

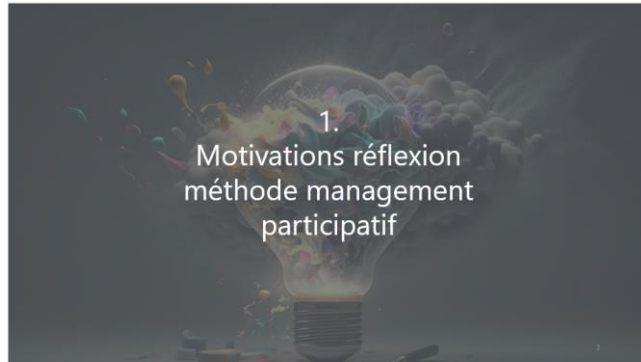


Home Vallée de la Jogne

La gestion des prestations collectives au Home de la Jogne à Charmey

Nathalie Chollet Rainone, directrice

Plan



A lightbulb is the central focus, filled with a vibrant, multi-colored liquid splash in shades of yellow, blue, purple, and pink. The splash is dynamic and energetic, with droplets and splatters extending outwards. The background is a dark, textured grey, and the overall scene is lit from below, creating a soft glow around the base of the bulb. The text is overlaid on the central part of the splash.

1.

Motivations réflexion
méthode management
participatif

Motivation introduction de la méthode au Home de la Jogne



Alibis et chronophages

Les **évaluations individuelles** étaient vécues comme alibis et chronophages



Attractivité

Assurer l'attractivité de l'institution (d'autant plus qu'elle est **excentrée**)



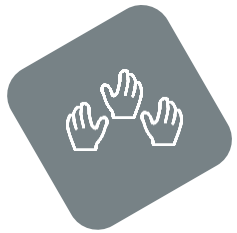
Nommer les problèmes

La difficulté des collaborateur-trice·s à **nommer** ouvertement les **problèmes**



Favoriser l'implication

Favoriser l'implication de chacun·e·s dans la **recherche** de **solutions**



Management participatif

Soutenir le management participatif de notre institution



Complexité de la communication

La complexité de la communication **entre les secteurs**



Difficultés à déléguer

Soutenir le personnel d'encadrement qui trouve des difficultés à déléguer



Répondre aux besoins spécifiques

Répondre aux besoins spécifiques des **jeunes générations**

2. Présentation de la méthode

The image features a hand holding a cluster of interlocking gears. The background is a dark blue-grey color with a faint, larger-scale gear mechanism. The text is centered and white.

Origine de la méthode

Elle a été développée par la Haute Ecole
Ingénierie et Gestion du canton de Vaud
(HEIG) sous l'égide du prof. François Gonin
entre 2012 et 2014

Objectif

*"Comment les aspects
individuels et **collectifs**
peuvent être pris en
considération dans
**l'évaluation des
performances** ?"*



Suite au **constat** que



la qualité des prestations est

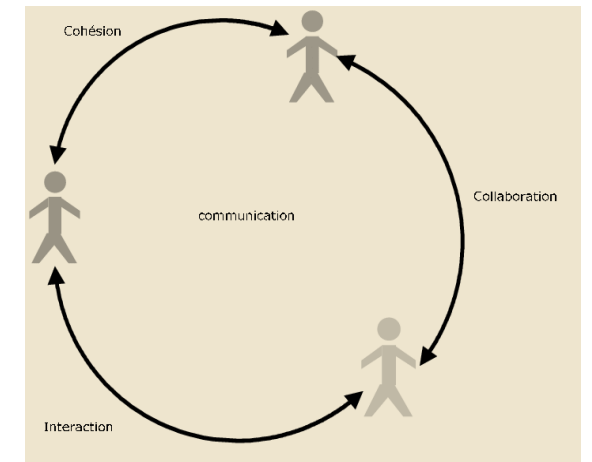
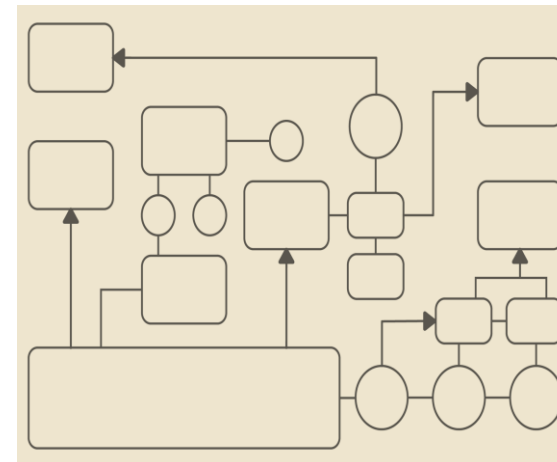
le résultat d'un travail collectif

