ANNEXE B, APPENDICE 2

COREN 503
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 503 et se familiariser avec la matière avant la conduite de l'évaluation.

Le présent COREN comporte trois parties : un projet de leadership, une tâche de 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 la phase cinq terminent les trois parties.

Tâche en leadership. La tâche en leadership formel sera exécutée et évalué à l'aide de la rubrique d'évaluation du COREN 503 – Tâche en leadership. Le cadet commentera et auto-évaluera sa tâche en leadership à l'aide de la même rubrique. L'évaluation de la tâche en leadership doit être inscrite au dossier de qualification du cadet.

Poste de leadership. Le poste de leadership formel sera exécuté et évalué à l'aide de la rubrique d'évaluation du COREN 503 – 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.

Projet de leadership. À titre de membre d'une équipe, le cadet, doit accomplir un projet de leadership qui devra comprendre l'élaboration d'une proposition, la préparation, la conduite et la conclusion d'un exercice. L'équipe de cadets sera évaluée à l'aide de la liste de contrôle de projet de leadership du COREN 503. Bien que la liste de contrôle de projet de leadership reflète le résultat global de l'équipe, les commentaires devraient être notés pour reconnaitre les forces et les faiblesses des cadets.



Dans les corps de cadets où un nombre limité de cadets participent à l'instruction de la phase cinq, les officiers pourraient jouer le rôle des autres membres de l'équipe.

Photocopier les rubriques d'évaluation du COREN 503.

Photocopier les listes de contrôle d'évaluation du COREN 503.

DEVOIR PRÉALABLE À L'ÉVALUATION

Le cadet doit réviser les rubriques et listes de contrôle d'évaluation du COREN 503 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 l'habileté du cadet à exécuter les compétences requises et de porter un jugement sur la qualité du rendement.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-605/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-605-PG-002/A-CR-CCP-605-PG-002.pdf.
Verify against the official publication.

CONDUITE DE L'ÉVALUATION

OBJET

L'objet de ce COREN est d'évaluer l'habileté du cadet à diriger des cadets.

RESSOURCES

- la liste de contrôle d'évaluation et les rubriques d'évaluation du COREN 503,
- des stylos et des crayons.

DÉROULEMENT DE L'ACTIVITÉ D'ÉVALUATION

S.O.

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 habiletés 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 lors d'une 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, évaluer les compétences 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 habiletés de leadership est subjective; cependant, la responsabilité de l'évaluateur est de demeurer le plus positif possible.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-605/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-605-PG-002/A-CR-CCP-605-PG-002.pdf.
Verify against the official publication.

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 – PROJET DE LEADERSHIP

1. Demander aux cadets une équipe ou assigner des cadets à une équipe pour qu'ils organisent un exercice.

2. Rencontrer l'équipe de cadets pour discuter des attentes liées au projet de leadership. L'officier d'instruction doit avoir élaboré une liste de projets approuvés (p. ex. sportifs, civisme, etc.) que les cadets pourraient choisir.

3. S'assurer que les cadets comprennent les attentes liées à leur projet de leadership.

4. Demander aux cadets d'élaborer une proposition.

5. Se servir de la liste de contrôle d'évaluation pour évaluer les cadets pour la proposition qu'ils ont élaborée à titre d'exercice. Bien que les cadets soient évalués par équipe, des listes de contrôle d'évaluation distinctes doivent être remplies pour chaque cadet. Les commentaires doivent être pris en note pour reconnaitre les forces et les faiblesses du cadet.

6. Demander aux cadets de se préparer pour l'exercice.

7. Se servir de la liste de contrôle d'évaluation pour évaluer les cadets pour la préparation de l'exercice. Bien que les cadets soient évalués par équipe, des listes de contrôle d'évaluation distinctes doivent être remplies pour chaque cadet. Les commentaires doivent être pris en note pour reconnaitre les forces et les faiblesses du cadet.

8. Demander aux cadets de diriger l'exercice.

9. Se servir de la liste de contrôle d'évaluation pour évaluer les cadets sur la conduite de l'exercice. Bien que les cadets soient évalués par équipe, des listes de contrôle d'évaluation distinctes doivent être remplies pour chaque cadet. Les commentaires doivent être pris en note pour reconnaitre les forces et les faiblesses du cadet.

10. Demander aux cadets de conclure l'exercice.

11. Se servir de la liste de contrôle d'évaluation pour évaluer les cadets sur la conclusion de l'exercice. Bien que les cadets soient évalués par équipe, des listes de contrôle d'évaluation distinctes doivent être remplies pour chaque cadet. Les commentaires doivent être pris en note pour reconnaitre les forces et les faiblesses du cadet.

