**Guide d’évaluation**

Un guide d’évaluation complet et bien conçu améliore la fiabilité, l’uniformité et la validité des résultats du processus de nomination.

Il devrait indiquer en quoi chacun des critères de mérite sera évalué, de même que les outils d’évaluation choisis et élaborés. L’information devrait y être suffisamment détaillée pour faciliter la prise de décision pour l’évaluation des candidats.

Le guide d’évaluation est la responsabilité du gestionnaire subdélégué, mais peut être préparé par le gestionnaire responsable de l’embauche, de concert avec les membres du comité d’évaluation et le consultant en ressources humaines.

Le guide d’évaluation pourrait comprendre :

* des renseignements sur le processus, comme le nom de la direction générale, le titre du poste, le groupe et le niveau du poste, la zone de sélection, le numéro du processus et la date de clôture;
* le nom des membres du comité d’évaluation, leur poste ainsi que leur groupe et niveau;
* tous les critères de mérite, qualifications essentielles et qualifications constituant un atout, qui seront évalués au cours du processus, notamment les suivants :
* études;
* expériences;
* connaissances;
* compétences;
* capacités;
* qualités personnelles;
* exigences opérationnelles;
* besoins organisationnels;
* profil linguistique;
* conditions d’emploi.
* une définition de chacun des critères de mérite évalués, leur importance relative (le cas échéant) ainsi que les outils utilisés pour les évaluer;
* les questions et critères de notation, telles que les réponses souhaitées aux questions sur les connaissances ou les comportements attendus et indicateurs pour d’autres types d’outils d’évaluation (par exemple, simulations, des questions fondées sur le comportement ou la vérification des références)
* l’échelle d’évaluation : elle pourrait être assortie de cotes numériques, de descriptions qualitatives (narratives); on peut aussi adopter le mode satisfait/ne satisfait pas. La note de passage ou la norme minimale doit être indiquée.
* le type de bassin qui sera créé (bassin de candidats entièrement évalués, bassin de candidats qualifiés ou bassin de candidats partiellement évalués).

**Remarques et facteurs à prendre en considération**

* Le [dictionnaire et les profils des compétences du Ministère](http://iservice.prv/fra/rh/gac/index.shtml) peuvent vous aider à préciser les critères de mérite.
* Le guide d’évaluation peut être utilisé pour fournir de la rétroaction lors d’une discussion informelle.
* Dans le cadre d’activités de surveillance ou de vérification, ou lors d’une enquête ou d’une plainte, ce guide peut donner un aperçu de la façon dont les renseignements ont été recueillis et utilisés au cours du processus de nomination et soutenir la décision prise quant à la sélection.

**Pour plus d ’information**

Communiquer avec votre consultant en HR en soumettant une demande dans le [Centre de service en RH (CSRH)](http://hrsc-csrh.prv/)