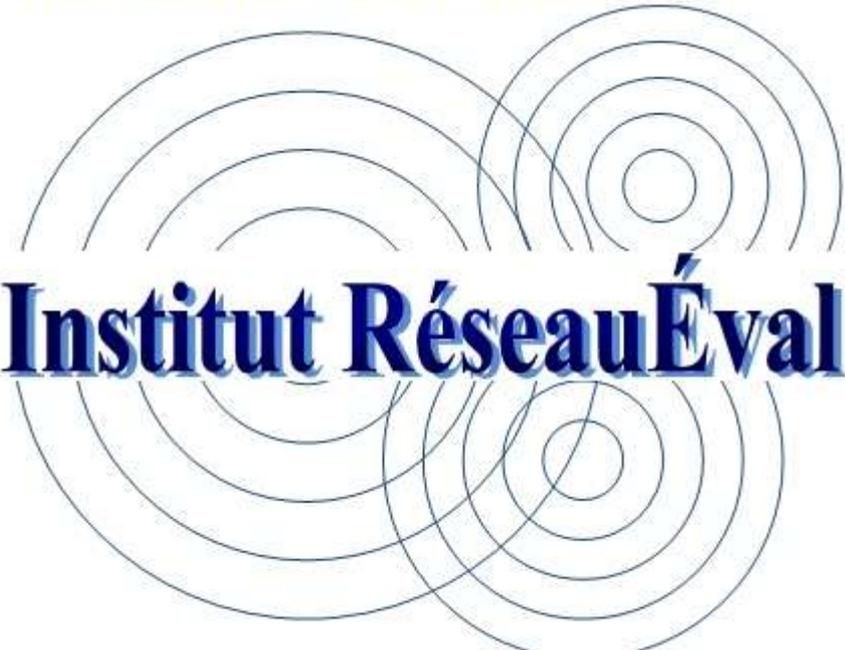


[ pour le développement de la culture en évaluation ]



**Institut RéseauÉval**

[ Instance de labellisation des praticiens de l'évaluation ]

# EXPLICITATION

## DU DISPOSITIF DE LABELLISATION

Madame, Monsieur,

Vous souhaitez vous valoriser vos compétences et vous inscrire dans un processus de professionnalisation pour obtenir un label attestant de vos qualités dans votre domaine d'activité.

RéseauÉval est une association loi 1901 à buts non lucratifs qui fonctionne sur le mode d'un compagnonnage professionnel pour faciliter le développement des compétences et qui associe les professionnels dans les ressources humaines qui ont à conduire ou à participer à des évaluations :

RéseauÉval est une instance de labellisation pour toute personne exerçant une fonction d'évaluation dans son métier. Les personnes concernées sont des professionnels des ressources humaines investis dans les pratiques de l'évaluation pour développer et promouvoir la culture en évaluation dans les organisations.

