

**MAUVAIS
EXEMPLE**

Jane Doe		
Direction générale / Branch: Human Resources Branch		Gestionnaire / Manager: Abdul Malaki
Titre de poste / Position title: Director	Niveau / Level : EX-01	Statut / Status : Indeterminate
Admissibilité à la pension non réduite / Eligibility for Unreduced Pension : 27/08/2032	Années dans le niveau actuel / Years at Level : 1y 9m	Années dans le poste actuel / Years in Current Position : 1
Envisage prendre sa retraite / Considering Retirement : D'ici 2 à 5 ans / In 2 to 5 years	Profile ELS / SLE Profile : E/E/E	

INFORMATION HISTORIQUE / HISTORICAL INFORMATION

NIVEAU LE 31 MARS / LEVEL ON MARCH 31	ANNÉE / YEAR	RENDEMENT / PERFORMANCE	TALENT
			Placement dans le tableau de talent / Talent Map Placement
EX-01	2017-2018	3 (Atteint / Succeeded)	Bien placé dans son rôle / Well-placed in role
EX-01	2016-2017	3 (Atteint / Succeeded)	Prêt à être promu / Ready for advancement

INFORMATION DE RENDEMENT ET DE GESTION DE TALENTS 2018-2019 / 2018-2019 PERFORMANCE & TALENT MANAGEMENT INFORMATION

NIVEAU LE 31 MARS / LEVEL ON MARCH 31	ANNÉE / YEAR	RENDEMENT / PERFORMANCE			TALENT		
					Placement dans le tableau de talent / Talent Map Placement	Potentiel à l'avancement / Potential for more senior level	Délai / Timeframe
EX02	Proposé pour / Proposed for 2018-2019	Quoi / What 4 (Atteint + / Succeeded +)	Comment / How 3 (Atteint / Succeeded)	Cote finale / Integrated rating 3 (Atteint / Succeeded)	Bien placé dans son rôle / Well-placed in role	Oui / Yes	Maintenant ou au cours des 12 prochains mois / Now - Anytime within the next 12 months

INFORMATION DE RENDEMENT ET DE GESTION DE TALENTS 2018-2019 / 2018-2019 PERFORMANCE & TALENT MANAGEMENT INFORMATION**ÉVALUATION DU GESTIONNAIRE / MANAGER ASSESSMENT****Évaluation du rendement par rapport aux engagements / Performance Assessment Against Commitments**

Jane a atteint et/ou dépassé tous les résultats relatifs aux engagements opérationnels prévus pour l'exercice financier 2017-2018.

Évaluation du rendement par rapport aux compétences / Performance Assessment Against Key Leadership Competencies

Jane a su démontrer qu'elle maîtrisait toutes les compétences clés en leadership au niveau de la direction.

Commentaires de gestion de talents / Talent Management Comments

N/A

OBJECTIFS PROFESSIONNELS DE L'EMPLOYÉ (E) / EMPLOYEE CAREER INTERESTS

À court terme (d'ici 2 ans) / Short Term (within 2 years)	À moyen terme (de 2-5 ans) / Medium Term (2-5 years)	Mobilité / Mobility
Continuer de me perfectionner dans mon affectation EX-02 actuelle.	Je souhaite devenir SM.	Non / No

LE PROFIL DU CADRE SUR LA GESTION DU RENDEMENT ET DES TALENTS A EDSC — 2018-2019 /
ESDC EXECUTIVE PERFORMANCE & TALENT MANAGEMENT PROFILE — 2018-2019

**BON
EXEMPLE**



Justin Daniel		
Direction générale / Branch: Human Resources Branch		Gestionnaire / Manager: Haweya Zayne
Titre de poste / Position title: Director, Labour Relations	Niveau / Level : EX-01	Statut / Status : Indeterminate
Admissibilité à la pension non réduite / Eligibility for Unreduced Pension : 27/08/2032	Années dans le niveau actuel / Years at Level : 2y9m	Années dans le poste actuel / Years in Current Position: 1 year 8 months
Envisage prendre sa retraite / Considering Retirement: Ne s'applique pas en ce moment / Not relevant at this time		Profile ELS / SLE Profile : C/B/C

