

Conseils aux cadres : Évaluation de la performance pendant la crise de la COVID-19



Étant donné les nombreux défis posés par la COVID-19, de nombreuses entreprises sont en train de repenser l'évaluation de leurs employés. Si vous encadrez des employés, considérez les recommandations suivantes.

Redéfinissez les attentes

Nous travaillons tous dans le tumulte d'une crise internationale dont l'impact notable se fait sentir sur le plan physique, mental et émotionnel. De nombreux employés travaillent dans des environnements nouveaux. Nombreux sont ceux qui ont dû endosser de nouveaux rôles. Ils sont peut-être confrontés à la question de qui s'occupera des enfants ou des aînés. Ils ont peut-être à faire face à une situation financière inquiétante. Ils ont peut-être des proches qui sont à haut risque, qui ont été malades ou qui sont morts. Ils ont peut-être été eux-mêmes malades.

Tous ces facteurs doivent être pris en compte lorsque vous revoyez la performance de chacun des employés. Essayez de ne pas voir que la productivité. Soutenez l'implication, les liens et le bien-être.

Avant de vous lancer dans l'examen de la performance, revoyez vos objectifs

Certaines entreprises vont procéder aux évaluations de la performance. D'autres vont les jeter aux orties. Quand vient le moment de décider ce qui est le plus sensé pour votre entreprise, réfléchissez à vos objectifs. Envisagez également la réaction des employés vis-à-vis de ce genre d'évaluations.

Par exemple, ces évaluations sont-elles liées à des augmentations de salaire ou à des promotions qui n'ont plus lieu ? Ces évaluations risquent-elles de créer une pression et des préoccupations sans qu'aucun bénéfice n'en ressorte ? Ou ces évaluations sont-elles un moyen pour votre entreprise de vous assurer que les employés ont une idée claire de leurs objectifs et de la manière de les atteindre ? Aideront-elles à maintenir un sens de normalité et un sentiment de soutien ?

Que vous optiez pour conserver ou non les évaluations de la performance, assurez-vous de maintenir, de façon périodique, les prises de contact avec les employés. Ces prises de contact sont encore plus importantes par les temps qui courent.

Envisagez une approche plus qualitative, plus axée sur le dialogue

Le format des évaluations peut être remanié de plusieurs façons :

- De nombreuses écoles ont pris en compte les notes obtenues sur l'année au lieu de faire passer les examens. Il se peut que vous ayez également à ajuster votre système. Revoquez les mesures et paramètres que vous utilisez d'habitude. Reposent-ils sur des objectifs qui n'ont plus de sens compte tenu du nouvel environnement. Les objectifs définis pour l'employé, ou par celui-ci, avant la COVID-19, sont-ils encore valables ? Ils pourraient être revus ou mis en veille.
- De nombreuses entreprises suppriment les notations. Au lieu de cela, les évaluations peuvent être plus narratives et nuancées. Elles peuvent tenir compte de la situation changeante.
- Obtenez le point de vue des employés. Laissez-les vous soumettre les points sur lesquels ils veulent se concentrer et les points sur lesquels ils ont besoin d'aide. Sont-ils satisfaits de ce qu'ils ont accompli ? Ont-ils besoin d'outils ou de ressources de la part de la direction pour s'adapter aux nouvelles circonstances ? Comment pouvez-vous veiller à ce que leurs projets et leurs tâches les motivent ?
- Il est important qu'au besoin, vous donniez votre opinion. Cependant, il ne faut pas oublier que les évaluations doivent aussi mettre en avant ce que les employés font bien. Soulignez les qualités qui sont particulièrement importantes en ce moment, comme être flexible, faire preuve de résilience et soutenir les autres.

Ce programme ne doit pas être utilisé en cas d'urgence ou de besoins de soins urgents. En cas d'urgence, appelez le 911 si vous résidez aux États-Unis et si vous résidez en dehors des États-Unis, appelez le numéro des urgences ou rendez-vous au service des urgences. Ce programme ne se substitue pas aux soins d'un médecin ou d'un professionnel de soins de santé. En raison de la possibilité d'un conflit d'intérêts, aucun conseil juridique ne sera offert concernant les problèmes impliquant des poursuites judiciaires contre Optum ou ses affiliés ou toute entité par lequel le correspondant bénéficie de ces services directement ou indirectement (p. ex., l'employeur ou le régime d'assurance-maladie). Ce programme et tous ses éléments connexes, en particulier les services aux membres de la famille de moins de 16 ans, peuvent ne pas être disponibles partout et peuvent changer sans préavis. Le niveau d'expérience et/ou d'éducation des consultants faisant partie du Programme d'aide aux employés peut varier selon les termes du contrat ou les exigences réglementaires des pays. Des exclusions et limitations de couverture peuvent s'appliquer.

Optum® est une marque déposée d'Optum, Inc. aux États-Unis et dans d'autres juridictions. Tous les autres noms de produit ou marques sont des marques de commerce ou des marques déposées qui appartiennent à leurs détenteurs respectifs. Optum est un employeur offrant l'égalité d'accès à l'emploi.