**Avec vous, RéseauÉval évaluera votre professionnalisme.**

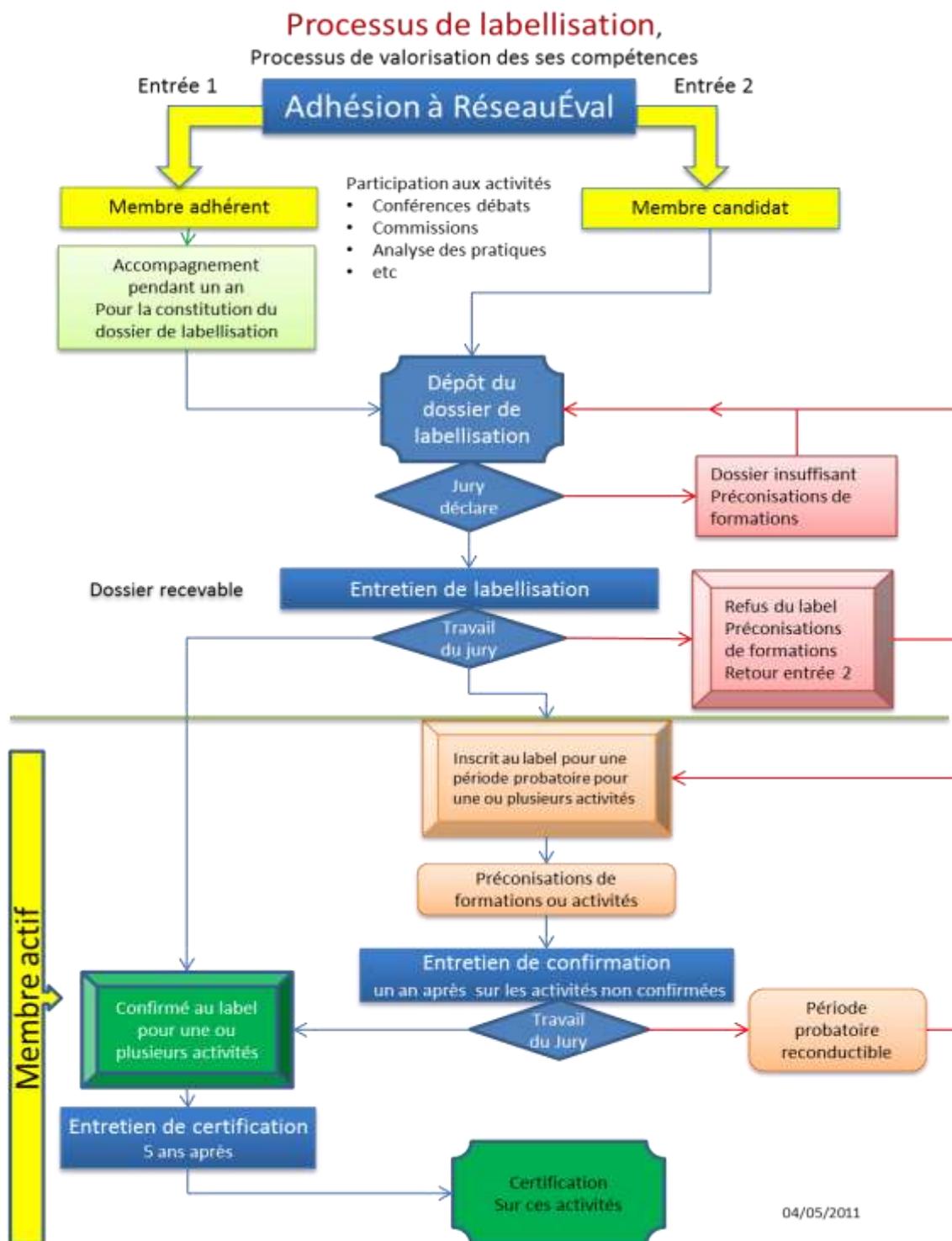
**Ce que RéseauÉval labellise, c'est la conception et la mise en pratique de l'évaluation dans les ressources humaines, quel que soit votre poste de travail.**

**Sont concernés par la labellisation :**

**tous les professionnels dans les ressources humaines qui ont à conduire ou à participer à des évaluations :**

- les directeurs d'établissement, les cadres en entreprises, les managers, les directeurs des Ressources Humaines
- les chargés de mission d'évaluation, les chargés de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les ingénieurs des démarches qualité, les concepteurs d'outils d'évaluation,
- les cadres des fonctions publiques et des fonctions territoriales,
- les professionnels de la VAE, les professionnels de l'insertion sociale, du Travail social,
- les personnels soignants, les personnels de la sécurité routière, les médecins du travail , les Responsables de formation,
- les personnels des trois Fonctions Publiques : armée, hôpital, Education nationale
- -les personnels des collectivités territoriales (mairies, préfectures, conseils territoriaux)
- les accompagnateurs en VAE, en insertion, les conseillers en recherche d'emploi
- les formateurs d'adultes, les ingénieurs de formation,
- les intervenants en organisation dans les ressources humaines : consultants, conseils et experts en ressources humaines, coachs, accompagnateurs d'équipes opérationnelles, animateurs de groupes d'analyse de pratiques, superviseurs, ...