notre système de management s'appuie lui sur des prestations individuelles

nécessité de créer des

systèmes favorisant la collaboration

les processus de travail étant toujours plus complexes et interdépendants



La gestion des prestations vise à

Raison d'être

Concentrer les énergies des collaborateur·trice·s sur la raison d'être de l'organisation



Qualité des prestations

Améliorer la qualité des prestations et **faire face aux difficultés** de terrain



Echange et prise de recul

Favoriser l'échange et la prise de recul sur le travail



Impliquer et responsabiliser

Impliquer et responsabiliser l'ensemble des **collaborateur·trice·s**



Reconnaître et valoriser

Reconnaître et valoriser les **réalisations**

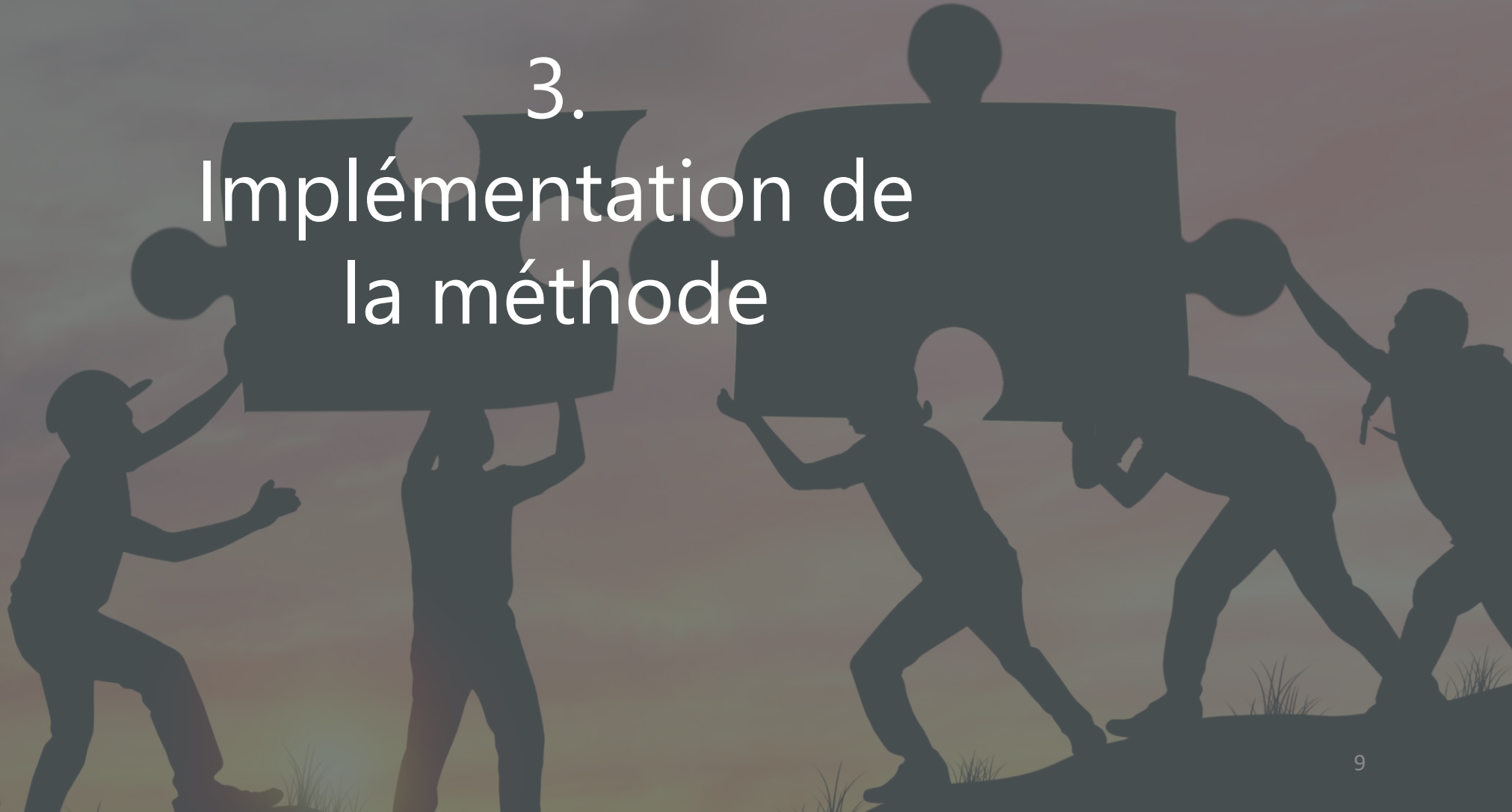


Intelligence collective

Développer une intelligence collective en s'appuyant sur les **valeurs de l'institution**

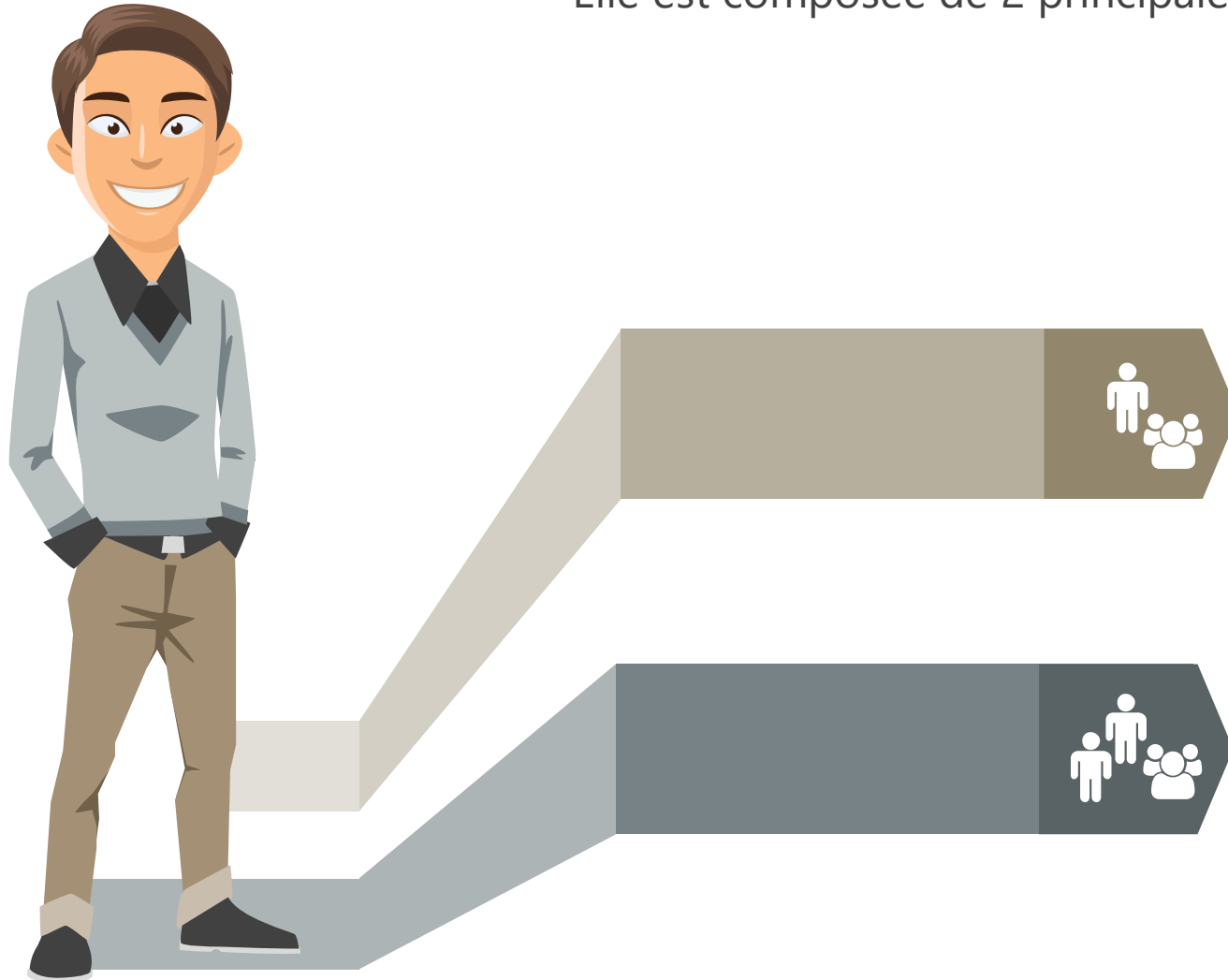
3.

