ANNEXE B, APPENDICE 1

COREN 403

INSTRUCTIONS D'ÉVALUATION

PRÉPARATION

INSTRUCTIONS PRÉALABLES À L'ÉVALUATION

Réviser le plan d'évaluation, les instructions d'évaluation, les rubriques d'évaluation et les listes de contrôle d'évaluation du COREN 403 et se familiariser avec la matière avant la conduite de l'évaluation.

Le présent COREN comporte deux parties : une tâche en leadership et un poste de leadership. Aucun temps n'est réservé à ce COREN car il doit être administré à tout moment et en tout lieu où les cadets de niveau de qualification quatre dirigent des cadets dans une tâche en leadership ou un poste de leadership.

Tâche en leadership. Le cadet doit se pratiquer au moins une fois à une tâche en leadership, où il sera évalué à l'aide de la rubrique d'évaluation du COREN 403 – Tâche en leadership. Le cadet commentera et auto-évaluera son rendement dans la tâche en leadership à l'aide de la même rubrique. La tâche en leadership formelle sera exécutée et évaluée à l'aide de la même rubrique.

Poste de leadership. Le poste de leadership sera exécuté et évalué formellement à l'aide de la rubrique d'évaluation du COREN 403 – Poste de leadership. Le cadet commentera et auto-évaluera son rendement au poste de leadership à l'aide de la même rubrique. L'évaluation de son rendement au poste de leadership doit être inscrite au dossier de qualification du cadet.

Photocopier les rubriques d'évaluation du COREN 403.

Photocopier les listes de contrôle d'évaluation du COREN 403.

DEVOIR PRÉALABLE À L'ÉVALUATION

Le cadet doit réviser les rubriques et listes de contrôle d'évaluation du COREN 403 et se familiariser avec les critères d'évaluation.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

Les méthodes d'évaluation de rendement et de communication personnelle ont été choisies parce qu'elles permettent à l'évaluateur d'observer la capacité du cadet à exécuter les habiletés requises et de porter un jugement sur la qualité du rendement.

CONDUITE DE L'ÉVALUATION

OBJET

L'objet de ce COREN est d'évaluer la capacité du cadet à diriger d'autres cadets pendant une tâche en leadership et dans un poste de leadership.

RESSOURCES

- deux copies des listes de contrôle d'évaluation du COREN 403,
- deux copies des rubriques d'évaluation du COREN 403,
- selon la tâche en leadership ou le poste de leadership attribué.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-804/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-804-PG-002/A-CR-CCP-804-PG-002.pdf.
Verify against the official publication.

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ D'ÉVALUATION

Selon la tâche en leadership ou le poste de leadership attribué.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ D'ÉVALUATION – TÂCHE EN LEADERSHIP

1. Communiquer verbalement ou par écrit au cadet sa tâche en leadership.

2. S'assurer que le cadet comprend la tâche en leadership.

3. Demander au cadet d'exécuter la tâche en leadership.

4. À l'aide des rubriques d'évaluation, prendre des notes sur les observations et inscrire les résultats sur la liste de contrôle d'évaluation correspondante.



L'évaluation des capacités de leadership est subjective ; cependant, la responsabilité de l'évaluateur est de demeurer le plus positif possible.

5. Demander au cadet d'évaluer son rendement à l'aide de la rubrique d'évaluation. S'assurer que le cadet comprend que son auto-évaluation ne sera pas inscrite à son dossier de qualification.

INSTRUCTIONS SUR L'ACTIVITÉ D'ÉVALUATION – POSTE DE LEADERSHIP

1. Rencontrer le cadet pour lui attribuer son poste de leadership. L'officier d'instruction doit avoir dressé une liste des postes, en se basant sur les exemples proposés dans le M403.06 (Agir comme chef d'équipe durant l'affectation à un poste de leadership).