**Vous faites partie de ces professionnels qui peuvent prétendre valoriser leurs compétences d'évaluateur dans les ressources humaines.**



### Membres adhérents

Est nommé «membre adhérent» un futur candidat au label qui veut être d'abord accompagné pendant un an par les membres actifs, à l'occasion de la constitution de son dossier. C'est l'entrée 1 dans le processus de labellisation.

### Membres candidats

Est nommé «membre candidat» toute personne faisant la demande de candidature au processus de labellisation. C'est l'entrée 2 dans le processus de labellisation.

Pour que le dossier soit déclaré recevable, il faut :

- avoir une expérience significative de votre métier dans au moins un des secteurs d'activité présentés au label.
- avoir bénéficié d'une formation appropriée au champ à cette activité.

Le dossier de candidature est examiné par les membres du Comité de Labellisation. Le *candidat* est informé par courrier de la suite donnée à sa candidature :

- soit le refus de son dossier dans le cas (extraordinaire) où aucune pratique d'évaluation n'y apparaîtrait
- soit l'acceptation de la candidature avec la date de convocation devant le jury.

Membres adhérents et membres candidats doivent avoir un entretien avec le Président de RéseauEval pour déterminer leurs stratégies de certification.

### Entretien de Labellisation

Le candidat est reçu en entretien pendant environ une heure par trois membres au moins du Comité de Labellisation constitués en *Jury de Labellisation RéseauÉval*.

Au cours de l'entretien, le *candidat* est d'abord invité, à partir de ses pratiques professionnelles, de ses expériences, de sa formation à exposer, argumenter, communiquer son processus de professionnalisation ainsi qu'un état de sa professionnalité. Il doit rendre intelligible un mouvement, une dynamique, le travail de son auteur sur lui-même, travail inscrit dans la durée (le processus de professionnalisation) mais aussi faire un inventaire des acquis, des compétences en se posant la question de leur maîtrise et en apportant des traces, des preuves de leur réalisation.

Puis le jury pose des questions et demande tous les éclaircissements qui lui paraissent nécessaires pour prendre sa décision.

## Travail du jury

Le candidat doit être capable de répondre aux critères de Labellisation de RéseauÉval suivants :

- Référencer sa pratique,
- Travailler son rapport aux savoirs,
- Se repérer dans l'univers du client,
- Problématiser les enjeux des projets d'évaluation pour accompagner le changement et/ou résoudre les problèmes déclencheurs d'évaluation pour piloter vers le changement.
- Etablir une relation formative/éducative avec ses partenaires, ses clients.

Voir le référentiel qui explicite ces critères. (document « référentiel de l'évaluateur » ci-après)

Au cours de l'entretien avec les membres du jury le candidat peut exposer, échanger sa volonté de (faire) comprendre sa logique, sa posture professionnelle et ses partis pris pratiques pour permettre au jury d'apprécier son professionnalisme.

## Décision du Jury

Le jury se réunit ensuite à huis clos afin de débattre à partir des éléments de l'entretien et du dossier, jusqu'à ce qu'une décision soit prise.

Après délibération, le jury annonce au candidat sa décision :

- Refus du label et suite à donner
- Ou labellisé selon le secteur d'activité en tant que « labellisé inscrit » pour une période probatoire
- Ou labellisé selon le secteur d'activité en tant que « labellisé confirmé ».

Le jury fait aussi les préconisations de complément de professionnalisation (formation, expérience ou connaissances supplémentaires ciblées).

