

## Évaluer le rendement des employés et appliquer des mesures disciplinaires

**Préalables** : Personne qui aspire au rôle de chef d'équipe, contremaître, gérant, superviseurs, coordonnateur et gestionnaire, ou encore pour celle qui occupe de telles fonctions et qui pourrait bénéficier d'un perfectionnement dans un contexte en perpétuel changement où la gestion du capital humain est un enjeu stratégique pour laquelle des habiletés plus pointues sont de plus en plus sollicitées et requises.

**Objectif** : Faire évoluer et enrichir les compétences et les habiletés essentielles à la gestion et à la supervision du gestionnaire de façon à ce qu'il réalise pleinement son rôle et sa contribution significative aux enjeux stratégiques d'affaires, aux défis organisationnels et au développement des personnes.

**Durée** : 6 heures

## Contenu

L'application de mesures disciplinaires est souvent la bête noire des superviseurs. Fréquemment, pour éviter les confrontations et les différends, des situations sont tolérées jusqu'à ce que les événements viennent perturber le climat de travail. Le fait d'adresser et de gérer les écarts évite bien des situations délicates et désagréables. La gestion de la discipline doit être vue comme un mode de discussion encadré permettant aux deux parties d'expliquer leur point de vue.

Nous pouvons ensuite intégrer un outil de gestion du rendement qui se veut un outil qui encourage le dialogue entre le supérieur immédiat et le collaborateur. On veut donc créer une relation et un environnement favorable à l'épanouissement individuel. Les échanges portent sur le perfectionnement et le développement des compétences et, dans certains cas, les mesures correctives et les actions à mettre en place pour favoriser l'atteinte des résultats attendus.

### Discipline :

- Objectif du dossier disciplinaire ;
- Pourquoi et comment faire de la discipline (pourquoi, quoi et comment) ;
- Analyser des exemples nécessitant une mesure disciplinaire ;
- Documenter les faits ;
- Rédiger une mesure disciplinaire ;
- Obtenir l'appui et la collaboration des décideurs ;

- Choisir la sanction selon la faute ;
- Comprendre le processus de gradation des sanctions ;
- Recours possibles et processus.

**Rendement :**

- Objectif de l'évaluation du rendement ;
- Étapes de l'évaluation du rendement :
  - Se préparer;
  - Faire la rencontre;
  - Échanger;
  - Conclure la rencontre.
- Suivi de l'entente;
- Bilan du rendement;
- Présentation d'outils de références.