

UNE METHODE D'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE

Dans le département Etude de l'Unité de Pilotage Réseau du groupe France Telecom Orange, en charge de la réalisation d'études, il existe une méthode d'évaluation de la performance bien spécifique. Basée sur l'individu au sein d'une équipe, cette méthode consiste à attribuer une valeur à chacune des études réalisées par cet individu. Cette valeur dépend du type d'étude à réaliser et du respect d'une date buttoir préalablement fixée. En les additionnant, on obtient la PIC (Performance Individuelle Comparée) relative à un laps de temps. Il est ensuite très facile pour la manager de visualiser la performance de chacun.

LES LIMITES DE CETTE METHODE

Cette méthode d'évaluation, bien que remplissant parfaitement son rôle, connaît des limites. En effet, les valeurs attribuées à chaque type d'étude ne tiennent pas compte de l'aisance du collaborateur avec les outils qui lui sont mis à sa disposition. Ensuite, il est possible que les dates limites de réalisation soient mal évaluées par rapport à la charge de travail nécessaire au collaborateur pour mener à son terme l'étude. Enfin, cette méthode évalue seulement la performance de l'individu et non la qualité du travail produit.



UN SYSTEME AUJOURD'HUI REVOLU



Les limites de ce système ont conduit à son abandon. Auparavant, la performance individuelle de chacun était surveillée et divulguée lors de la réunion de groupe hebdomadaire. Cela avait pour conséquence de créer une logique de tournoi entre les membres de l'équipe et potentiellement de dégrader la cohésion du groupe. Les différentes vagues de suicides qu'a connus le groupe au fil du temps l'on poussé à abandonner ce système d'évaluation au profit d'un autre beaucoup plus souple basé sur la performance globale de l'équipe.

Domaine : Performance

Secteur : Professionnel

Mots clés : Evaluation, Méthode, Efficacité, Individu, Cohésion, Travail