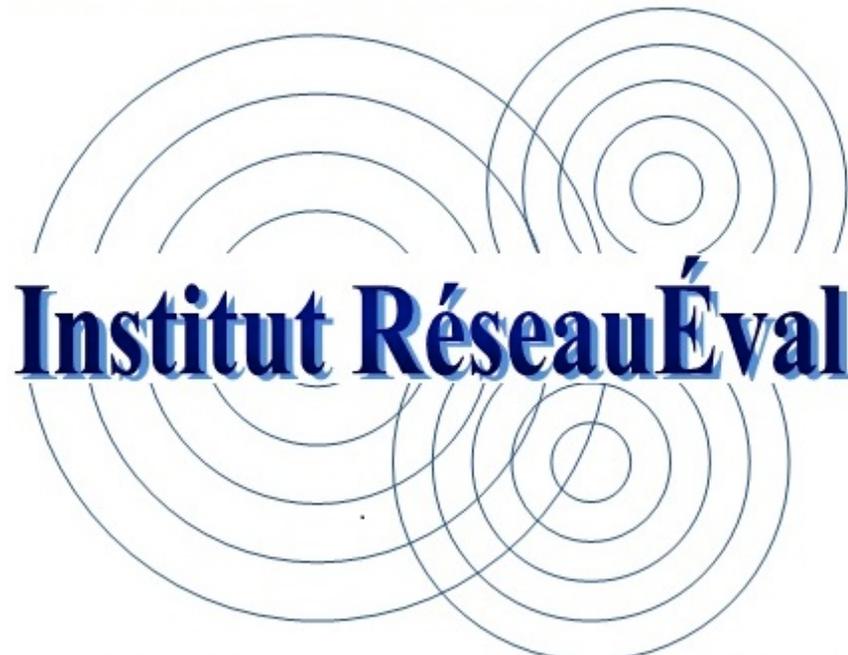




*Etudier – valoriser – organiser  
L'évaluation dans les pratiques  
professionnelles*

[ pour le développement de la culture en évaluation dans les organisations ]



[ Instance de labellisation des praticiens de l'évaluation ]

## LE PROJET

---

oooooooo

© Copyright 2011 RéseauÉval

13/08/11

<http://www.reseaeval.org>

43, Cours pierre Puget – 13006 MARSEILLE



*Etudier – valoriser – organiser  
L'évaluation dans les pratiques  
professionnelles*

**RéseauÉval s'intéresse aux pratiques d'évaluation professionnelles :**

- **Évaluation dans la profession et Évaluation des professions.**

**RéseauÉval s'adresse à 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,
- les personnels de la Santé, de la Sécurité routière, de l'Hygiène et sécurité, de la Qualité
- ...



*Etudier – valoriser – organiser  
L'évaluation dans les pratiques  
professionnelles*

## 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.

**Un Institut** qui se situe donc en amont des organisations professionnelles, qu'il a vocation à alimenter en analyses et en propositions. Un organe, indépendant, qui permet d'affiner l'approche des questions sociales, éthiques et pragmatiques que pose l'évaluation dans les pratiques professionnelles. Un pôle de réflexions, de débats et de propositions sur les enjeux des conceptions et des pratiques de l'évaluation dans le champ des ressources humaines.

**Une société savante** qui s'appuie sur les savoirs en sciences humaines et sociales, avec pour but de partager une culture en évaluation et de diffuser des concepts, des résultats de recherche concernant l'évaluation (laquelle ne se réduit pas au contrôle des bonnes pratiques).

**Une Instance de labellisation des professionnels** dans le champ des ressources humaines investis dans les pratiques d'évaluation, pour valoriser les compétences en évaluation dans les organisations.<sup>1</sup>

RéseauÉval travaille à développer la culture en évaluation dans les organisations : promouvoir les relations humaines et partager une conception de l'évaluation qui n'en reste pas à logique de contrôle, ni comme opération ni comme attitude.

Les ressources humaines sont trop souvent uniquement objet de gestion, pourtant, l'évaluation dans les ressources humaines est plus large que la vérification et la conformisation : elle pose la question de l'intelligibilité des pratiques. L'humain au travail n'a pas à être réduit à des « moyens utilisés », ni à un « facteur » de désordre.

