

Probation
Formation
Annuelle

FORMULAIRE D'ÉVALUATION DE RENDEMENT

USINE Employés de production

Employé(e) évalué(e) : _____ Total : _____ pts

Évaluateur(s) : _____

Couvre la période du _____ au _____ . Date : _____

Note importante : Le degré 2 correspond à une performance minimale souhaitée par l'entreprise après une période de travail d'une année. Conséquemment, un score de 500 points, sur un maximum possible de 1000 points, correspond à une performance attendue.

1. Qualité du travail

26 pts

Soin, précision, minutie, habileté à réussir un travail parfaitement du premier coup, degré de perfection du travail exécuté, précision des résultats obtenus, nombre d'erreurs.

0 - Très faible	1 - Faible	2 - Moyen	3 - Bon	4 - Très bon
Ses tâches ont très souvent besoin d'être reprises et demandent une vérification constante de leur qualité. <input type="radio"/>	Ses tâches ont souvent besoin d'être reprises et demandent une vérification de leur qualité. <input type="radio"/>	Accomplit généralement ses tâches avec exactitude et précision. <input type="radio"/>	Accomplit très souvent ses tâches avec exactitude et précision. <input type="radio"/>	Accomplit toujours ses tâches avec exactitude et précision. <input type="radio"/>

2. Quantité de travail (temps vs difficulté)

24 pts

Habilités pour exécuter un travail dans les délais prévus, efficacité, rythme de travail, volume de travail.

0 - Très faible	1 - Faible	2 - Moyen	3 - Bon	4 - Très bon
Fournit un volume de travail très insuffisant versus ce qui est demandé. <input type="radio"/>	Fournit un volume de travail insuffisant versus ce qui est demandé. <input type="radio"/>	Fournit un volume de travail suffisant versus ce qui est demandé. <input type="radio"/>	Performant quant au volume de travail effectué versus ce qui est demandé. <input type="radio"/>	Très performant quant au volume de travail effectué versus ce qui est demandé. <input type="radio"/>

3. Polyvalence

22 pts

Versatilité dans la capacité de travailler sur divers équipements.

0 - Très faible	1 - Faible	2 - Moyen	3 - Bon	4 - Très bon
Très peu d'habileté pour travailler sur les principaux équipements. <input type="radio"/>	Peu d'habileté pour travailler sur les principaux équipements. <input type="radio"/>	Habileté pour travailler sur les principaux équipements. <input type="radio"/>	Habileté pour travailler sur la majorité des équipements. <input type="radio"/>	Habileté pour travailler sur la très grande majorité des équipements. <input type="radio"/>

7. Méthode de travail (structuration et utilisation de l'équipement)

18 pts

Structuration ordonnée du travail à accomplir avec usage rationnel de l'équipement.

0 – Très faible	1 - Faible	2 - Moyen	3 - Bon	4 - Très bon
Incapable d'organiser son travail avec efficacité. <input type="radio"/>	A de la difficulté à organiser son travail avec efficacité. <input type="radio"/>	Organise généralement son travail avec le plus d'efficacité possible. <input type="radio"/>	Organise très souvent son travail avec le plus d'efficacité possible. <input type="radio"/>	Organise toujours son travail avec le plus d'efficacité possible. <input type="radio"/>

8. Motivation envers les tâches à accomplir

18 pts

Il s'agit de la façon dont on accepte et effectue le travail.

0 - Très faible	1 - Faible	2 - Moyen	3 - Bon	4 - Très bon
Maugrée (chiale) constamment face aux tâches à réaliser. <input type="radio"/>	Maugrée (chiale) fréquemment face aux tâches à réaliser. <input type="radio"/>	Attitude neutre face aux tâches à réaliser. <input type="radio"/>	Attitude généralement positive face aux tâches à réaliser. <input type="radio"/>	Attitude toujours positive face aux tâches à réaliser. <input type="radio"/>

9. Relations interpersonnelles avec les gens de l'entreprise

16 pts

Il s'agit ici de la qualité des relations interpersonnelles en général avec toutes les personnes œuvrant au sein de l'entreprise peu importe leur niveau hiérarchique.

0 - Très faible	1 - Faible	2 - Moyen	3 - Bon	4 - Très bon
Ne s'accorde pas du tout avec son entourage. <input type="radio"/>	S'accorde difficilement avec son entourage. <input type="radio"/>	S'accorde généralement avec son entourage. <input type="radio"/>	Favorise le maintien de bonnes relations dans son milieu de travail. <input type="radio"/>	Favorise activement le maintien et le développement de bonnes relations dans son milieu de travail. <input type="radio"/>

10. Assiduité (présences)

16 pts

Régularité de la présence au travail, fréquence de la maladie, motivation des absences.

0 – Très faible	1 - Faible	2 - Moyen	3 - Bon	4 - Très bon
Absences très fréquentes (≥9 par année) <input type="radio"/>	Absences fréquentes (6 à 9 par année) <input type="radio"/>	Absences occasionnelles (4 à 5 par année) <input type="radio"/>	Absences peu fréquentes (2 à 3 par année) <input type="radio"/>	Absences très rares (0 à 1 par année) <input type="radio"/>

11. Propreté et ordre dans son environnement de travail

14 pts

Propreté et ordre non seulement dans son lieu principal de travail, mais aussi dans ceux qu'on utilise à l'occasion.

0 - Très faible	1 - Faible	2 - Moyen	3 - Bon	4 - Très bon
Ses lieux de travail demeurent toujours mal-propres et désordonnés. <input type="radio"/>	Ses lieux de travail demeurent souvent mal-propres et désordonnés. <input type="radio"/>	Ses lieux de travail demeurent généralement propres et ordonnés. <input type="radio"/>	Ses lieux de travail demeurent très souvent propres et ordonnés. <input type="radio"/>	Ses lieux de travail demeurent toujours impeccables. <input type="radio"/>

12. Implications pour transférer ses connaissances

14 pts

Effort pour permettre un transfert de connaissances

0 - Très faible	1 - Faible	2 - Moyen	3 - Bon	4 - Très bon
Aucune initiative pour transmettre ses connaissances. <input type="radio"/>	Peu d'initiative pour transmettre ses connaissances. <input type="radio"/>	De temps à autre transmet ses connaissances. <input type="radio"/>	Démontre une bonne initiative pour transmettre ses connaissances. <input type="radio"/>	Démontre une grande initiative pour transmettre ses connaissances. <input type="radio"/>

Commentaires généraux de l'évaluateur :

Commentaires généraux de l'évalué :

Signature de l'employé : _____

Signature du contremaître : _____

Signature du directeur des opérations : _____

Document incomplet
Plusieurs critères sont absents
Tous droits réservés
GRH Service Conseil