



Objectif de la formation

Ce séminaire forme à évaluer avec rigueur, objectivité et bienveillance. Le participant repart avec son cadre d'évaluation, ses critères et un plan de transfert des compétences par le coaching.

Durée 8 heures, réparties en deux séances de 4 heures.

À qui ce séminaire s'adresse

Gestionnaires et responsables RH qui mènent des évaluations annuelles et veulent qu'elles servent au développement plutôt qu'à la formalité.

Séance 1 — Fondements et alignement des attentes

4 heures

- **Objectif : Clarifier les attentes et bâtir un cadre d'évaluation aligné sur le poste**
- **Clarifier les objectifs et les enjeux de l'évaluation avec le PCO et le TBE**
- **Analyser le contexte avec le GPS pour identifier les écarts réels**
- **Comprendre la relation hiérarchique avec la SOC, et instaurer la confiance**
- **Explorer les types d'évaluation : formative, sommative, continue, 360 degrés**
- **Élaborer une description de poste alignée sur les compétences, avec le PCL**
- **Relier description de poste et objectifs mesurables**
- **Créer votre cadre d'évaluation personnalisé**
- **Activité de travail : créer votre cadre d'évaluation personnalisé à partir d'une description de poste réelle**

Séance 2 — Méthodes et coaching de développement

4 heures

- **Objectif : Évaluer avec des méthodes fiables et accompagner par le coaching**
- **Construire des critères adaptés et les documenter dans le TBO**
- **Utiliser les outils d'évaluation avec le PCE et interpréter les résultats objectivement**
- **Éviter les erreurs fréquentes et choisir des critères fiables**
- **Offrir un retour constructif, dans le cadre de la SOC**
- **Définir les profils clés avec le PCL**
- **Bâtir un plan de transfert des compétences par le coaching, avec le GPS**
- **Intégrer les résultats dans un plan d'amélioration continue**
- **Activité de travail : mises en situation sur l'évaluation juste et sur l'auto-évaluation**

Ce qui se discute en groupe

- La dynamique superviseur-subalterne et ce que la communication y change
- Les erreurs d'évaluation que vous avez déjà commises
- Documenter sans transformer l'évaluation en dossier à charge
- Le rôle du coaching dans le développement des compétences

Comment le séminaire se donne

- Cahier de préparation à remplir avant la première séance
- PCL, PCE et PCO complétés et analysés en séance
- Canevas de cadre d'évaluation et grille de critères
- Modèle de tableau de bord organisationnel
- Études de cas réelles et mises en situation

Résultats escomptés

- **Votre processus d'évaluation est structuré et équitable**
- **Vos critères sont fiables et reliés à la description de poste**
- **Votre évaluation débouche sur un plan de développement**

Ce que vous emportez

- Votre cadre d'évaluation personnalisé
- Votre grille de critères
- Votre plan de transfert des compétences
- Votre modèle de tableau de bord de suivi

Reconnaissance des compétences

À la fin du séminaire, le participant reçoit une attestation. Au terme d'un programme de 80 heures, il reçoit une certification.

Réseautage inc. est agréé par Service Québec — certificat 0060705 — et reconnu organisme formateur par la Commission des partenaires du marché du travail. Les subventions à la formation couvrent jusqu'à 100 % du coût, sous réserve d'admissibilité. Nous montons la demande avec vous.

info@reseautage.com • 514 831-8432 • www.reseautage.com

Contenu de l'Institut du réseautage de compétences (IRC), offert par Réseautage inc. – Réseau des Industriels du Québec. © 1998-2026 Réseautage inc. Tous droits réservés.