Implémentation de la méthode



Etapes de l'évaluation collective

Elle est composée de 2 principales étapes



une **séance d'auto-évaluation** de chaque équipe, animée par un·e porte-parole (issu·e de l'équipe et élu·e par elle)

une **séance d'évaluation** des prestations professionnelles collectives, conduite par le ou la responsable d'équipe

Composantes de l'évaluation collective



Bilan de la période **écoulée**



Missions

Réalisation des missions de l'équipe



Objectifs

Réalisation des objectifs d'équipe



Dynamique de l'équipe

Satisfaction de l'équipe sur la dynamique de l'équipe



Encadrement

Satisfaction de l'équipe sur l'encadrement

Composantes de l'évaluation collective

La préparation de la période à **venir**



Développement

Besoins de **développement** des membres de l'équipe



Amélioration mission de

l'équipe (objectifs) de la réalisation de la mission de **l'équipe**

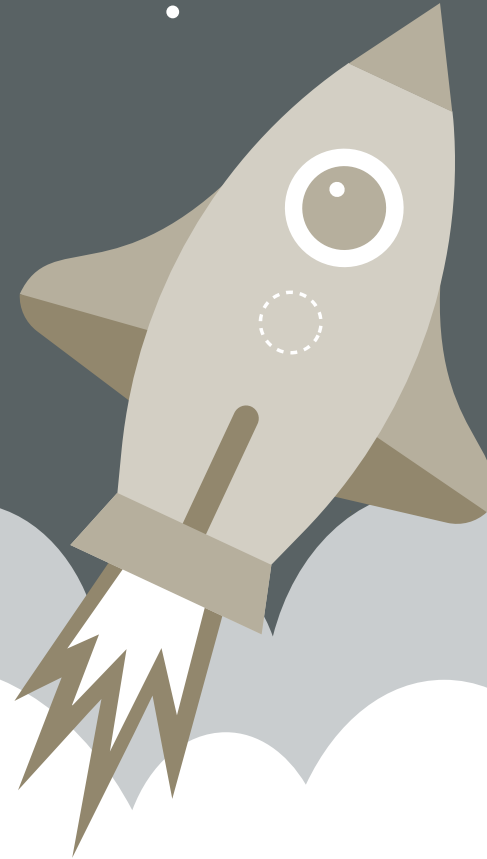


Amélioration fonctionnement institution

Amélioration (objectifs) du fonctionnement global de **l'institution**



Sur la base des évaluations/objectifs collectifs



Au niveau des services

- ✓ Choix et **priorisation** des **mesures** à mettre en œuvre
- ✓ **Mise en œuvre** des mesures d'amélioration



Au niveau institutionnel

- ✓ Choix et **priorisation des mesures**
- ✓ **Mise en œuvre** des mesures d'amélioration et projets