RéseauÉval accorde la plus haute importance à l'autoévaluation dans la pratique et au partage des pratiques. C'est la raison pour laquelle l'ouverture conceptuelle à différents référentiels, théories et modèles ; le dialogue entre les courants et les écoles, y paraît non

---

<sup>1</sup> **Labellisation** : Fait d'attribuer un label, marque spéciale introduite par une organisation professionnelle pour identifier et pour garantir l'origine et un niveau de qualité.



*Etudier – valoriser – organiser  
L'évaluation dans les pratiques  
professionnelles*

seulement souhaitable, mais essentiel à la qualité des démarches des praticiens de l'évaluation.

Les membres de RéseauEval sont tous des personnels des métiers de l'humain, des métiers de l'éducation, des pratiques professionnelles comportant une dimension d'évaluation des relations humaines au travail.

**Le réseau est un mode de fonctionnement des relations humaines spécifique.**

Dans le modèle du réseau neuronal, qui est celui de RéseauEval, tous les points sont en possible reliance à tous les autres, même si certains secteurs sont préférentiellement spécialisés (en structures, pour des programmes). C'est l'action qui crée les connections, elles ne sont pas organisées avant, elles sont possibles (virtuelles). C'est l'action qui connecte (Cf. l'enaction de Varéla) : *RéseauEval est ce que font ses membres.*

Le réseau peut comprendre des gens de statuts différents qui se mettent en connections autour d'un centre d'intérêt, d'un projet. Chaque membre est le nœud d'un réseau. C'est un système de communication ; tous les points du réseau peuvent être reliés, les connections s'activent, se réalisent en fonction des intérêts provisoires de chacun, pour agir ensemble : une « tête de réseau » se désigne, le temps d'un projet ou d'un contrat, d'un programme. Elle incarne alors RéseauEval.

Le Réseau comporte une dimension cachée, virtuelle, potentielle : des possibles qui ne demandent qu'à être activés. Les connections, à un moment t, ne sont pas toutes activées en même temps et la connexion reste toujours possible, en attente d'une réalisation, d'un agir. A la différence des organisations hiérarchisées, le réseau n'institue pas de subordination, de décision centralisée : il ne fonctionne pas sur le sentiment d'appartenance à un tout dans lequel on se fondrait et qui agirait seul. **On n'attend pas qu'un réseau fonctionne, on le fait fonctionner.** Dans le réseau, chacun est à la fois tête de réseau et point du réseau. On communique de son propre chef et on fédère d'autres membres qui s'associent ponctuellement pour une action.

Le réseau peut agir là où l'organisation arborescente est inefficace. Dans celle-ci quand il y a une coupure en un point quelconque, il y a interruption de la communication. Alors que dans le réseau, quelle que soit la coupure, la communication reste possible. Ses propriétés sont la souplesse et une grande imprévisibilité : tout dépend de l'engagement des membres du réseau.



*Etudier – valoriser – organiser  
L'évaluation dans les pratiques  
professionnelles*

## **Etudier, Organiser et Valoriser les pratiques d'évaluation**

Pour contribuer à l'organisation des métiers de l'évaluation :

RéseauÉval apporte sa contribution à l'organisation des métiers de l'évaluation dans les ressources humaines. RéseauÉval se différencie nettement d'autres organismes s'occupant seulement de la bonne pratique d'évaluation ou des effets des politiques publiques.

Organiser ces métiers paraît d'autant plus important que ce champ souffre de nombreux déficits :

- le manque de formation d'un grand nombre d'évaluateurs nuit à l'ensemble, même si de nombreux évaluateurs formés sur le tas arrivent quand même à faire un bon travail.

- la gadgétisation de l'évaluation en entreprise n'est pas favorable non plus. Ces "modes d'un jour" aux dénominations ronflantes, même si parfois elles contiennent des idées intéressantes, provoquent des attentes irréalistes et conduisent parfois à des déceptions et des dégâts sociaux inquiétants.