INSTRUCTIONS SUBSÉQUENTES À L'ÉVALUATION

INSCRIPTION DES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION

1. L'évaluation globale du rendement pour l'OREN 503 est le résultat combiné des évaluations relatives à la tâche en leadership, au poste de leadership et au projet 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 :

      (1) obtenant huit éléments ou plus pour le projet de leadership qui a été évalué comme étant non réalisé; ou

      (2) en recevant la mention d'évaluation « non réalisée » pour plus de quatre critères (à la fois pour les évaluations de la tâche en leadership et du poste en leadership);

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-605/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-605-PG-002/A-CR-CCP-605-PG-002.pdf.
Verify against the official publication.

b. **Réalisée avec difficulté**. Le cadet a satisfait à la norme de rendement en :

(1) obtenant moins de huit éléments mais plus de quatre pour le projet de leadership qui a été évalué comme étant non réalisé;

(2) en recevant la mention d'évaluation « non réalisée » pour moins de cinq critères (à la fois pour les évaluations de la tâche en leadership et du poste en leadership);

c. **Réalisée sans difficulté**. Le cadet a satisfait à la norme de rendement en :

(1) obtenant moins de cinq éléments mais plus d'un pour le projet de leadership qui a été évalué comme étant non réalisé;

(2) en recevant au moins une évaluation « réalisée sans difficulté » pour tous les critères et « réalisée sans difficulté » pour neuf autres critères ou plus (à la fois pour les évaluations de la tâche en leadership et du poste en leadership);

d. **Norme dépassée**. Le cadet a satisfait à la norme de rendement en :

(1) obtenant pas plus d'un élément pour le projet de leadership évalué qui a été évalué comme étant « non réalisé »;

(2) en recevant au moins une évaluation « réalisée sans difficulté » pour tous les critères et « norme dépassée » pour douze autres critères ou plus (à la fois pour les évaluations de la tâche en leadership et du poste en leadership);

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

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

4. S'assurer que des copies des listes de contrôle d'évaluation sont jointes au dossier d'instruction du cadet.

5. Le résultat global doit être inscrit dans le dossier de qualification de la phase cinq qui se trouve au chapitre 3, annexe C.

DONNER UNE RÉTROACTION D'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 du poste de leadership et du projet de leadership, des rétroactions doivent être données de façon continue. On prévoira plus de temps à la conclusion du projet et du poste pour donner une rétroaction finale.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-605/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-605-PG-002/A-CR-CCP-605-PG-002.pdf.
Verify against the official publication.

COREN 503 – LISTE DE CONTRÔLE D'ÉVALUATION
TÂCHE EN LEADERSHIP

Nom du cadet : _____ Corps de cadets : _____

Date : _____ Division : _____

	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-605/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-605-PG-002/A-CR-CCP-605-PG-002.pdf.
Verify against the official publication.

CORE N 503 – LISTE DE CONTRÔLE D'ÉVALUATION
POSTE DE LEADERSHIP

Nom du cadet : _____ Corps de cadets : _____

Date : _____ Division : _____

	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-605/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-605-PG-002/A-CR-CCP-605-PG-002.pdf.
Verify against the official publication.

COREN 503 – LISTE DE CONTRÔLE D'ÉVALUATION
PROJET DE LEADERSHIP

Nom du cadet : _____ Corps de cadets : _____

Date : _____ Division : _____

	Évaluation (encercler un seul code)		Remarques
Formuler une proposition			
Type d'exercice choisi approprié.	NR	SD	
Plus de deux activités choisies pour l'exercice.	NR	SD	
Chaque activité avait un objectif dans la même ligne de pensée que l'objectif global de l'exercice.	NR	SD	
Les limites de l'exercice telles les politiques, la durée, le personnel, les fonds et l'équipement ont été prise en considération.	NR	SD	
Préparer un exercice			
L'exercice était approprié pour les participants.	NR	SD	
La planification de l'exercice comprenait une structure de répartition du travail appropriée.	NR	SD	
Un calendrier pratique a été créé pour la planification de l'exercice.	NR	SD	
L'exercice a été élaboré en tenant compte des risques potentiels.	NR	SD	
L'exercice comprenait un système de suivi pour suivre la progression.	NR	SD	
Une réunion préalable à l'exercice a eu lieu durant la préparation de l'exercice.	NR	SD	
Diriger un exercice			
Le secteur de l'exercice a été inspecté avant l'installation de l'équipement pour l'exercice.	NR	SD	

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-605/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-605-PG-002/A-CR-CCP-605-PG-002.pdf.
Verify against the official publication.

