

Mise à jour : 2024-05-23

Pour une **évaluation périodique seulement**, veuillez numériser ce document dûment rempli et l'acheminer par courriel à [sdol.ciassmo16@ssss.gouv.qc.ca](mailto:sdol.ciassmo16@ssss.gouv.qc.ca). Vous devez conserver la copie originale du document. Merci!

### 1. Renseignements généraux et planification des rencontres

Nom de l'employé : \_\_\_\_\_ Matricule : \_\_\_\_\_  
 Titre emploi : \_\_\_\_\_ Direction : \_\_\_\_\_  
 Nom de l'évaluateur : \_\_\_\_\_ Titre d'emploi : \_\_\_\_\_  
 Période de référence : Du : \_\_\_\_\_ Au : \_\_\_\_\_  
 Date de la rencontre : \_\_\_\_\_

\*\*\* Le Guide de référence, contenant les définitions complètes et instructions, est un outil essentiel afin de remplir ce formulaire.

### 2. Valeurs organisationnelles et responsabilités

| 1 - Non maîtrisée                                                                                                             | 2 - Maîtrise partielle                                                | 3 - Maîtrise                                                             | 4 - Maîtrise élevée                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Les comportements sont <b>rarement</b> démontrés.                                                                             | Les comportements sont démontrés de façon <b>plutôt irrégulière</b> . | Les comportements sont démontrés de façon <b>régulière et soutenue</b> . | Les comportements <b>constituent des modèles</b> pour les autres et tracent la voie pour de nouvelles normes d'excellence. |
| L'utilisation de l'échelle de cotation est optionnelle. Les commentaires doivent toutefois refléter le niveau d'appréciation. |                                                                       |                                                                          |                                                                                                                            |

| Valeurs          | Cote | Commentaires |
|------------------|------|--------------|
| La bienveillance | 4    |              |
| La collaboration | 4    |              |
| L'engagement     | 4    |              |

**2. Valeurs organisationnelles et responsabilités (suite)**

| 1 - Non maîtrisée                                                                                                             | 2 - Maîtrise partielle                                                | 3 - Maîtrise                                                             | 4 - Maîtrise élevée                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Les comportements sont <b>rarement</b> démontrés.                                                                             | Les comportements sont démontrés de façon <b>plutôt irrégulière</b> . | Les comportements sont démontrés de façon <b>régulière et soutenue</b> . | Les comportements <b>constituent des modèles</b> pour les autres et tracent la voie pour de nouvelles normes d'excellence. |
| L'utilisation de l'échelle de cotation est optionnelle. Les commentaires doivent toutefois refléter le niveau d'appréciation. |                                                                       |                                                                          |                                                                                                                            |

| Valeurs      | Cote | Commentaires |
|--------------|------|--------------|
| L'audace     | 4    |              |
| La cohérence | 4    |              |

| Responsabilités | Cote | Commentaires |
|-----------------|------|--------------|
| Civilité        | 4    |              |
| Code d'éthique  | 4    |              |
| Sécurité        | 4    |              |

| <b>3. Compétences</b>                                                                                                                |                                                                                                                               |                                                                                                                             |                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1 - Besoin important de développement</b>                                                                                         | <b>2 - Développement à poursuivre</b>                                                                                         | <b>3 - Compétent et efficace</b>                                                                                            | <b>4 - Se démarque</b>                                                                                |
| Dans l'ensemble, la compétence est peu maîtrisée <b>et très loin des attentes</b> . Elle est à développer en priorité.               | Dans l'ensemble, la compétence est <b>partiellement</b> maîtrisée. Elle correspond de <b>façon irrégulière aux attentes</b> . | Dans l'ensemble, la compétence est maîtrisée. Elle <b>correspond en totalité</b> et de façon <b>constante</b> aux attentes. | Dans l'ensemble, la compétence est maîtrisée <b>à tous les égards</b> et <b>dépasse</b> les attentes. |
| <b>L'utilisation de l'échelle de cotation est optionnelle. Les commentaires doivent toutefois refléter le niveau d'appréciation.</b> |                                                                                                                               |                                                                                                                             |                                                                                                       |

| <b>Compétences transversales</b>                | <b>Cote</b> | <b>Commentaires</b> |
|-------------------------------------------------|-------------|---------------------|
| Habiletés techniques et professionnelles        | 4           |                     |
| Orientation vers la clientèle                   | 4           |                     |
| Orientation vers les résultats                  | 4           |                     |
| Prise de décision/jugement (courage managérial) | 4           |                     |
| Savoir gérer le changement                      | 4           |                     |
| Savoir gérer les communications                 | 4           |                     |
| Savoir s'adapter                                | 4           |                     |
| Savoir mobiliser                                | 4           |                     |

