



Les grandes tendances dans l'évaluation de la performance du collaborateur





2%

Seulement 2 % des entreprises estiment
que leur approche d'évaluation de
la performance du collaborateur apporte
une véritable valeur ajoutée

Quels sont les facteurs qui impactent l'évaluation de la performance du collaborateur ?

Afin de recruter et de fidéliser les meilleurs talents, les entreprises doivent offrir une **expérience d'exception** aux employés

À ce jour, les principales solutions s'appuient sur des critères d'évaluation de la performance d'une période passée et ne tiennent pas compte des **attentes des collaborateurs**

L'essor de la technologie et de l'automatisation a **accéléré le besoin d'adaptation** des entreprises

Quelles sont les solutions ?

1

Mettre l'accent sur le développement de l'employé

Les entreprises promouvant un feed-back prenant en compte les aspirations des employés sont 2x plus performantes

2

Augmenter la fréquence des évaluations et échanges de feed-back

80 % des professionnels de la génération Y préfèrent recevoir un feed-back spontané, plutôt que des évaluations formelles

3

Laisser les employés gérer leur propre carrière

Il y a 4x plus d'employés épanouis dans les entreprises où le système d'évaluation de la performance du collaborateur est adapté aux compétences et centres d'intérêt des employés

4

Diversifier les sources de feed-back

Plus les évaluations sont réalisées par un nombre élevé d'évaluateurs, plus l'évaluation d'un employé est pertinente

5

Créer une culture du feed-back en formant les employés et en transformant les managers en coachs

Les équipes qui reçoivent un feed-back honnête de leurs managers ont un engagement plus important dans leur travail