- Pour combattre les charlatans dans nos rangs, les autorités publiques risquent d'imposer à tous des réglementations draconiennes et inadaptées comme cela se passe ailleurs. RéseauEval veut, par conséquent préparer les professionnels à être, le moment venu, des interlocuteurs valables pour veiller à empêcher une uniformisation gestionnaire des processus d'évaluation. Le label donne cette validité. La labellisation est un moyen efficace pour contribuer à l'organisation des métiers de l'évaluation des ressources humaines.

L'évaluation n'est pas d'abord un dispositif mais un processus humain. Elle n'est pas assignée à résidence, elle est là, qu'on le veuille ou non. C'est une expérience humaine : on évalue en permanence pour chercher le sens de ce qu'on fait. L'évaluation c'est le rapport qu'on a aux valeurs, à ce qui importe. C'est d'abord un questionnement existentiel, bien avant d'être des procédures.

RéseauÉval permet aux évaluateurs de développer le sens de leurs pratiques quotidiennes et donc de se professionnaliser. Cela passe par la valorisation de ses compétences par l'obtention d'un label.

**Le premier objet de RéseauÉval est de développer la culture en évaluation dans les organisations : de promouvoir les relations humaines et de partager une conception de l'évaluation qui ne se réduit pas à l'expertise. L'évaluation dans les ressources humaines est plus large que la vérification et la conformisation, elle pose la question de l'intelligibilité des pratiques, du sens de ce qui se fait.**



## *Etudier – valoriser – organiser L'évaluation dans les pratiques professionnelles*

### **Evaluation :**

1. Pratique greffée sur une autre pratique ; s'en distingue par un travail des critères. Travail des valeurs dans l'activité d'un sujet. Est une dimension de l'agir dans les métiers de l'humain. Traduit le désir de rendre intelligible ce que l'on fait.
2. Comporte deux logiques contradictoires : la logique de contrôle qui permet d'assurer la fonction sociale de bilan, d'arrêt sur image pour faire le point et stabiliser en vérifiant la conformité ; et l'autre logique de l'évaluation au service de la promotion des potentiels, qui assure la fonction sociale de promotion des dynamiques (l'accompagnement). Traduction opératoire du désir d'intelligibilité en acte ; ce désir de comprendre la valeur de ce qu'on fait, de communiquer sur ce qui importe, de hiérarchiser dans nos activités les dimensions qui nous semblent primordiales : l'évaluation commence quand on hiérarchise, c'est notamment ce qui la distingue de l'analyse. Ce désir d'intelligibilité peut prendre la voie du « rendre compte » dans la logique du contrôle ou celle de « la prise en considération » dans l'autre logique de l'évaluation, celle de la promotion des possibles, de l'accompagnement.
3. L'évaluation se décline en plusieurs thématiques, correspondant à des processus dans l'organisation dont l'importance varie suivant le modèle d'évaluation convoqué : cognitive (production de connaissances sur l'objet d'évaluation), instrumentale (visant à produire des stratégies d'amélioration ou du changement), d'orientation (visant à proposer une politique pour l'organisation). Dans tous les cas, l'évaluation institue une relation éducative

**La seconde raison d'être de RéseauÉval est de labelliser les évaluateurs dans les ressources humaines qui veulent faire reconnaître leurs compétences.**

*Se référer à La procédure de labellisation disponible dans le dossier Explicitation du dossier de candidature au label RéseauEval*

**La labellisation est le moyen principal de promouvoir la culture en évaluation dans les organisations Il s'agit de faire connaître un corps constitué de professionnels de l'évaluation dans les ressources humaines avec leurs spécificités de compétences, de fonctionnement, de savoirs.**

**Le label RéseauÉval n'est pas un quitus, un simple passeport.**

**La labellisation est un processus de professionnalisation.**

**Entrer dans ce processus, c'est bénéficier d'un groupe de pairs à l'écoute de votre aventure professionnelle qui peuvent entendre vos questions et les travailler avec vous.**



*Etudier – valoriser – organiser  
L'évaluation dans les pratiques  
professionnelles*

**Se faire labelliser, c'est :**

**Se faire évaluer : non pas simplement acheter un laissez passer mais avoir des points de repères (des références) pour des points d'ancrage (dans sa propre histoire) ; c'est être autorisé par des pairs qui m'accompagnent dans mon propre cheminement.**