Planifier un **colloque d'équipe hebdomadaire**



Afficher les **informations** générales dans le service



Harmonisation des **pratiques communes** aux 3 unités



Standardisation des **processus** en cafétéria



Intégration des proches :
1 bilan annuel

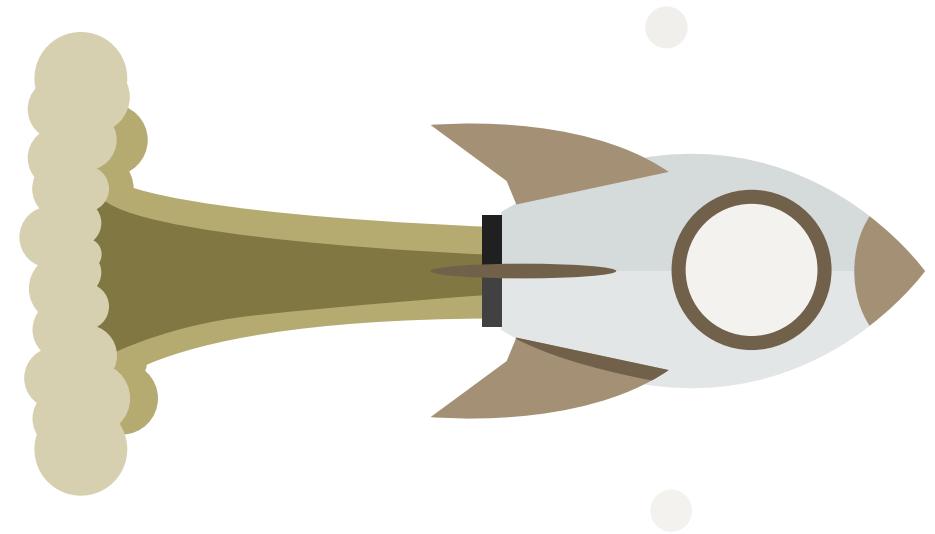


99% de **précision des données** dans documents officiels



Participation régulière des **ICUS** aux **colloques des cadres**

Exemples objectifs équipes



Nous n'avons **pas exigé d'objectifs SMART**

Etapes en amont de la mise-en-œuvre



Besoins spécifiques / facilitateurs

Identifier les besoins
spécifiques/facilitateurs de l'organisation
(ex. management participatif)



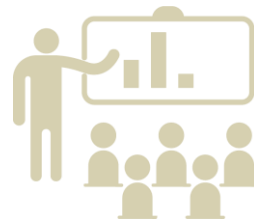
Information des équipes / porte-parole

Information des équipes, **choix** des
porte-paroles par les équipes



Politique cadre

Définir la politique cadre (valeurs
institutionnelles, principes de
management, charte de
communication, etc.)



Formation

Formation des **porte-paroles et
des cadres**



Procédure et outils

Elaborer la procédure de gestion des
prestations collectives et les outils
(formulaire d'appréciation de la
performance collective, formulaire de
feedback individuel, etc.)



Référentiels métier : mission et indicateurs

Définition des référentiels métier:
missions et indicateurs par secteur

Maintien d'un volet individuel

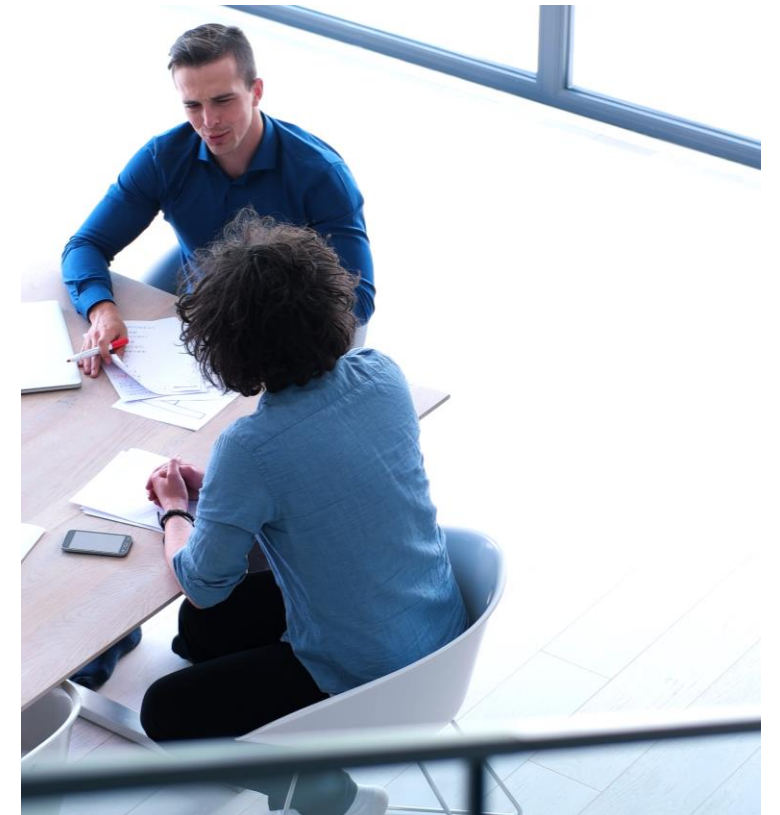


Feedbacks oraux et informels

des feedbacks réguliers/**reconnaissance** sur le travail et les comportements de manière orale et informelle