| 3. Compétences (suite)                                                                                                        |                                                                                                                              |                                                                                                                             |                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 - Besoin important de développement                                                                                         | 2 - Développement à poursuivre                                                                                               | 3 - Compétent et efficace                                                                                                   | 4 - Se démarque                                                                                       |
| Dans l'ensemble, la compétence est peu maîtrisée <b>et très loin des attentes</b> . Elle est à développer en priorité.        | Dans l'ensemble, la compétence est <b>partiellement</b> maîtrisée. Elle correspond de <b>façon irrégulière</b> aux attentes. | Dans l'ensemble, la compétence est maîtrisée. Elle <b>correspond en totalité</b> et de façon <b>constante</b> aux attentes. | Dans l'ensemble, la compétence est maîtrisée <b>à tous les égards</b> et <b>dépasse</b> les attentes. |
| L'utilisation de l'échelle de cotation est optionnelle. Les commentaires doivent toutefois refléter le niveau d'appréciation. |                                                                                                                              |                                                                                                                             |                                                                                                       |

| Compétences optionnelles (si applicable) | Cote | Commentaires |
|------------------------------------------|------|--------------|
| Capacité d'analyse                       | 4    |              |
| Capacité de synthèse                     | 4    |              |
| Communication orale                      | 4    |              |
| Communication écrite                     | 4    |              |
| Orientation vers l'action                | 4    |              |

**4. Appréciation globale**

**Quelles sont les forces significatives de l'assistant au chef?**

|  |
|--|
|  |
|--|

**Cote globale**

|                                              |                                                                                    |                                                 |                                                  |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/><br>Non-satisfaisant | <input type="checkbox"/><br>Inférieur aux attentes<br>(développement à poursuivre) | <input type="checkbox"/><br>Répond aux attentes | <input type="checkbox"/><br>Dépasse les attentes |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|

L'assistant au chef et son supérieur immédiat s'entendent sur les attentes en regard de la contribution individuelle et dressent un portrait des compétences qui doivent être développées pendant la prochaine année. Un exercice de priorisation, découlant des compétences évaluées précédemment, doit être mené afin d'identifier un maximum de 3 compétences.

**Quelles sont les compétences à développer?**

| Compétence(s) | Activité(s) / Moyen(s)<br>(Que vais-je faire ou utiliser<br>pour atteindre mon objectif?) | Critère(s) de succès<br>(Je saurai que j'ai atteint<br>mon objectif quand ...) |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
|               |                                                                                           |                                                                                |
|               |                                                                                           |                                                                                |
|               |                                                                                           |                                                                                |

| 5. Objectifs de la période de référence et pour la prochaine année (section optionnelle)                                      |                                                 |                                                                             |                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 1 - Non réalisé                                                                                                               | 2 - Partiellement réalisé                       | 3 - Réalisé                                                                 | 4 - Dépassé                                                          |
| Les résultats obtenus sont très loin de la cible fixée.                                                                       | Les résultats obtenus sont sous la cible fixée. | Les résultats obtenus sont <b>totale</b> ment en ligne avec la cible fixée. | Les résultats obtenus se situent <b>au-dessus</b> de la cible fixée. |
| L'utilisation de l'échelle de cotation est optionnelle. Les commentaires doivent toutefois refléter le niveau d'appréciation. |                                                 |                                                                             |                                                                      |
| N/A = Non réalisé à cause de contraintes organisationnelles                                                                   |                                                 |                                                                             |                                                                      |

Cette partie consiste à évaluer les objectifs de la période de référence, et ensuite, à déterminer des objectifs pour la prochaine année. Ces objectifs sont en lien avec ceux du service et de la direction. Afin d'élaborer des objectifs en termes clairs, vous êtes invité à consulter le guide de référence.

| Période de référence                     |                    |      | Prochaine année                          |
|------------------------------------------|--------------------|------|------------------------------------------|
| Objectifs administratifs et/ou cliniques | Commentaires/faits | Cote | Objectifs administratifs et/ou cliniques |
|                                          |                    | 4    |                                          |
|                                          |                    | 4    |                                          |
|                                          |                    | 4    |                                          |

| 6. Aspirations professionnelles (section optionnelle)                 |                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Avez-vous des objectifs de carrière à court terme?<br>Quels sont-ils? | Avez-vous des objectifs de carrière à moyen terme?<br>Quels sont-ils? |
|                                                                       |                                                                       |

| 7. Commentaires et signature (ces commentaires peuvent être en lien avec le travail en général ou des particularités) |                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Assistant au chef                                                                                                     | Supérieur immédiat |
|                                                                                                                       |                    |

Signature \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

Signature \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

La signature par les deux parties démontre que ceux-ci ont pris connaissance de cette appréciation de la contribution en emploi.