EXPIRÉ

INFORMATION HISTORIQUE / HISTORICAL INFORMATION			
NIVEAU LE 31 MARS / LEVEL ON MARCH 31	ANNÉE / YEAR	RENDEMENT / PERFORMANCE	TALENT
			Placement dans le tableau de talent / Talent Map Placement
EX-01	2017-2018	3 (Atteint / Succeeded)	Bien placé dans son rôle / Well-placed in role
EX-01	2016-2017	3 (Atteint / Succeeded)	Bien placé dans son rôle / Well-placed in role

INFORMATION DE RENDEMENT ET DE GESTION DE TALENTS 2018-2019 /
2018-2019 PERFORMANCE & TALENT MANAGEMENT INFORMATION

NIVEAU LE 31 MARS / LEVEL ON MARCH 31	ANNÉE / YEAR	RENDEMENT / PERFORMANCE			TALENT		
		Quoi / What	Comment / How	Cote finale / Integrated rating	Placement dans le tableau de talent / Talent Map Placement	Potentiel à l'avancement / Potential for more senior level	Délai / Timeframe
EX02	Proposé pour / Proposed for 2018-2019	4 (Atteint + / Succeeded +)	4 (Atteint + / Succeeded +)	4 (Atteint + / Succeeded +)	Prêt pour une promotion / Ready for advancement	Oui / Yes	Maintenant ou au cours des 12 prochains mois / Now - Anytime within the next 12 months

INFORMATION DE RENDEMENT ET DE GESTION DE TALENTS 2018-2019 /
2018-2019 PERFORMANCE & TALENT MANAGEMENT INFORMATION

ÉVALUATION DU GESTIONNAIRE / MANAGER ASSESSMENT	
Évaluation du rendement par rapport aux engagements / Performance Assessment Against Commitments	
<p>• Justin s'est acquitté de tous ses engagements et a dépassé les attentes de rendement, y compris pour les tâches supplémentaires pour lesquelles il s'est porté volontaire dans le cadre de son rôle de champion de __. Dans ce rôle, il a dirigé l'exécution de __, une stratégie globale visant à __. Cette initiative a été mise en œuvre au sein de l'administration centrale et dans l'ensemble des régions et a été reconnue par les parties prenantes et d'autres ministères comme une structure modèle à utiliser dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Justin a assumé ce rôle tout en dépassant les attentes relatives à ses tâches habituelles.</p> <p>• Justin a également parrainé le groupe de travail sur __ et a aidé ce dernier à obtenir un financement continu, à inviter des conférenciers d'honneur et à établir un réseau de bénévoles à l'échelle de l'organisation. Justin a mis en œuvre un programme de __ dans le cadre duquel il a formé les dirigeants régionaux sur __. Les résultats ont dépassé les attentes relatives à la progression de la stratégie sur __ et ont permis de faire avancer les travaux du Ministère dans ce domaine.</p> <p>• Justin a aidé la RCN à dénicher les parfaits candidats pour des postes bien précis. Justin a également grandement contribué à l'amélioration des initiatives de communication (p. ex. __) avec nos clients les plus vulnérables. En tant que membre actif de nombreux comités de direction régionaux et nationaux, Justin a grandement influé sur notre organisation en proposant des idées novatrices et en faisant preuve d'un leadership solide, d'une loyauté indéfectible et d'un engagement à servir les Canadiens avec excellence.</p>	

**LE PROFIL DU CADRE SUR LA GESTION DU RENDEMENT ET DES TALENTS A EDSC — 2018-2019/
ESDC EXECUTIVE PERFORMANCE & TALENT MANAGEMENT PROFILE — 2018-2019**

Évaluation du rendement par rapport aux compétences / Performance Assessment Against Key Leadership Competencies

Justin fait constamment preuve des comportements efficaces associés aux compétences clés en Leadership. Voici, entre autres, quelques exemples concrets :