Feedbacks écrits

complétés par des feedbacks écrits lors de **faits significatifs**, positifs ou problématiques





4. Évaluation des utilisateurs

01

Le système est accepté et perçu comme **motivant et valorisant**



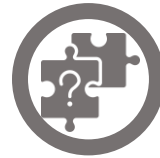
07

Proposition de développer une nouvelle dimension « **inter-secteurs** »



02

Démarche exigeante, demandant un engagement de chacun·e



06

Les porte-paroles ont dû **s'appropriier de leur rôle** (modérer une séance, prendre position, présenter et argumenter)



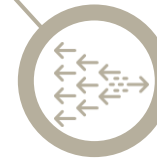
03

Les **cadres sont moins sollicités**



05

Les cadres ont un rôle d'«**accompagnateur·trice·s du changement**» - lâcher-prise



04

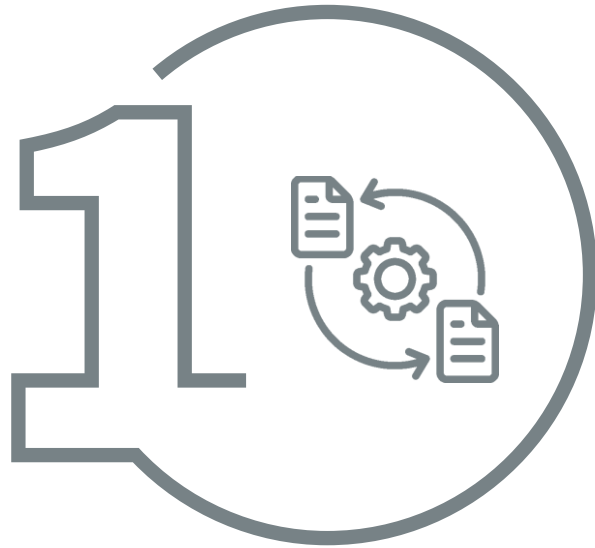
Les **équipes règlent** plus facilement les **problèmes** d'elles-mêmes. Moins de bruits de couloirs.

Retour sur l'implémentation de la méthode

“Le niveau de satisfaction lié à l'**autonomie** atteint la **2^{ème}** position dans l'**enquête de satisfaction 2022**”



Les défis



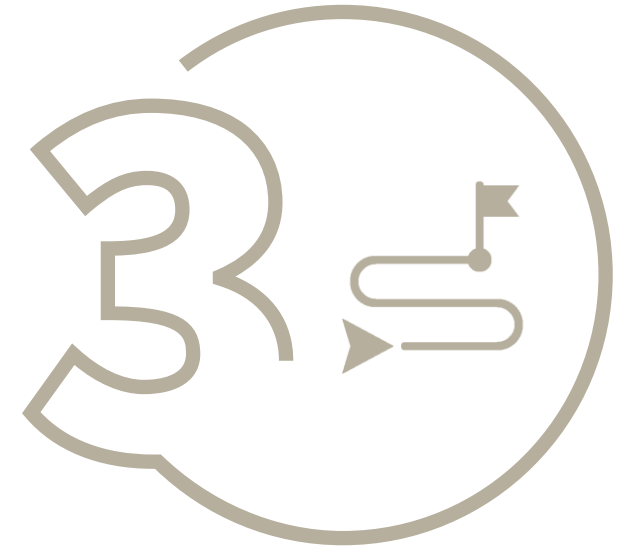
Gestion documentaire

Coodrinateur-trice de projet disponible, porteur-se de la démarche, assurant la gestion documentaire et son intégration dans le **système de qualité**



Management cohérent

Un management cohérent et **acceptant le sens de la démarche** (pratiquant activement le feedback, reconnaissant, réflexif et ouvert à la critique, participatif, favorisant l'autonomie)