Dans le cas d'un label inscrit, date est prise pour un entretien *de confirmation* avec le Comité de Labellisation un an après la candidature. Au-delà le candidat devra se réinscrire dans le processus et s'acquitter des frais de dossier et d'adhésion à RéseauÉval, sous peine de perdre l'ensemble du label. Mais le jury peut entendre de bonnes raisons d'ajourner le processus, donner quitus pour une « année blanche » et prendre rendez-vous l'année d'après.

La décision du Jury est sans appel.

Le candidat en est également informé par courrier et reçoit l'attestation de son label.

## **Entretiens de confirmation**

L'entretien de confirmation se fait sur les activités pour lesquelles le candidat a été déclaré « labellisé inscrit ». Le membre doit envoyer le dossier support de l'entretien une semaine avant la convocation.

1. Dans le cas où le jury du label a demandé un complément de professionnalisation, il s'agit d'abord d'entendre en quoi l'année écoulée a permis une montée en puissance des compétences du candidat,

Et s'il a suivi les conseils donnés par le jury de label :

En termes d'acquisitions supplémentaires

Et/ou en termes d'expériences nécessaires

Et sinon, pourquoi.

2. ensuite, le candidat est tenu de communiquer au jury de confirmation son projet sur ces activités pour lesquelles il est inscrit :

Va-t-il demander à devenir labellisé confirmé ?

Dans quel délai ? Quelle date de rendez vous devant le jury de label ?

Quelle date de rendu du nouveau dossier de labellisation sur ces activités ?

Le jury de confirmation conseille à nouveau le candidat et décide

- s'il prolonge cette période probatoire d'un an

et il donne alors rendez-vous pour un autre entretien de confirmation

- s'il annule l'inscription

et demande au candidat de passer à nouveau devant le jury de label pour ces activités

il programme alors la date de rendu du dossier et de l'entretien devant le jury de label

## **Entretien de certification**

Le label est valable cinq ans après avoir été confirmé, ensuite il est nécessaire de se présenter devant la commission qui s'occupe des renouvellements du label. Celle-ci vérifie que le label se justifie toujours (notamment par rapport à l'exercice effectif de l'activité) et certifie ou non le candidat pour une ou plusieurs de ses activités.

Tout labellisé doit continuer à cotiser à RéseauÉval pour pouvoir faire valoir son label.

### **Le label s'accorde sur des activités précises**

**Le label s'attribue donc selon la pratique exposée** : on est labellisé consultant ou accompagnateur en individuel, ou formateur, ou DRH ... Ces activités peuvent se cumuler et doivent être analysées distinctement dans le dossier. Elles donnent lieu à des labels différents pour chacune d'entre elles.

Le dossier doit clairement afficher le ou les types d'activités soumise(s) au label.

Ce dossier est proche de celui d'une VAE : il décrit des activités précises et apporte des preuves de leur réalité.

**Les membres adhérents** sont accompagnés par les membres labellisés dans leur professionnalisme et préparent leur dossier de candidature au label.

**Les membres candidats** de RéseauEval qui ont été validés par le jury de label sont **labellisés confirmés** pour certaines de leurs activités.

Ils peuvent être **labellisés inscrits** pour d'autres activités et sont alors entendus annuellement par le jury de confirmation.

**Les membres actifs**, labellisés confirmés, participent à l'animation des activités de RéseauEval (conférences, analyses des pratiques, supervision, commissions de travail, publications, colloques...). Ils signent un contrat avec RéseauEval spécifiant leurs droits et devoirs envers l'Institut.

Au bout de 5 ans les membres actifs labellisés confirmés sont auditionnés par le jury de certification. Si l'issue est positive, ils deviennent **membres certifiés**. Sinon, la commission de certification fait des préconisations et rendez-vous est pris pour une autre audition.

La certification se vérifie tous les cinq ans.

Les membres doivent s'acquitter de la cotisation annuelle.