2. S'assurer que le cadet comprend le poste de leadership.

3. Demander au cadet d'occuper le poste de leadership.

4. À l'aide des rubriques d'évaluation, doit évaluer les capacités en leadership du cadet par l'observation pendant qu'il occupe le poste de leadership, prendre des notes sur les observations et inscrire les résultats sur la liste de contrôle d'évaluation correspondante.



L'évaluation des capacités de leadership est subjective ; cependant, la responsabilité de l'évaluateur est de demeurer le plus positif possible.

5. Demander au cadet d'évaluer son rendement à l'aide de la rubrique d'évaluation. S'assurer que le cadet comprend que son auto-évaluation ne sera pas inscrite à son dossier de qualification.

INSTRUCTIONS SUBSÉQUENTES À L'ÉVALUATION

INSCRIPTION DES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION

1. L'évaluation globale du rendement pour l'OREN 403 est le résultat combiné des évaluations relatives à la tâche en leadership et au poste de leadership. Qualifier l'évaluation globale du rendement dans la liste de contrôle d'évaluation comme étant :

   a. **Non réalisée**. Le cadet n'a pas satisfait à la norme de rendement en recevant la note « Non réalisée » pour plus de quatre critères (pour les deux évaluations).

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-804/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-804-PG-002/A-CR-CCP-804-PG-002.pdf.
Verify against the official publication.

b. **Réalisée avec difficulté**. Le cadet a satisfait à la norme de rendement en recevant la note « Non réalisée » pour moins de cinq critères (pour les deux évaluations);

c. **Réalisée sans difficulté**. Le cadet a satisfait à la norme de rendement en recevant, au minimum, la note « Réalisée avec difficulté » pour tous les critères et la note « Réalisée sans difficulté » pour au moins neuf critères (pour les deux évaluations); et

d. **Norme dépassée**. Le cadet a satisfait à la norme de rendement en recevant, au minimum, la note « Réalisée sans difficulté » pour tous les critères et la note « Norme dépassée » pour au moins douze critères (pour les deux évaluations).

2. Inscrire des notes et des observations dans la section de rétroaction de l'évaluateur, dans la liste de contrôle d'évaluation.

3. Signer et dater la liste de contrôle d'évaluation.

4. S'assurer qu'une copie des listes de contrôle d'évaluation est jointe au dossier d'instruction du cadet.

5. Le résultat global doit être inscrit au dossier de qualification du niveau de qualification quatre qui se trouve au chapitre 3, annexe C.

DONNER UNE RÉTROACTION DE L'ÉVALUATION

Discuter de l'auto-évaluation de son rendement.

Après chaque évaluation, demander au cadet ce qu'il croit avoir bien fonctionné pendant l'évaluation du leadership et ce qui n'a pas bien fonctionné, et lui demander comment il pourrait améliorer son rendement si la tâche en leadership ou le poste de leadership lui était donné de nouveau.

Discuter avec le cadet des résultats de rendement de chaque section de la rubrique d'évaluation.

Discuter des résultats globaux du rendement avec le cadet et lui remettre une copie des listes de contrôle d'évaluation remplies.



Étant donné la durée et la nature globale de l'affectation au poste de leadership, une rétroaction doit être donnée de façon continue. On prévoira plus de temps à la conclusion de l'affectation pour donner une rétroaction finale.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-804/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-804-PG-002/A-CR-CCP-804-PG-002.pdf.
Verify against the official publication.