Objectifs collectifs

Objectifs collectifs, **assurer le suivi et les ressources/autonomie** aux équipes

Un projet sociétal



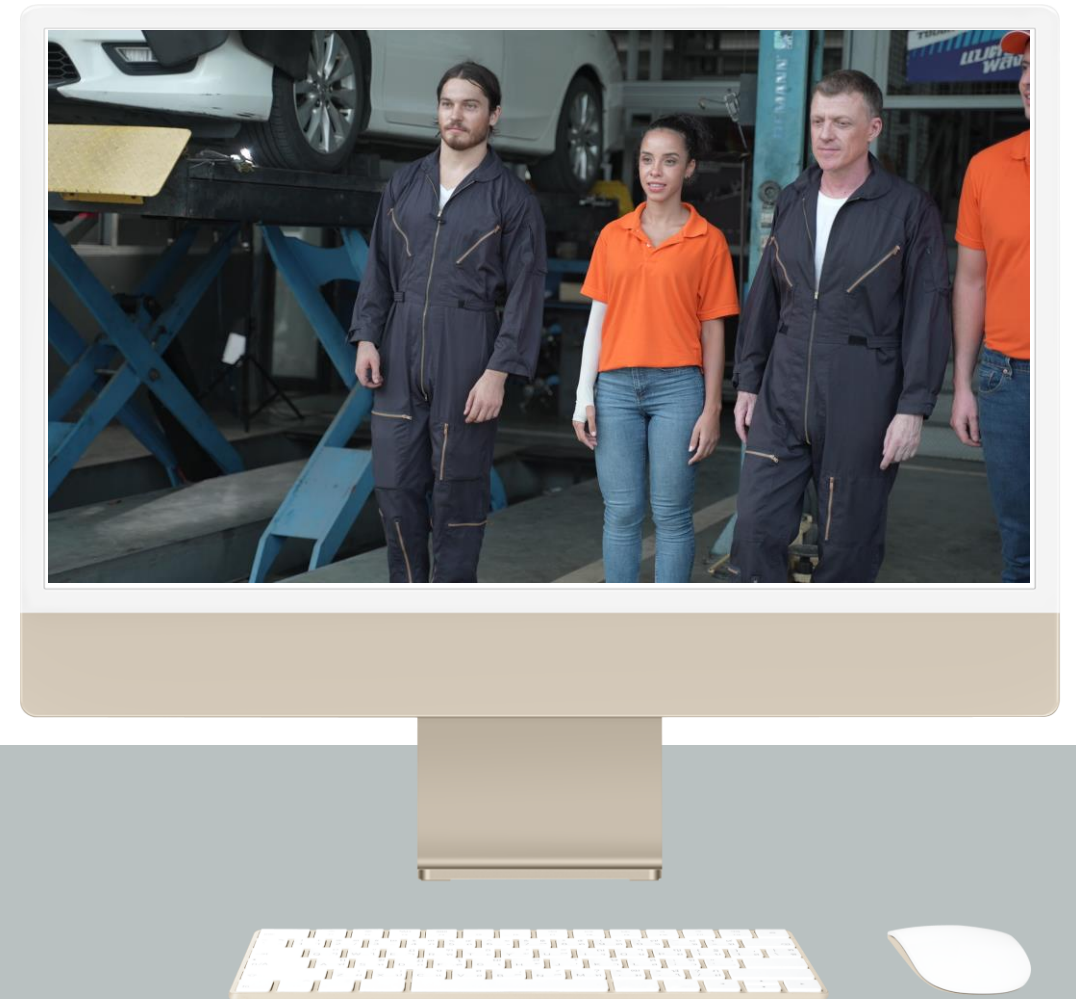
Cette méthode amène les collaborateur·trice·s à **prendre la parole**, à **adopter une position réflexive** et à se **positionner**



Elle développe la **coopération** et **l'inclusion** au sein des équipes



Elle donne la possibilité aux collaborateur·trice·s **d'influencer activement leur travail et le climat** de l'organisation



*Prendre soin de nos collaboratrice · teur · s, c'est prendre
soin de nos bénéficiaires.*

Merci de votre attention

Nathalie Chollet Rainone

Design: Elodie Frossard