

## QUESTIONNAIRE CONVICTIONS SRH - BENCHMARK PERFORMANCE & TALENT

### GLOSSAIRE

**Evaluation de la performance** : ensemble des processus par lesquels une organisation, à partir de critères préétablis, mesure et analyse la performance de ses employés en prenant en compte plusieurs éléments tels que l'atteinte des objectifs, la tenue de poste, les comportements.

**Tenue de poste** : accomplissement des activités de base, des missions et des compétences techniques associées au poste.

**Objectifs** : cibles à accomplir qui vont au-delà des tâches, missions et responsabilités décrites dans la fiche de poste.

**What** : ce qui a été concrètement réalisé pendant la période évaluée. Cela peut inclure : les livrables produits, l'atteinte des objectifs (collectifs et/ou individuels), les projets, la tenue de poste.

**How** : la manière dont les tâches ont été accomplies durant la période évaluée. Cela peut inclure : les comportements affichés, l'adoption des valeurs de l'organisation, le style de management, la capacité à travailler en équipe, etc.

**Entretien annuel** : rencontre formelle et structurée entre un employé et son supérieur direct ayant pour objectif de faire le point sur la performance de l'employé, discuter de ses réalisations et de ses défis, planifier son développement futur.

**Feedback** : retour sur le travail et/ou la performance d'une personne qui fournit des commentaires sur les réalisations, les points forts et/ou les domaines à améliorer. Il peut être fait à des fins d'évaluation et/ou de développement.

**Calibration** : processus qui assure l'alignement entre la performance individuelle des employés et les objectifs organisationnels. Cela implique d'évaluer et d'ajuster les notes de performance pour minimiser la subjectivité et les biais.

**Système de notation** : indicateur permettant de connaître sa position par rapport à un ou plusieurs critères. Il peut prendre différentes formes : échelles, symboles, notes, etc.