**c'est-à-dire :**

- 1. Etre plus crédible : Avoir une reconnaissance de mes compétences, un affichage de professionnalisme et pouvoir rassurer mes clients**
- 2. Etre en réseau avec d'autres professionnels : rester dans une dynamique de progrès, apprendre au contact de pairs, continuer à me former ; échanger sur des valeurs professionnelles et sur leur mise en acte**

- 3. Avoir un endroit pour travailler des doutes, poser des questions de façon informelle**

*Se référer au contrat du membre de RéseauEval*

**Comment se déroule la labellisation ?**

**Le postulant choisit la pratique ou les pratiques qu'il veut valoriser.**

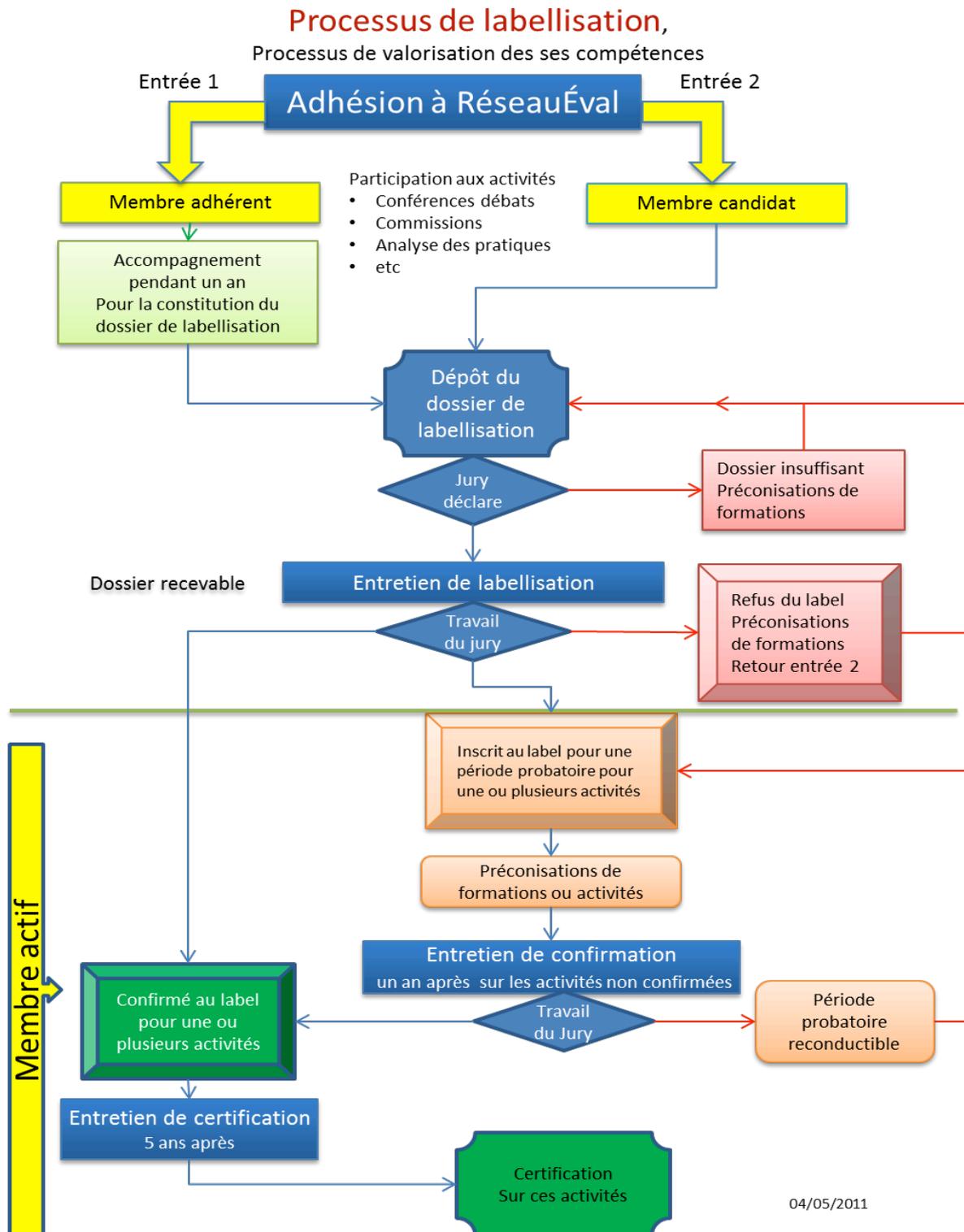
**Il communique son dossier selon un format standard (dossier complet en version Word à demander)**

