|  |
| --- |
| Réflexion 3 – Identifier les nouvelles formes d’évaluation |
| Durée : 15’ | Homme avec un remplissage uniou Deux hommes avec un remplissage uni | Source |

**Travail à faire**

Après avoir lu le **document,** répondez aux questions suivantes :

1. Pourquoi certaines entreprises renoncent-elles aux entretiens annuels d'évaluation ?
2. Par quoi la société Général électrique les remplace-t-elle ?
3. Comment sont fixés les objectifs des salariés chez Google ?
4. En quoi le système mis en place chez Volkswagen est-il original ?
5. En quoi consiste l’évaluation à 360° ?

**Doc 1  Ces entreprises qui ne se contentent plus de l’entretien annuel d’évaluation**

Souvent vécues comme une formalité chronophage et rébarbative, les évaluations annuelles suscitent les critiques de ceux qui les accusent d’être inadaptées aux nouveaux modes de fonctionnement du travail.

C’est le cas, par exemple, du cabinet **Deloitte, qui accompagne désormais ses entretiens annuels d’un système d’évaluation continue en ligne**. Composé de « check-in » et de « chek-out », ce système a pour objectif de permettre au collaborateur et à son manager de définir conjointement les points forts, les degrés d’atteinte des objectifs et les axes d’amélioration, en début et en fin de chaque mission. But de l’opération : gagner en visibilité et en performance, et permettre d’axer l’entretien annuel vers l’avenir plutôt que sur les difficultés passées.

Idem pour la société **General Electric qui a renoncé définitivement à l'entretien d'évaluation**en instaurant un dialogue continu entre manager et salarié, et en créant une application mobile permettant à chacun de s’auto-s’évaluer en temps réel via un barème de notation.

Chez **Google**, les employés définissent eux aussi leurs objectifs en accord avec le chef de mission, à charge pour eux de mesurer leurs résultats trimestriellement, et ce de façon transparente. **Chacun peut ainsi consulter les performances du voisin dans l’annuaire des employés, et même celles de son supérieur**, voire du PDG en personne, Larry Page.

Au Mexique, **Volkswagen** a mis en place un système d’alerte insolite, disposé à l’entrée de l’usine, et invitant les ouvriers à faire état de leur bien-être ou de leur mal-être en appuyant sur des boutons de différentes couleurs (vert, tout va très bien ; orange, je ne suis pas très bien mais je suis d’accord pour travailler ; rouge, ça ne va vraiment pas). Cette tendance d'outils de dialogue avec la direction arrive en France et peut même se glisser dans une appli smartphone pour les populations cadres.

**À noter** : il existe plusieurs méthodes d'évaluation des salariés d'une entreprise. L'entretien "classique" dans lequel le supérieur hiérarchique direct évalue un membre de son équipe, mais également l'entretien 360° dans lequel plusieurs personnes amenées à travailler avec le salarié l'évalue.

**Réponses**

1. Pourquoi certaines entreprises renoncent-elles aux entretiens annuels d'évaluation ?
2. Par quoi la société Général électrique les remplace-t-elle ?
3. Comment sont fixés les objectifs des salariés chez Google ?
4. En quoi le système mis en place chez Volkswagen est-il original ?
5. En quoi consiste l’évaluation à 360° ?