COREN 403 - RUBRIQUE D'ÉVALUATION

TÂCHE EN LEADERSHIP

	Non réalisée (NR)	Réalisée avec difficulté (AD)	Réalisée sans difficulté (SD)	Norme dépassée (ND)
Choisir une approche de leadership	N'a pas choisi une approche appropriée à la tâche.	A choisi une approche, mais a éprouvé de la difficulté à établir un équilibre entre l'attention portée aux membres de l'équipe et le but.	A choisi une approche et s'est efforcé d'établir un équilibre entre les membres de l'équipe, le but, la simplicité et la sécurité de la tâche.	A choisi l'approche la plus appropriée en établissant un bon équilibre entre les membres de l'équipe, le but, la simplicité et la sécurité de la tâche.
Communiquer à titre de chef d'équipe.	N'a pas communiqué avec les membres de son équipe.	A communiqué occasionnellement avec les membres de son équipe. Les membres de l'équipe ont eu besoin de clarifications à plusieurs reprises.	A communiqué à plusieurs reprises avec les membres de son équipe. Les membres de l'équipe n'ont eu besoin que de quelques clarifications.	A communiqué avec les membres de son équipe pendant toute la durée de sa tâche en leadership. Les membres de l'équipe n'ont pas eu besoin de clarifications.
Superviser les membres de l'équipe.	N'a pas supervisé les membres de l'équipe.	N'a supervisé les membres de l'équipe qu'au début ou à la fin de la tâche en leadership.	A supervisé les cadets durant toute la tâche en leadership en apportant quelques corrections lorsque c'était nécessaire.	A supervisé les cadets durant toute la tâche en leadership en apportant des corrections aussi souvent que c'était nécessaire.
Résoudre des problèmes	N'a pas résolu les problèmes.	A tenté de résoudre certains problèmes et a choisi des méthodes de résolution de problèmes inefficaces.	A résolu la plupart des problèmes à mesure qu'ils se présentaient et a souvent choisi une méthode de résolution de problème appropriée.	A résolu les problèmes à mesure qu'ils se présentaient et a choisi la méthode de résolution de problème la plus appropriée.
Motiver les membres de l'équipe	N'a pas motivé les membres de l'équipe.	N'a motivé les membres de l'équipe que périodiquement, sans enthousiasme.	A motivé les membres de l'équipe de façon fréquente et enthousiaste, en portant son attention à la fois sur les personnes et sur l'équipe, à certaines occasions.	A motivé les membres de l'équipe de façon constante et enthousiaste, en portant son attention à la fois sur les personnes et sur l'équipe.
Donner de la rétroaction aux membres de l'équipe	N'a pas donné de rétroaction aux membres de l'équipe	A donné une rétroaction inégale et pas toujours fréquente, exacte, spécifique et opportune.	A donné une rétroaction périodique et souvent fréquente, exacte, spécifique et opportune.	A donné une rétroaction constante et régulièrement fréquente, exacte, spécifique et opportune.
Répondre aux attentes des membres de l'équipe	N'a fait aucun effort pour combler les besoins et les attentes des membres de l'équipe.	A fait certains efforts pour combler les besoins et les attentes des membres de l'équipe, mais avec des résultats limités.	A fait des efforts considérables pour combler les besoins et les attentes des membres de l'équipe, avec des résultats satisfaisants.	A fait des efforts constants pour combler les besoins et les attentes des membres de l'équipe, avec d'excellents résultats.
Terminer la tâche en leadership	N'a pas réalisé la tâche en leadership.		A réalisé la tâche en leadership.	
Effectuer une auto-évaluation	N'a pas réalisé son auto-évaluation.		A réalisé son auto-évaluation.	

COREN 403 - RUBRIQUE D'ÉVALUATION

POSTE DE LEADERSHIP

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-804/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-804-PG-002/A-CR-CCP-804-PG-002.pdf. Verify against the official publication.