*Voir : [Explicitation du dossier de candidature au label RéseauEval](#) .*

**Sont concernés par la labellisation :**

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

**[Voir Pourquoi un coach professionnel se ferait labelliser Evalueur dans les ressources humaines ?](#)**





*Etudier – valoriser – organiser  
L'évaluation dans les pratiques  
professionnelles*

**Le jury fonctionne avec un référentiel de labellisation qui comprend les critères 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 de l'évaluateur*

**Le label s'attribue donc selon la pratique exposée : on est labellisé formateur ou consultant ou accompagnateur en individuel, ou DRH ...**

**Ces activités peuvent se cumuler dans le même dossier mais doivent être analysées distinctement. Elles peuvent donner lieu à des labels différents pour chacune d'entre elles.**

**Tout admis labellisé doit continuer à adhérer à RéseauÉval pour pouvoir faire valoir son label.**

*Voir les tarifs de RéseauEval*

**En quoi le label de RéseauÉval diffère-t il d'un diplôme ?**

**Un diplôme atteste d'un niveau de formation, il donne une sorte de passeport pour l'exercice professionnel. Il ne dit pas grand chose de la pratique effective avec les clients, ni de l'expérience en tant que professionnel débutant ou chevronné, ni de l'éthique professionnelle dans l'activité.**

**Le label est un outil promotionnel, il vous accompagne tout au long de votre développement professionnel.**

*Voir La rubrique plate-forme de compétences, affichage des coordonnées des labellisés et de leurs compétences.*



*Etudier – valoriser – organiser  
L'évaluation dans les pratiques  
professionnelles*

Le label de RéseauÉval est un système de reconnaissance par des pairs, c'est-à-dire des personnes qui exercent depuis un assez grand nombre d'années et qui se sont associées pour établir des règles relatives à l'exercice de cette profession, pour promouvoir une organisation de ces métiers afin de protéger les clients de praticiens à la dérive ou de charlatans. L'éthique est une dimension des pratiques d'évaluation.

*Voir la Charte RéseauÉval*

Il ne peut y avoir obligation d'avoir suivi un cursus de formation précis pour obtenir le label, comme il ne peut pas être question de refuser le label à des professionnels qui rempliraient les conditions de labellisation sous prétexte qu'ils auraient été formés selon d'autres approches. Ce sont les compétences qui comptent.

L'expérience professionnelle est ce sur quoi s'appuie le candidat au label, c'est pourquoi ceux qui n'ont que peu d'expérience entrent en étant d'abord *membre candidat* et sont accompagnés à l'occasion de la fabrication du dossier pour le label.

## La politique de RéseauÉval

Les valeurs de RéseauÉval se résument en la confiance et l'émancipation de l'être humain au travail.

### ***Nos valeurs :***

L'évaluation ne peut pas être que du contrôle de conformité

L'évaluation dans les ressources humaines ne peut être réduite à la surveillance de la bonne pratique, ni à la mesure des effets des politiques publiques

L'évaluation contribue à créer chez les professionnels plus d'autonomie, plus de fonction critique, plus de responsabilité, plus de créativité, plus de pertinence aux contextes, en ce sens elle implique une relation éducative.

Les ressources humaines ne sont pas un stock que l'on gère : le bien-être et l'émancipation de l'humain au travail sont un souci de l'évaluateur.

Organiser les métiers de l'évaluation est important. Mettre en relief la dimension évaluation dans les métiers de l'humain, aussi.

Les théories empruntées à divers champs des sciences humaines permettent de comprendre le monde du travail.

L'éthique est indissociable des pratiques de l'évaluation.