	Évaluation (encercler un seul code)		Remarques
L'équipement pour l'exercice a été monté avant l'exercice.	**NR**	**SD**	
L'exercice a été présenté aux participants.	**NR**	**SD**	
L'exercice a été supervisé, y compris :			
Assurer la sécurité.	**NR**	**SD**	
Assurer le bien-être des cadets.	**NR**	**SD**	
Encourager les cadets.	**NR**	**SD**	
Ajuster les responsabilités au besoin.	**NR**	**SD**	
Maintenir le contrôle des cadets.	**NR**	**SD**	
Corriger les erreurs au besoin.	**NR**	**SD**	
Signaler les fautes au besoin.	**NR**	**SD**	
S'assurer que les responsabilités attribuées aux cadets sont menées à terme, au besoin.	**NR**	**SD**	
Conclure un exercice			
Une séance de rétroaction a été effectuée avec l'équipe de planification de l'exercice.	**NR**	**SD**	
Un compte-rendu après action a été rédigé.	**NR**	**SD**	

NR = Non réalisée SD = Réalisée sans difficulté

Commentaires :

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

Ce formulaire doit être reproduit sur place.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-605/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-605-PG-002/A-CR-CCP-605-PG-002.pdf.
Verify against the official publication.

COREN 503 – LISTE DE CONTRÔLE D'ÉVALUATION
ÉVALUATION GLOBALE

L'évaluation globale de l'OREN 503 comprend l'évaluation de la tâche de leadership, du poste de leadership et du projet de leadership.

Rétroaction de l'évaluateur :

	OREN 503 – 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 atteint la norme de rendement soit en obtenant la mention « non réalisée » pour huit éléments ou plus pour le projet de leadership évalué, soit en recevant une mention « non réalisée » pour plus de quatre critères (à la fois pour les évaluations de la tâche en leadership et du poste en leadership).		Le cadet a atteint la norme de rendement en obtenant la mention « non réalisée » pour moins de huit éléments mais plus de quatre pour le projet de leadership évalué et en recevant une mention « non réalisée » pour moins de cinq critères (à la fois pour les évaluations de la tâche en leadership et du poste en leadership).		Le cadet a atteint la norme de rendement en obtenant la mention « non réalisée » pour moins de cinq éléments mais plus d'un pour le projet de leadership évalué et en recevant au moins la mention « réalisée avec difficulté » pour tous les critères et la mention « réalisée sans difficulté » pour neuf critères ou plus (à la fois pour les évaluations de la tâche en leadership et du poste en leadership).		Le cadet a atteint la norme de rendement en obtenant la mention « non réalisée » pour au plus un élément pour le projet de leadership évalué et en recevant au moins la mention « réalisée avec difficulté » pour tous les critères et la mention « norme dépassée » pour douze critères ou plus (à la fois pour les évaluations de la tâche en leadership et du poste en leadership).	

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

Ce formulaire doit être reproduit sur place.

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-605/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-605-PG-002/A-CR-CCP-605-PG-002.pdf.
Verify against the official publication.

CORE N 503 – 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 sincère, 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 sincère, 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, précise et opportune.	A donné une rétroaction périodique et souvent fréquente, juste, précise et opportune.	A donné une rétroaction constante et régulièrement fréquente, juste, précise 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.	

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-605/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-605-PG-002/A-CR-CCP-605-PG-002.pdf. Verify against the official publication.

CORE N 503 – RUBRIQUE D'ÉVALUATION
POSTE DE LEADERSHIP

	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 sincère, 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 sincère, 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, précise et opportune.	A donné une rétroaction périodique et souvent fréquente, juste, précise et opportune.	A donné une rétroaction constante et régulièrement fréquente, juste, précise 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-605/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-605-PG-002/A-CR-CCP-605-PG-002.pdf. Verify against the official publication.

CETTE PAGE EST INTENTIONNELLEMENT LAISSÉE EN BLANC

Unofficial convenience copy of A-CR-CCP-605/PG-002, cached 2026-11-08 from https://app.cadets.gc.ca/cadet-publications/A-CR-CCP-605-PG-002/A-CR-CCP-605-PG-002.pdf. Verify against the official publication.