	Non réalisée (NR)	Réalisée avec difficulté (AD)	Réalisée sans difficulté (SD)	Norme dépassée (ND)
Choisir une approche de leadership	N'a pas choisi le ou les approches appropriées pendant qu'il occupait le poste de leadership.	A choisi une approche, mais a éprouvé de la difficulté à établir un équilibre entre les membres de l'équipe et le but pendant qu'il occupait le poste de leadership.	A choisi une ou des approches, pendant qu'il occupait le poste de leadership, et s'est efforcé d'établir un équilibre entre les membres de l'équipe, le but, la simplicité et la sécurité de la tâche.	A choisi la ou les approches les plus appropriées, pendant qu'il occupait le poste de leadership, en établissant un bon équilibre entre les membres de l'équipe, le but, la simplicité et la sécurité de la tâche.
Communiquer à titre de chef d'équipe	N'a pas communiqué avec les membres de son équipe.	N'a pas communiqué assez souvent avec les membres de son équipe. Les membres de l'équipe ont eu besoin de clarifications à plusieurs reprises.	A communiqué à plusieurs reprises avec les membres de son équipe. Les membres de l'équipe n'ont eu besoin que de quelques clarifications.	A communiqué de façon constante avec les membres de l'équipe pendant qu'il occupait le poste de leadership. Les membres de l'équipe n'ont pas eu besoin de clarifications.
Superviser les membres de l'équipe.	N'a pas supervisé les membres de l'équipe.	N'a pas réussi à mettre en pratique les principes de supervision; la supervision était assurée peu souvent pendant qu'il occupait le poste de leadership.	A supervisé les cadets, pendant qu'il occupait le poste de leadership, en apportant quelques corrections lorsque c'était nécessaire.	A supervisé les cadets de façon constante, pendant qu'il occupait le poste de leadership, en apportant des corrections aussi souvent que c'était nécessaire.
Résoudre des problèmes	N'a pas résolu les problèmes.	A tenté de résoudre certains problèmes et a choisi des méthodes de résolution de problèmes inefficaces.	A résolu la plupart des problèmes à mesure qu'ils se présentaient et a souvent choisi une méthode de résolution de problème appropriée.	A résolu les problèmes à mesure qu'ils se présentaient et a choisi la méthode de résolution de problème la plus appropriée.
Motiver les membres de l'équipe	N'a pas motivé les membres de l'équipe.	N'a motivé les membres de l'équipe que périodiquement, sans enthousiasme.	A motivé les membres de l'équipe de façon fréquente et enthousiaste, en portant son attention à la fois sur les personnes et sur l'équipe, à certaines occasions.	A motivé les membres de l'équipe de façon constante et enthousiaste, en portant son attention à la fois sur les personnes et sur l'équipe.
Donner de la rétroaction aux membres de l'équipe.	N'a pas donné de rétroaction aux membres de l'équipe	A donné une rétroaction inégale et pas toujours fréquente, exacte, spécifique et opportune.	A donné une rétroaction périodique et souvent fréquente, exacte, spécifique et opportune.	A donné une rétroaction constante et régulièrement fréquente, exacte, spécifique et opportune.
Répondre aux attentes des membres de l'équipe	N'a fait aucun effort pour combler les besoins et les attentes des membres de l'équipe.	A fait certains efforts, pendant qu'il occupait le poste de leadership, pour combler les besoins et les attentes des membres de l'équipe, mais avec des résultats limités.	A fait des efforts considérables, pendant qu'il occupait le poste de leadership, pour combler les besoins et les attentes des membres de l'équipe, avec des résultats satisfaisants.	A fait des efforts constants, pendant qu'il occupait le poste de leadership, pour combler les besoins et les attentes des membres de l'équipe, avec d'excellents résultats.
Effectuer une auto-évaluation	N'a pas réalisé son auto-évaluation.		A réalisé son auto-évaluation.	

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-804/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-804-PG-002/A-CR-CCP-804-PG-002.pdf. Verify against the official publication.

CETTE PAGE EST INTENTIONNELLEMENT LAISSÉE EN BLANC

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-804/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-804-PG-002/A-CR-CCP-804-PG-002.pdf. Verify against the official publication.