La plus value du professionnel investi dans les pratiques de l'évaluation, est la relation éducative qu'il va organiser, le temps de son évaluation, dans les relations humaines au travail.

Tout dispositif d'évaluation est une intervention sur l'existant, une relation éducative. Dans les ressources humaines, évaluer n'est pas contrôler des objets mais travailler avec des sujets. L'évaluation comme intervention éducative est un sous-ensemble de l'intervention sociale. Elle se centre sur les relations humaines au travail et non pas sur les seuls aspects organisationnels, de gestion économique et financière ou de calculs des effets.

L'évaluateur installe avec ses partenaires une relation qui va de la transmission de savoirs jusqu'à accompagnement du changement qui ne peut pas être, lui, finalisé que sur l'instruction, l'information et l'acquisition instrumentalisée d'un corpus de savoirs ou de



*Etudier – valoriser – organiser  
L'évaluation dans les pratiques  
professionnelles*

techniques. L'éducation a pour orientation l'appropriation dans l'expérience des acteurs de ce corpus de savoirs et la formation ouverte, organisée, aux changements des attitudes, des relations entre professionnels.

Éduquer, c'est (à partir de savoirs de toute nature) viser la construction d'autres savoirs dits expérientiels, vécus, utilisés dans une pratique. Et cela va plus loin que la simple transmission. L'éducateur est là pour que l'autre accélère son propre changement, dont l'autre reste maître. C'est donc à la fois instruire, rendre plus savant qu'avant (rôle de l'expertise) et accompagner l'autre (rôle de l'accompagnement) pour qu'il trouve son propre chemin, son développement, ses sens. Le savoir n'est qu'un tremplin pour chercher du sens. Et cette quête de sens (toujours pluriel) oblige à l'appropriation de savoirs objectifs, c'est-à-dire à leur transformation au moins partielle.

L'éducation est donc un projet de société et non pas seulement une pratique sociale identifiable (comme le scolaire ou le pédagogique) : c'est un vouloir, une mission, une intentionnalité, une visée ; bien avant d'être une intention. Ce projet est présent dans diverses pratiques sociales, mais il y est plus ou moins apparent.

Le projet d'éduquer que porte l'évaluateur dans les ressources humaines ce n'est non pas seulement la transmission de savoirs, ni même seulement la transmission de valeurs, d'une culture ; c'est bien au-delà : recommencer à chaque génération la construction de la fragile humanité, cette qualité de l'animal social qui devient humain. On ne naît pas humain, on le devient — par l'éducation. Et c'est un travail inachevable qu'on ne fait pas seul.

L'apprentissage chez les adultes ne se limite ni à la transmission de savoirs ni au transfert de compétences. Le terme appropriation s'inscrit à l'encontre de ces métaphores ordinaires encore centrées sur le sachant. L'évaluateur conscient d'avoir une mission d'éducateur, propose, donne à débattre, des idées, des façons de faire, des méthodes que les participants peuvent ou non prendre et transformer. Sa déontologie lui interdit toute emprise sur l'autre, toute volonté de formatage.

C'est pourquoi l'évaluateur formé à l'évaluation des relations humaines au travail, parce qu'il se sait éducateur, agit toujours pour le bien de l'autre, suivant des valeurs toutes contenues dans l'idée de l'émancipation de l'autre et dont les critères sont connus : plus d'autonomie, plus de fonction critique, plus de responsabilité, plus de créativité, plus de pertinence aux contextes (professionnels), ce qui ne veut pas dire s'y adapter seulement mais aussi y apporter du neuf.



*Etudier – valoriser – organiser  
L'évaluation dans les pratiques  
professionnelles*

**RéseauEval prend donc partie pour les acteurs et leur émancipation, dans une logique de confiance :**

*. « Il s'agit cette fois de dépasser la logique technique de l'ingénieur pour qui le travail est source d'erreur et la logique économique du gestionnaire pour qui le travail est source de coûts ; de passer d'une logique de méfiance à une logique de confiance, de remplacer la mesure des écarts a posteriori par la création d'outils pouvant aider les opérationnels au sein de contextes de changement rapide : aider les gens à comprendre au lieu de les aider à ne pas se tromper. Mais cela suppose :*

