

8 erreurs à éviter lors des évaluations du rendement

Qui a envie d'une évaluation du rendement? Les évaluateurs sont mal à l'aise de donner des critiques, les employés ont l'impression que ça ne sert à rien et tout le monde se rend à ses rencontres à reculons. Pourtant, bien gérer l'évaluation du rendement est un merveilleux outil d'amélioration et une occasion unique de comprendre véritablement les attentes d'une entreprise envers ses employés.

1. ÉVALUER LES PERFORMANCES À LA FIN D'UN PROJET PLUTÔT QUE TOUT AU LONG DU PROCESSUS

L'employé devrait connaître, tout au long de l'année, son rendement. Une fois un projet ou un travail terminé, il est trop tard pour y apporter des correctifs. Vaut mieux offrir de la rétroaction tout au long des mandats et permettre aux employés d'améliorer leurs façons de faire.

2. COMPARER LES EMPLOYÉS LES UNS AVEC LES AUTRES

Il est inutile d'établir des comparaisons. Chaque personne a des capacités et des expériences différentes. Les évaluations de rendement visent l'amélioration individuelle des personnes selon leurs propres compétences et personnalité.

3. OUBLIER QUE L'ÉVALUATION VISE L'AMÉLIORATION ET NON LE BLÂME

L'objectif de l'évaluation du rendement est toujours l'amélioration. Les reproches ne permettront jamais de changer les choses. L'évaluation du rendement sert à déterminer les bonnes actions à entreprendre dans le futur en comprenant mieux les actions du passé.

4. PENSER QU'UN FORMULAIRE D'ÉVALUATION EST UNE APPLICATION OBJECTIVE, UN OUTIL IMPARTIAL

Malheureusement, même si elles sont standardisées, les évaluations du rendement seront toujours biaisées par les évaluateurs. Il est donc doublement important de connaître l'opinion de l'évalué pour obtenir une vision la plus juste possible du rendement d'un individu.

5. UTILISER L'ÉVALUATION DU RENDEMENT SEULEMENT POUR DÉTERMINER LES SALAIRES

L'évaluation du rendement est un merveilleux outil pour augmenter les performances des individus et, par conséquent, de l'entreprise. Ne l'utiliser que pour déterminer le salaire à verser aux employés, c'est limiter inutilement son utilisation.

6. ANNULER OU REPORTER LA RENCONTRE D'ÉVALUATION

Pour conserver la crédibilité d'une évaluation du rendement, il importe de lui en accorder. Si pour vous l'évaluation du rendement est véritablement utile et importante, comme le sont vos autres rendez-vous, les employés vont le percevoir et vont eux aussi leur accorder l'importance qu'elle mérite.

7. SURPRENDRE LES EMPLOYÉS AU COURS DE L'ÉVALUATION

Comme expliqué au premier point, la rétroaction doit se faire régulièrement tout au long de l'année. Cela permet à l'individu de s'améliorer en cours de route et de mieux se connaître. L'évaluation du rendement devient donc le moment idéal de faire le bilan, mais il ne doit pas s'agir du moment de faire des révélations-chocs.

8. PENSER QUE TOUS LES SALARIÉS, QU'IMPORTE LEUR POSTE, DEVRAIENT ÊTRE ÉVALUÉS EXACTEMENT DE LA MÊME MANIÈRE EN UTILISANT LES MÊMES PROCÉDURES

Avez-vous les mêmes attentes pour votre comptable que pour votre réceptionniste? Vous désirez que votre comptable vous remette des bilans financiers exacts, mais que la réceptionniste accueille cordialement les visiteurs. Ainsi, vous devez créer une évaluation du rendement propre à chaque poste, sinon votre démarche d'évaluation est vouée à évaluer des points moins importants et communs à tous tel que la ponctualité et la politesse envers ses collègues.