**Tarifs RéseauEval**

Entrée 1 dans RéseauEval : Membre adhérent, accompagné	Professionnel en exercice	Etudiant Demandeur d'emploi
Adhésion Une fois, à l'entrée	150,00 €	75,00 €
Puis en début d'année Cotisation annuelle	50,00 €	25,00 €
Quand l'accompagné candidate : <ul style="list-style-type: none"> <li>• dossier de labellisation comprenant : frais pour 1 jury de label et 1 entretien de confirmation et 1 entretien de certification</li> </ul>	150,00 €	150,00 €
A partir du second entretien de confirmation	50,00 €	50,00 €
Le paiement peut être échelonné sur deux mois		

Entrée 2 dans RéseauÉval : Membre candidat, Inscription au label	Professionnel en exercice	Etudiant Demandeur d'emploi
Adhésion ⇒ Une fois à l'entrée	150,00 €	75,00 €
<ul style="list-style-type: none"> <li>Frais de dossier de labellisation comprenant : frais pour 1 jury de label et 1 entretien de confirmation et 1 entretien de certification</li> </ul>	150,00 €	150,00 €
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cotisation annuelle (en janvier)</li> </ul>	50,00 €	25,00 €
A partir du second entretien de confirmation	50,00 €	50,00 €
Le paiement peut être échelonné sur trois mois		

---

Tarifs des conférences pour 2011 : 10 euros pour les externes  
5 euros pour étudiants et demandeurs d'emploi  
gratuit pour les membres.

Pour les autres activités ouvertes par RéseauÉval le bureau et le CA décident au fur et à mesure des tarifs.

---

**Vous êtes intéressé pour participer à RéseauÉval ?**

**Prenez rendez-vous pour en discuter : [contact@reseaeval.org](mailto:contact@reseaeval.org)**

RéseauÉval vous adressera le dossier de candidature et le bulletin d'inscription et d'adhésion



L'original du bulletin d'inscription et d'adhésion est à nous renvoyer sous enveloppe dûment affranchie à RéseauÉval, 43 cours Pierre Puget 13006 Marseille, accompagné d'un chèque à l'ordre de RéseauÉval.

S'engager dans **ce processus de valorisation de ses compétences**, c'est avoir le projet de se présenter jusqu'au terme de sa certification.

C'est aussi signer le contrat de membre et s'engager à respecter la charte déontologique de RéseauÉval, ses statuts, son règlement intérieur et ses référentiels. Tous ces documents sont accessibles sur le site.

Vous remerciant de votre confiance avec le souhait de vous compter comme membre de RéseauÉval

Le jury de labellisation de RéseauÉval

## Le référentiel de l'évaluateur

### Référentiel pour la labellisation

Compétences critères	Quelques Indicateurs de réussite particulièrement utiles
<p>Référencer sa pratique =</p> <p>Avoir un système de références et le faire évoluer,</p> <p>chercher la pertinence aux enjeux plutôt que la cohérence à un caractère</p>	<p>1. Connaître et utiliser les concepts pertinents à sa mission comme les démarches historiques d'analyse d'une organisation, approche systémique. Avoir une typologie des changements et des résistances ou des défenses au changement.</p> <p>Identifier les processus de la coordination et des régulations pour l'orientation dans l'agir ou la prise de décision dans l'action rationnelle.</p> <p>Interpréter les données socio-organisationnelles au regard de plusieurs grilles de lecture en sciences humaines</p> <p>Conceptualiser l'évaluation comme une dynamique portée par les humains où la contradiction n'est pas un défaut de logique</p> <p>Connaître les logiques d'action dans l'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la distinction entre contrôler et évaluer,</li> <li>- trajet et trajectoire conduire et accompagner, éduquer et instruire, projet et programme, action et activité, processus, procès et procédures</li> </ul> <p>Connaître les processus de décision et d'orientation dans l'agir professionnel</p> <p>2. Avoir un modèle du sujet, de l'autre, singulier ou collectif qui permette de le considérer comme un partenaire :</p> <p>utiliser pour s'autoévaluer et situer l'autre, les notions de désir, de maîtrise, d'autorité et d'emprise sur l'autre : travailler les relations de pouvoir</p> <p>utiliser les doubles notions comme le rallier – délier, le transfert - contre-transfert</p> <p>faire la distinction entre référentiel et références, personne et personnage, éthique et déontologie, action et agir...</p> <p>Travailler sa vision du monde, son épistémologie</p> <p>3. Travailler le processus de distanciation/implication, être absent et présent pour évaluer les interactions.</p> <p>Viser à être à l'aise et s'en donner les moyens.</p> <p>4. Avoir les moyens de se situer dans les concepts de l'évaluant pour inventer son style d'intervention.</p> <p>choisir sa posture la tenir avec ses limites ; s'être approprié le ou les référentiels d'activités afférents aux missions qu'on exerce.</p> <p>Identifier les missions et activités d'analyse et d'évaluation, de pilotage et d'accompagnement (observation, étude, analyse, conseil, intervention...)</p> <p>Distinguer les notions de rôle prescrit, rôle souhaité, rôle attendu, image de soi, de l'autre, de l'organisation, concevoir l'évaluateur comme véhicule d'images et de messages</p>