- qu'aider à comprendre ne veuille pas dire seulement comprendre ce que veut la Direction*
- que partir du travail de l'Homme ne consiste pas à réduire l'Homme au travail productif*
- que raisonner en termes de processus ne consiste pas pour la direction à maîtriser l'ensemble du processus dans la crainte de l'imprévisible*
- que réguler par le sens ne veuille pas dire intérioriser la contrainte et le contrôle dans le travail et ainsi développer la servitude volontaire...*

*Il n'y a pas de qualité sans accès au sens»*

**(Renard, J. 1996. Revue Cible N°33).**



*Etudier – valoriser – organiser  
L'évaluation dans les pratiques  
professionnelles*

La politique de RéseauÉval est de permettre aux évaluateurs de travailler le sens de leurs pratiques quotidiennes. Evaluation pour nous ne signifie pas simplement contrôle, sans pour autant que nous méconnaissions le rôle important du contrôle et son utilité, dans tous les domaines du travail.

Le contrôle est nécessaire, il n'est pas l'essentiel.

Les organisations (les entreprises, les services, les associations) sont fondées sur un ou des projets à court, moyen ou long terme. Leur vigueur et leur résistance aux turbulences dépendent en partie de la vitalité de leur projet fondateur, en partie aussi des relations qu'elles entretiennent à l'interne et en pertinence avec leur environnement.

Les théories empruntées à divers champs des sciences humaines aident à comprendre les dérives et les potentiels des organisations. Un ensemble d'outils conceptuels empruntés à plusieurs disciplines des sciences humaines permet de débloquent, de dynamiser, de réorienter les processus. Souvent en intervenant sur les procédures, parfois sur les structures mises en places, car celles-ci influent sur les processus, toujours en pariant sur l'humain.

La philosophie de base de RéseauEval concernant les organisations peut être exprimée ainsi : au lieu de les régulariser pour qu'elles se conforment à un schéma pré-dessiné, chercher à les orienter, par le pilotage vers le changement ou par l'accompagnement du changement, donc par l'évaluation des relations humaines professionnelles, dans un re-positionnement pour plus de pertinence à leurs aspirations propres et aux attentes de leur environnement. C'est dans la tension que portent les hommes au travail entre LEUR projet et LE MARCHÉ ou bien l'attente des usagers que les organisations peuvent se ré-inventer à tout moment.

## La plus value de RéseauEval

### RéseauEval est

Un collectif de pairs intéressés par la théorisation des pratiques d'évaluation et l'examen critique des théories dans la confrontation avec le terrain

Un rassemblement d'évaluateurs exerçants en entreprise, dans la formation, le management, le coaching, bref les ressources humaines...

Une communauté professionnelle qui travaille à la professionnalisation des évaluateurs, qui étudie, valorise et est force de proposition pour les décideurs, pour organiser les métiers de l'évaluation

Un réseau type neuronal, avec des nœuds d'activités plus ou moins intenses selon les intérêts intellectuels et les opportunités économiques de chacun

Un creuset de créativité, un « lieu » de métissage philosophique, une polyphonie de références diverses pour penser **et** éprouver les pratiques d'évaluation

Une agora où l'on échange, se professionnalise et se ressource dans la confiance. Chaque membre construit cette confiance.

Un regroupement international : nos recherches de connexions visent au minimum l'espace européen et n'excluent pas ce qui le dépasse

Un ensemble souple, vivant, se recomposant en permanence, où la régulation permet de cheminer.





*Etudier – valoriser – organiser  
L'évaluation dans les pratiques  
professionnelles*

### Qui peut saisir RéseauEval ?

RéseauEval, institut de labellisation des professionnels des ressources humaines peut être saisi, par les instances publiques pour tout projet d'étude pour des lois, des plans ou des programmations concernant les pratiques professionnelles d'une évaluation des ressources humaines qui ne se réduit pas au contrôle. Les organisations privées, les associations et les entreprises peuvent également saisir l'Institut pour des projets, des programmations définissant les orientations stratégiques, l'implantation de réformes des relations humaines au travail.

