



L'évaluation du rendement: *un moment privilégié entre l'employeur et ses employés*

L'automne est le moment propice pour dresser un bilan de la saison avec ses employés puis, à l'occasion d'un tête-à-tête avec chacun d'eux, pour évaluer leur rendement et évoquer leur situation future au sein de l'entreprise.



Les employeurs perçoivent souvent l'évaluation du rendement comme un fardeau. Pourtant, cette activité devrait être considérée comme un moment privilégié, puisqu'elle permet à un patron d'apprécier la performance de chacun des employés et de dresser le bilan de la saison. Cette rencontre peut également

HortiCompétences

vous offre

un nouveau
service d'affichage
d'offres d'emploi

digne du
21^e siècle!

EFFICACE SIMPLERAYONNEMENTGRH MÉTIER
CANDIDAT GESTIONFACEBOOK DIFFUSION CONVIVIAL
AFFICHAGE MAIN-D'ŒUVRE HORTICULTURE OFFRE D'EMPLOI
TRAVAILLEUR PERSONNEL

Des avantages dont
les employeurs et les candidats
ne pourront plus se passer!

Site traditionnel et
Site mobile!

Diffusion sur les
Réseaux sociaux!

Fil RSS!

Logo d'entreprise!


Accessible 24/7!

Visibilité exceptionnelle!

Information : 450 774-3456 | www.horticompetences.ca


HortiCompétences
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
EN HORTICULTURE ORNEMENTALE -
COMMERCIALISATION ET SERVICES

Avec l'aide financière de :
**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

Gestion

servir à faire le point sur la rémunération ou permettre le développement des compétences des travailleurs.

Un bon processus d'évaluation du rendement comprend trois grandes étapes:

1. la préparation de la rencontre;
2. la rencontre proprement dite;
3. la conclusion.

La préparation

Cette étape essentielle constitue la pierre angulaire sur laquelle reposent les deux autres. Autant l'employeur que l'employé doivent s'y préparer. Alors que le salarié le fait en remplissant sa fiche d'auto-évaluation, l'employeur remplit une grille en se référant aux évaluations antérieures, à la description de poste du travailleur et, surtout, aux faits et observations survenus durant la saison. Ainsi, tous deux trouveront matière à discussion sur chacun des critères d'évaluation.

Par ailleurs, l'employeur ne doit pas oublier de laisser à son employé le temps de bien se préparer et tenir cette rencontre à un moment et un endroit propices afin d'éviter qu'ils ne soient dérangés au cours de leur tête-à-tête.

La rencontre

L'employeur l'aborde en expliquant son déroulement et son objectif et, afin qu'y règne un climat de confiance, manifeste son esprit d'ouverture et d'écoute. Puis l'employeur discute des points forts et des bons coups du travailleur. Il en profite pour reconnaître la qualité de son travail, le féliciter et l'encourager à poursuivre dans cette direction.

S'il y a lieu et si l'employé manifeste le désir de rester au service de l'entreprise, l'employeur aborde ensuite les points à améliorer. Ces derniers doivent toujours être basés sur des faits ou des observations. Ils doivent aussi tenir compte des caractéristiques individuelles, organisationnelles ou environnementales (maladie, bris d'équipement, conjoncture économique, etc.) qui auraient pu affecter le rendement du travailleur. Cela fait, employeur et employé doivent identifier une solution pour remédier à la situation, l'employeur pouvant même


demander à son employé de lui proposer un plan d'action afin de l'impliquer et le responsabiliser.

C'est alors le bon moment pour vérifier si l'employé a besoin de suivre une formation ou d'être encadré (*coaching*). Puis, dans la foulée, l'employeur fixe avec l'employé des objectifs quantitatifs et qualitatifs à atteindre l'année suivante. L'employeur doit s'assurer que ces objectifs sont reliés à ceux de son entreprise. Ces objectifs doivent être SMART, c'est-à-dire spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et fixés dans le temps (voir l'article «Employeurs, soyez "SMART" auprès de vos employés», *Québec Vert*, Printemps 2012, p. 31).

Afin de favoriser leur atteinte, l'employeur doit s'assurer que l'employé les comprend bien et qu'il y adhère. Il peut aussi saisir l'occasion pour évoquer le plan de carrière de l'employé et lui signaler des opportunités.

La conclusion

À cette étape de leur rencontre, employeur et travailleur dressent un bilan de leur discussion. Le premier s'assure que le second a bien compris l'essence des sujets abordés et adhère aux nouveaux objectifs fixés. Si la rémunération est liée à l'évaluation, c'est le bon moment d'en discuter. Puis, à la fin de la rencontre, le patron en profite pour réitérer sa disponibilité et son soutien en cas de besoin.

On le voit, l'évaluation du rendement est pour les employeurs un moment privilégié pour apprécier les performances de leurs employés et discuter avec eux du déroulement de la saison. Il appartient donc aux employeurs de bien préparer ces rencontres et d'aider également leurs employés à s'y préparer adéquatement afin que tous en tirent un maximum de bénéfices! 

Catherine Lamothe, conseillère en ressources humaines agréée (CRHA), chargée de projet à HortiCompétences, comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services. (catherine.lamothe@horticompetences.ca)

Horticulture et gestion d'espaces verts CERTIFICAT



Le seul programme universitaire spécialisé en horticulture, offert à distance

- Phytoprotection
- Biologie des plantes
- Fertilisation
- Aménagement du paysage
- Gazons
- Cultures en serre
- Productions maraîchères et fruitières
- Arboriculture

Contactez-nous

Secrétariat
418 656-3145 ou
1 877 785-2825 p. 3145
fsaa@fsaa.ulaval.ca

Dates limites d'inscription

Hiver 2013 : 30 novembre 2012
Automne 2013 : 2 août 2013

www.fsaa.ulaval.ca/horti.html



UNIVERSITÉ
LAVAL

Faculté des sciences
de l'agriculture et de l'alimentation