<p>Travailler son rapport aux savoirs =</p> <p>Exercer sa fonction critique à partir de références précises. Faire évoluer en permanence ses savoirs. Déchiffrer, interpréter, c'est évaluer la qualité de l'agir</p> <p>Avoir relié ses conceptions à des corpus théoriques pour conceptualiser l'individu, le groupe, l'organisation, l'institution et le social, et leurs liens</p>	<p>1. Savoir quel champ de références et quel dispositif on privilégie en ce moment, lequel on travaille sachant qu'on ne travaille que les idées qui nous travaillent. Avoir une cartographie des catégories de savoirs.</p> <p>Pas d'apriori sur l'origine des savoirs : pluri-référenciation.</p> <p>2. Connaître l'existence des savoirs de l'intelligence pratiques et être attentifs au répertoire de critères situationnels (dont les signes corporels) qui les signalent.</p> <p>3. Accepter l'hypothèse de l'inconscient qui nous divise et permet d'être préparé au surgissement du questionnement éthique, la déontologie ne sait pas tout prévoir. Vivre que l'agir dans nos métiers passe par la corporéité des savoirs. Ne pas tomber dans l'instrumentalisme, les savoirs ne sont pas tous utiles tout le temps, distinguer outils et savoirs, outils et prothèses ou protections.</p> <p>4. Avoir une cartographie des valeurs professionnelles. Etre savant ou rendre l'autre savant n'est pas la seule posture possible de l'évaluateur, c'est l'expertise. Travailler son rapport à l'argent, Le savoir est l'argent. Payer et se faire payer, se méfier du don charitable, de la dette, de la relation d'aide.</p>
<p>Se repérer dans l'univers du client, Pour décider d'un dispositif pertinent à son environnement</p>	<p>1. Se situer face aux incertitudes, à l'ambivalence, aux paradoxes, aux frustrations, aux changements Distinguer le repérage du balisage, le diagnostic et l'analyse de la préemption et de l'évaluation située Oser la confiance, être en veille. Etre en recherche de légitimation, continue et à jamais inachevée, ce qui se traduit par des questionnements et des évaluations permanentes sur ce qui semble être, sur ce qui semble se faire et sur ce qui semble vouloir être ou advenir Utiliser les contraintes pour les travailler comme des opportunités</p> <p>2. Identifier les outils et méthodes mis en œuvre dans la conduite et/ou l'accompagnement du changement Identifier les conditions de réussite du changement Avoir des modes de lectures des organisations. Aborder rapidement un milieu professionnel, Discerner les problématiques, inventer des moyens de greffer une offre d'intervention pertinente sur ce milieu. Recueillir et traiter les informations nécessaires pour orienter les actions à réaliser. Faire une offre de service pertinente aux situations rencontrées, observées, entrevues.</p>
<p>Problématiser les enjeux des projets d'évaluation pour accompagner le changement et/ou résoudre les problèmes déclencheurs d'évaluation pour piloter vers le changement.</p>	<p>1. Etre attentif à ses propres processus de changement, faire un travail sur soi, et puis travailler de soi en situation : développer le questionnement critique sur soi. Faire leur place à l'intuition et aux émotions. Travailler à faire reconnaître sa légitimité et ses compétences, par ses pairs et les clients. Savoir d'où on parle : d'après le statut ou d'après la posture, Choisir de jouer la posture pertinente à la situation.</p> <p>2. Traiter rapidement une somme d'informations en fonction d'une thématique. Organiser un dispositif, un cadre pour l'étude ; animer un travail en équipe. Différencier résolution de problèmes et problématisation.</p>