COREN 403 – LISTE DE CONTRÔLE D'ÉVALUATION

TÂCHE EN LEADERSHIP

Nom du cadet : _____ Escadron : _____

Date : _____ Section : _____

	Évaluation (encercler un seul code)	Remarques
Choisir une approche de leadership	**NR AD SD ND**	
Communiquer à titre de chef d'équipe	**NR AD SD ND**	
Superviser les membres de l'équipe.	**NR AD SD ND**	
Résoudre des problèmes	**NR AD SD ND**	
Motiver les membres de l'équipe	**NR AD SD ND**	
Donner de la rétroaction aux membres de l'équipe	**NR AD SD ND**	
Répondre aux attentes des membres de l'équipe	**NR AD SD ND**	
Terminer la tâche en leadership	**NR SD**	
Effectuer une auto-évaluation	**NR SD**	

NR = Non réalisée AD = Réalisée avec difficulté SD = Réalisée sans difficulté ND = Norme dépassée

Nom de l'évaluateur :	**Poste :**
Signature de l'évaluateur :	**Date :**

Ce formulaire doit être reproduit sur place.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-804/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-804-PG-002/A-CR-CCP-804-PG-002.pdf.
Verify against the official publication.

COREN 403 – LISTE DE CONTRÔLE D'ÉVALUATION

POSTE DE LEADERSHIP

Nom du cadet : _____ Escadron : _____

Date : _____ Section : _____

	Évaluation (encercler un seul code)	Remarques
Choisir une approche de leadership	**NR AD SD ND**	
Communiquer à titre de chef d'équipe	**NR AD SD ND**	
Superviser les membres de l'équipe.	**NR AD SD ND**	
Résoudre des problèmes	**NR AD SD ND**	
Motiver les membres de l'équipe	**NR AD SD ND**	
Donner de la rétroaction aux membres de l'équipe	**NR AD SD ND**	
Répondre aux attentes des membres de l'équipe	**NR AD SD ND**	
Effectuer une auto-évaluation	**NR SD**	

NR = Non réalisée AD = Réalisée avec difficulté SD = Réalisée sans difficulté ND = Norme dépassée

Nom de l'évaluateur :	**Poste :**
Signature de l'évaluateur :	**Date :**

Ce formulaire doit être reproduit sur place.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-804/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-804-PG-002/A-CR-CCP-804-PG-002.pdf.
Verify against the official publication.

CORENS 403 – LISTE DE CONTRÔLE D'ÉVALUATION

ÉVALUATION GLOBALE

L'évaluation globale de l'OREN 403 inclut l'évaluation de la tâche en leadership et du poste en leadership.

Commentaires de l'évaluateur :

	OREN 403 – Évaluation globale			
Cocher un seul niveau de rendement	**Non réalisée**	**Réalisée avec difficulté**	**Réalisée sans difficulté**	**Norme dépassée**
Rendement global	Le cadet n'a pas satisfait à la norme de rendement en recevant la note « Non réalisée » pour plus de quatre critères (pour les deux évaluations).	Le cadet a satisfait à la norme de rendement en recevant la note « Non réalisée » pour moins de cinq critères (pour les deux évaluations).	Le cadet a satisfait à la norme de rendement en recevant, au minimum, la note « Réalisée avec difficulté » pour tous les critères et la note « Réalisée sans difficulté » pour au moins neuf critères (pour les deux évaluations).	Le cadet a satisfait à la norme de rendement en recevant, au minimum, la note « Réalisée sans difficulté » pour tous les critères et la note « Norme dépassée » pour au moins douze critères (pour les deux évaluations).

Nom de l'évaluateur :	**Poste :**
Signature de l'évaluateur :	**Date :**

Ce formulaire doit être reproduit sur place.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-804/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-804-PG-002/A-CR-CCP-804-PG-002.pdf.
Verify against the official publication.

CETTE PAGE EST INTENTIONNELLEMENT LAISSÉE EN BLANC

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-804/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-804-PG-002/A-CR-CCP-804-PG-002.pdf.
Verify against the official publication.