

AIDE-MÉMOIRE DES CHOSES À FAIRE ET NE PAS FAIRE

Les choses à faire et à ne pas faire des évaluations de la gestion du rendement

✓ FOURNISSEZ aux employés la description officielle de leur poste, les objectifs prévus et les résultats attendus. Les employés doivent connaître leur rôle, leurs responsabilités et ce que l'on attend d'eux.	✗ NE PAS présumer que les employés connaîtront de mémoire ce que l'on attend d'eux s'ils n'ont pas de description de poste officielle. Cela les conduira à l'échec.
✓ DEMANDEZ-VOUS si vous avez de la rancune envers vos employés, s'ils ont des traits de caractère qui vous irritent ou vous agacent. Soyez d'abord honnête avec vous-même, puis demandez des conseils et des orientations.	✗ NE PAS entamer une évaluation de la gestion du rendement si vous vous sentez partial, rancunier, si vous voulez en quelque sorte « punir » vos employés, etc. Cela pourrait avoir des conséquences négatives pour vous et votre organisation.
✓ FAITES en sorte que les évaluations de rendement soient un processus à double sens. Essayez de mettre en place un système d'évaluation efficace, en concevant un système à 360 degrés qui implique des évaluations par les pairs ainsi qu'une auto-évaluation	✗ NE PAS croire que les évaluations de rendement sont un processus à sens unique, du haut vers le bas, dans lequel le patron est le juge et le jury du comportement et des réalisations des employés au travail.
✓ DEMANDEZ un examen à l'aveugle par une personne tierce neutre pour vous assurer que votre évaluation a été effectuée de manière objective et impartiale. Cette personne vous tiendra responsable de votre examen et de vos observations, et vous devrez justifier votre position et votre évaluation.	✗ NE PAS compléter une évaluation si vous n'avez pas demandé à un examinateur à l'aveugle ou à un second examinateur de la relire ; soyez prêt à modifier votre évaluation globale si le second examinateur identifie des biais dans votre examen.
✓ INFORMEZ vos employés suffisamment à l'avance pour qu'ils sachent quand aura lieu l'évaluation de leur gestion du rendement.	✗ NE PAS envoyer à vos employés un avis d'évaluation de la gestion du rendement à la dernière minute.
✓ DONNEZ à vos employés suffisamment de temps pour rectifier leur comportement s'ils font preuve d'un mauvais rendement au travail.	✗ NE PAS se précipiter pour fournir une évaluation du rendement faible si vous n'avez pas donné suffisamment de préavis aux employés pour qu'ils s'améliorent.
✓ DEMANDEZ de l'aide aux conseillers en ressources humaines lorsque vous devez faire face à des employés peu performants.	✗ NE PAS essayer de tout gérer vous-même, surtout si vous avez à faire face à un employé difficile.

Les choses à faire et à ne pas faire des évaluations de la gestion du rendement

✓ SOYEZ clair dans vos commentaires aux employés sur toutes les questions relatives à leurs performances professionnelles.	✗ NE PAS être imprécis dans vos commentaires aux employés ou attribuer des « notes » numériques arbitraires avec peu ou pas de justification.
✓ RECHERCHEZ toutes les causes qui peuvent expliquer les problèmes de rendement au travail des employés.	✗ NE PAS supposer que les gens ont un mauvais rendement sans raison.
✓ ESSAYEZ de trouver un bon équilibre entre les points forts et les points à améliorer.	✗ NE PAS rédiger une évaluation polarisée ou unilatérale (tout bon ou tout mauvais) ; cela pourrait être un signe que vous êtes biaisé.
✓ METTEZ en place un plan d'action de suivi à la fin de l'évaluation du rendement, qu'elle ait été bonne ou mauvaise.	✗ NE PAS supposer que le simple fait qu'un employé ait une évaluation de rendement majoritairement positive ne lui permettra pas de bénéficier d'un plan d'action de suivi. N'oubliez pas que les évaluations de rendement sont un élément essentiel de tout processus de coaching. Restez positif et pratique.
✓ CONSERVEZ une trace écrite et des dossiers sur les réalisations de vos employés, leurs objectifs et les domaines dans lesquels ils doivent s'améliorer.	✗ NE PAS vous fier uniquement à votre mémoire pour décrire dans quelle mesure vos employés ont atteint leurs objectifs et répondu à vos attentes.
✓ GARDEZ votre évaluation axée sur deux points: les comportements et les résultats.	✗ NE PAS évaluer les traits de personnalité, car ils sont internes et subjectifs - presque impossibles à évaluer de manière équitable.
✓ GARDEZ une attitude curieuse, en particulier lorsque les employés tentent d'exprimer leur mécontentement ou leur malaise sur le lieu de travail.	✗ NE PAS le prendre personnel si les employés sont malheureux au travail et riposter en donnant une évaluation négative.
✓ PRENEZ votre temps pour compléter l'évaluation de la gestion des performances et faites-en une expérience significative. Rappelez-vous : les évaluations de la gestion du rendement sont comme des bulletins de notes et sont destinées à renforcer et non à décourager.	✗ NE PAS vous précipiter pour effectuer l'évaluation de la gestion du rendement aussi rapidement que possible et ne vous préoccuper pas des délais de l'organisation si cela peut compromettre votre évaluation.