	<p>Différencier prise de décision et orientation par l'action.          Maîtriser les outils d'enquête (entretiens-questionnaires-observations).          Analyser les effets produits par les interventions de conduite ou d'accompagnement du changement          Pouvoir utiliser le raisonnement dialectique quand la situation le permet          Pouvoir être dans la résolution rationnelle des problèmes quand la situation l'exige.</p> <p>3. Avoir les moyens de se situer dans les concepts de l'évaluant pour inventer son style d'intervention.          Avoir le souci d'accroître ses propres capacités de compréhension des éléments qui entrent en jeu dans l'expression d'une demande ou d'une commande.          Concevoir et réguler le dispositif choisi.</p>
<p>Etablir une relation éducative/formatrice à son client et à ses partenaires</p>	<p>1. Distinguer éducation et scolarité, éducation et instruction, relation et rapport.          Différencier thérapie, aide et éducation.          Différencier guidage et accompagnement, dans l'étayage cognitif, social et psychique de l'autre.</p> <p>2. Accueillir l'imprévisible de la relation humaine comme une richesse.          Faire Usage de soi : accueillir le savoir de l'autre.          Sans mépriser la technique, aller de l'éthique à l'esthétique : le beau est efficace – avoir le goût du bel ouvrage – Faire œuvre.          Travailler à discerner « ce que je donne à voir pour me vendre » et « ce que je propose et qui est juste le nécessaire et le suffisant à l'accélération du changement de l'autre » ; c'est-à-dire : ajuster mon ambition, parfaire l'élégance de mon style professionnel.          Continuer à élucider son rapport au pouvoir. Travailler son ancrage professionnel, sa place dans un corps professionnel qui fait tiers dans la relation.          Faire médiation quand il y a risque de fusion ou d'abandon.          Préserver la face de l'autre et la sienne, s'économiser.          Faire autorité : permettre à l'autre d'inventer sa place.</p> <p>3. Savoir formuler, présenter, restituer le travail fait et les résultats obtenus ou savoir le faire faire, pour cristalliser les avancées produites, les apprentissages réalisés, les solutions trouvées, les savoirs acquis.          Vérifier les acquisitions quand la situation le demande. Contractualiser le dispositif.          Savoir et dire que faire apprendre n'est pas faire la leçon. Etre polyglotte.</p>

**Etudier – valoriser – organiser les pratiques d'évaluation  
dans le champ des ressources humaines**



**L'INSTITUT RESEAUÉVAL**

**Instance de labellisation des professionnels investis dans l'évaluation**

Etre membre de RéseauÉval, c'est bénéficier d'un dispositif qui valorise mes compétences,  
c'est le dispositif de labellisation

C'est bénéficier d'un réseau de professionnels qui m'étayent dans mon processus de  
professionnalisation :

C'est bénéficier d'expériences qui me permettent de développer mes compétences

C'est bénéficier d'un cadre professionnel qui valorise mes pratiques