L'Institut peut également être consulté sur toute question concernant la labellisation des professionnels exerçant une fonction d'évaluation dans les ressources humaines, par les acteurs eux-mêmes pour être accompagnés dans la certification de leurs compétences en évaluation.

L'Institut peut en outre, s'autosaisir et appeler ainsi l'attention des instances publiques, politiques et économiques sur les réformes qui lui paraissent nécessaires. Dans ce cadre, les avis de l'Institut RéseauEval, sont publiés sur le site [reseaueval.com](http://reseaueval.com).



*Etudier – valoriser – organiser  
L'évaluation dans les pratiques  
professionnelles*

## **En résumé, L'Institut RéseauEval a donc trois activités principales :**

- **C'est un Institut, pôle de réflexion et de recommandations pour organiser l'évaluation dans les métiers des ressources humaines:**

Les commissions d'étude de l'Institut réunissent professionnels et spécialistes, favorisant ainsi le partage des expériences et la confrontation des opinions. Leurs travaux présentent quatre caractéristiques principales : ils s'inscrivent dans une vision prospective, ils intègrent la dimension internationale, ils privilégient les expériences concrètes et ils sont le fruit de débats contradictoires. Ces réflexions aboutissent à l'élaboration d'articles, d'analyses et de rapports diffusés.

- **C'est une société savante, un lieu de production, de débat et de professionnalisation :**

Les différentes manifestations organisées par l'Institut RéseauEval (conférences, analyses de pratiques, journées d'étude, séminaires... ) permettent de stimuler les échanges et d'enrichir les réflexions de leurs participants. Les membres actifs désireux d'être en lien avec le monde de la recherche sont invités à s'exprimer à ces occasions entre eux ou devant des professionnels intéressés.

- **C'est une instance de labellisation : de valorisation des compétences**

**pour toute personne exerçant une fonction d'évaluation dans son métier. Pour tous les professionnels des ressources humaines qui ont à conduire des pratiques de l'évaluation.**

RéseauÉval ne dispense pas de formation, n'a pas de catalogue.

RéseauÉval labellise des personnes, pas des collectifs : si un cabinet, par exemple, est intéressé par la labellisation, il doit présenter au label tous ses consultants, car ce n'est pas l'entreprise qui est labellisée.





*Etudier – valoriser – organiser  
L'évaluation dans les pratiques  
professionnelles*

**Vous travaillez dans un poste où vous avez des évaluations à conduire**

**Vous vous posez des questions  
autour de la certification,  
de la labellisation,  
des normes qualité  
de l'analyse des pratiques ?**

**Vous voudriez proposer une nouvelle version  
des fiches ROME  
qui vous concernent ?**

**Vous voulez mettre à jour votre référentiel métier ?  
votre référentiel d'activités ?  
votre référentiel formation ?**

**Vous voulez étudier – organiser- valoriser les pratiques d'évaluation ?**

**Construisons ensemble notre identité !  
RéseauEval s'engage avec vous  
dans un processus de professionnalisation**

**En associant l'ensemble des professionnels des ressources humaines  
à la rédaction et à l'affichage  
des documents nécessaires  
pour la reconnaissance de leurs missions ;**

**à des études pour interpeller les organes de décision  
et  
être force de proposition.**

---

oooooooo



*Etudier – valoriser – organiser  
L'évaluation dans les pratiques  
professionnelles*

**Page à renvoyer en deux exemplaires**

**J'atteste avoir lu et travaillé pour le connaître, le projet de RéseauEval,  
je suis intéressé pour adhérer à l'association.**

|  |   |
|--|---|
| Le membre<br>Nom prénom<br>« Lu et approuvé »<br>Signature<br>date | Le Président de RéseauEval<br>Signature |
|--|---|



*Etudier – valoriser – organiser  
L'évaluation dans les pratiques  
professionnelles*

**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**

Le document « projet de RéseauEval » est le contenu principal du site de l'association. Il comporte le projet-visées en terme de valeurs, de dessein et le projet-programme général de l'association, de façon que la mission sociale de l'association soit explicite, connue et comprise par ses membres, salariés, bénévoles et volontaires éventuels. Et que la plus-value sociale de l'association, dans le ou les domaines qui sont les siens, soit justifiée.