MOBILISATION DES GENS : • Justin reconnaît les forces des membres de son équipe et en tire parti au profit de la direction. Il parvient toujours à souligner le travail accompli par les membres de son équipe et félicite chacun d’eux. Par exemple, dans le cadre de l’initiative de __, il a attribué le succès du projet aux membres de son équipe. Le partage de son succès se traduit par un engagement marqué. • Il veille à maintenir un environnement de travail positif, inclusif, sain et sécuritaire en participant au Comité du __, en soutenant l’initiative de __ et en y prenant part, en respectant les mesures d’adaptation en milieu de travail et en faisant la promotion et en soutenant l’initiative pour un milieu de travail positif. • Il intègre les principes de diversité et d’inclusion à ses plans de dotation (p. ex. embauche d’étudiants handicapés ou appartenant à des minorités visibles dans le cadre du PFETE). • Il fait activement la promotion des formations pour garantir un milieu de travail sain. Par exemple, Justin organise des séances de formation pour un milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement pour plusieurs équipes au sein de la Direction. • Il veille à ce que tous les nouveaux membres du personnel connaissent les valeurs, les principes éthiques et le code de déontologie de la Direction. • Justin est le champion du réseau de __ et cherche à éliminer les obstacles en vue d’optimiser le talent au sein de la Direction.

CRÉATION D’UNE VISION ET D’UNE STRATÉGIE : • Il propose un objectif commun clair et transforme le Plan de transformation des services et le Plan opérationnel en directives concrètes pour son personnel. Justin prend toujours soin de comprendre et de communiquer le contexte pour veiller à ce que les membres de son équipe comprennent la vision et l’orientation d’un projet. • Les stratégies de __ sont fondées sur une analyse approfondie et éclairée et sur une compréhension poussée de l’environnement. • Il encourage régulièrement toutes les équipes (sur place et virtuelles) à établir des attentes claires, à formuler des commentaires, à reconnaître le rendement, à échanger des idées et à former une équipe proche et cohésive. Il aime mettre les membres de son équipe au défi et les inciter à essayer des choses et à penser différemment. Il a adopté une approche de réflexion axée sur la conception et a encouragé tous les intervenants à peaufiner l’élaboration et la conceptualisation des travaux de son équipe afin de combler tous les besoins des intervenants.

COLLABORATION AVEC LES PARTENAIRES ET LES INTERVENANTS • Il s’emploie activement à renforcer la collaboration entre les secteurs d’activité (p. ex. __) et cherche délibérément à obtenir le plus vaste éventail de points de vue possible tout en considérant les interactions d’un point de vue ministériel. • Il collabore avec plusieurs partenaires pour soutenir les activités de renouvellement de __. Participe activement à des groupes de travail nationaux et régionaux (p. ex. groupe de travail sur __ et comité sur __) et favorise les propositions de nouvelles stratégies et de nouvelles approches qui tiennent compte des priorités organisationnelles et améliorent les résultats pour le Canada et les Canadiens. • Il propose à la haute direction des instruments de politique révisés qui apportent des solutions aux problèmes éprouvés par les partenaires et les intervenants et a été en mesure de mobiliser d’autres directions, d’autres régions (c.-à-d. __) et d’autres ministères pour mettre en œuvre une stratégie réfléchie et exhaustive.

Commentaires de gestion de talents / Talent Management Comments

Justin a démontré sa capacité à assumer des fonctions de direction. Ses contributions à la Direction générale au cours du dernier exercice financier font partie intégrante du succès de cette dernière. Il affiche le comportement recherché pour chacune des compétences clés et est toujours prêt à tenir le rôle de DG lorsque celui-ci n’est pas disponible. Justin démontre toujours sa capacité à assumer des responsabilités importantes et exprime souvent sa volonté à le faire. L’ampleur et la portée de son expérience et les compétences dont il fait preuve témoignent de sa capacité à occuper un poste de direction au sein de l’organisation. Une promotion favoriserait le perfectionnement continu de Justin à titre de cadre supérieur et aurait des retombées positives pour l’ensemble de l’organisation.

OBJECTIFS PROFESSIONNELS DE L’EMPLOYÉ (E) / EMPLOYEE CAREER INTERESTS

À court terme (d’ici 2 ans) / Short Term (within 2 years)	À moyen terme (de 2-5 ans) / Medium Term (2-5 years)	Mobilité / Mobility
J’aimerais davantage explorer les programmes ministériels à un niveau supérieur. Je m’intéresse notamment à la sécurité, à l’intégrité, à l’infrastructure et aux activités. J’aimerais également explorer la transformation des services de rémunération.	J’aimerais être muté dans une autre organisation afin d’élargir mon champ de compétences en travaillant sur de nouveaux programmes et de nouvelles politiques dans un contexte opérationnel différent.	Non/No