sont combinés à ceux des autres évaluateurs et produiront un score de groupe. Le superviseur de la personne évaluée parlera avec cette dernière des scores qui lui auront été alloués.

## Section 1 – Responsabilités principales

Ci-dessous, vous trouverez une liste des **standards de performance (SdP) / activités clefs (AC)** de chacune des **responsabilités principales** incluses dans la description de tâches de votre pasteur. Votre score devrait refléter à quel point votre pasteur satisfait aux exigences de chacune d'elles.

Voici l'échelle d'évaluation pour cette section.

N/A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Ne sait pas	Pauvre – développement critique	Passable – développement requis	Acceptable	Bon	Très bon	Excellent
-------------	---------------------------------	---------------------------------	------------	-----	----------	-----------

### Responsabilité – << Insérez la 1e responsabilité principale>>

Activités clefs/standard of performance:

Encerclez une réponse

- Q-1 • <<Insérez une phrase pour décrire les SdP ou AC>> N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Q-2 • <<Insérez une phrase pour décrire les SdP ou AC>> N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Q-3 • <<Insérez une phrase pour décrire les SdP ou AC>> N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Q-4 • << Insérez une phrase pour décrire les SdP ou AC >> N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Q-5 • << Insérez une phrase pour décrire les SdP ou AC >> N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### Responsabilité – << Insérez la 2e responsabilité principale>>

##### Activités clefs:

Q-6 • << Insérez une phrase pour décrire les SdP ou AC >> N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Q-7 • << Insérez une phrase pour décrire les SdP ou AC >> N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Q-8 • << Insérez une phrase pour décrire les SdP ou AC >> N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Q-9 • << Insérez une phrase pour décrire les SdP ou N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
AC >>

Commentaires \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Responsabilité principale – << Insérez la 3<sup>e</sup> responsabilité principale>>**

**Activités clefs:**

- Q-10 • << Insérez une phrase pour décrire les SdP ou N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
AC >>

Commentaires \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- Q-11 • << Insérez une phrase pour décrire les SdP ou N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
AC >>

Commentaires \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- Q-12 • << Insérez une phrase pour décrire les SdP ou N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
AC >>

Commentaires \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Responsabilité principale – << Insérez la 4<sup>e</sup> responsabilité principale>>**

**Activités clefs:**

- Q-13 • << Insérez une phrase pour décrire les SdP ou N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
AC >>

Commentaires \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- Q-14 • << Insérez une phrase pour décrire les SdP ou AC >> N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Q-15 • << Insérez une phrase pour décrire les SdP ou AC >> N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Section 2 - Compétences de base

Voici les **compétences de base** que votre pasteur doit démontrer afin de réussir dans cette position. Votre sélection indiquera à quel point votre pasteur démontre qu'il possède chacune de ces compétences.

Voici la grille d'évaluation pour cette section.

N/A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ne sait pas	Compétence non présente – développement critique	Compétence rarement démontrée – développement requis	Compétence quelque peu démontrée	Compétence habituellement démontrée	Compétence très développée					

Compétence: << Insérez la 1e compétence de base >> Encerclez une réponse

- Q-16 • <<Insérez la phrase décrivant la compétence de base >> N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Compétence:** << Insérez la 2e compétence de base >>

Q-17 • <<Insérez la phrase décrivant la compétence de base >> N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Compétence:** << Insérez la 3e compétence de base >>

Q-18 • <<Insérez la phrase décrivant la compétence de base >> N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Compétence:** << Insérez la 4e compétence de base >>

Q-19 • <<Insérez la phrase décrivant la compétence de base >> N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Compétence:** << Insérez la 5e compétence de base >>

Q-20 • <<Insérez la phrase décrivant la compétence de base >> N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Section 3 – Valeurs/principes

Voici les **principes** auxquels votre congrégation adhère. Chacun de ces principes a été énoncé selon une perspective « de travail ». Votre score indiquera le degré de réussite de votre pasteur dans l'accomplissement de ses tâches.

Voici la grille d'évaluation pour cette section.

N/A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Ne sait pas	Pas du tout – développement critique -	Le principe est rarement démontré – développement requis	Le principe est parfois démontré	Le principe est habituellement démontré	Le principe est constamment démontré
-------------	--	--	----------------------------------	---	--------------------------------------

Principe – << Insérez le 1e principe>>

Encerclez une réponse

Q-21 • <<Insérez la phrase qui décrit ce principe >> N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Principe – << Insérez le 2e principe>>

Encerclez une réponse

Q-22 • <<Insérez la phrase qui décrit ce principe >> N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Principe – << Insérez le 3e principe>>

Encerclez une réponse

Q-23 • <<Insérez la phrase qui décrit ce principe >> N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Principe – << Insérez le 4e principe>>**

**Encerclez une réponse**

Q-24 • <<Insérez la phrase qui décrit ce principe >>

N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Principe – << Insérez le 5e principe>>**

**Encerclez une réponse**

Q-25 • <<Insérez la phrase qui décrit ce principe >>

N/A 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Autres commentaires généraux:**