Nous en parlons depuis des années, l'entretien annuel entre le salarié et son responsable est un moment important, mais surtout un moment pendant lequel le salarié n'a généralement aucune espèce d'emprise sur les événements.

Son manager vient en effet avec son avis souvent définitif, qui pourra éventuellement subir une légère inflexion si le salarié est doué en négociation.

D'entretien il n'est guère question, de jugement de performance, oui.

Et comment se satisfaire de ce terme d'évaluation de la performance alors que c'est un travail d'équipe qui doit se construire durant l'année et un investissement personnel qui n'a rien de comparable à des performances athlétiques?

Faut-il être voué corps et âme à son entreprise, ne vivre que pour elle pour être bien vu?

Comment être objectif dans l'évaluation quand des conflits d'intérêt entrent en jeu, des non-dits ou des divergences d'opinion?

Ces problèmes ont déjà pu être soulevés par la CFDT mais jamais totalement réglés.

Nouvelle direction, nouveaux entretiens

La pratique de l'entretien de fin d'année a une forte tradition de tribunal à charge chez Parkeon.

Aussi nous attendions avec intérêt de voir les méthodes de la nouvelle direction concernant les entretiens qui viennent d'être effectués.

Un bref sondage permet de se rendre compte que le changement de direction rime aussi avec changement de mentalité.

Voici quelques ressentis sur le déroulement des PAD de cette année réalisés avec la nouvelle ligne hiérarchique du R&D Transport (l'ancienne ayant été balayée. Les entretiens de cette année semblent:

- Devenus des **entretiens de carrière** et non une comptabilité des problèmes ou bienfaits de l'année
- Moins focalisés sur les objectifs qui sont abordés mais qui ne servent pas de fil conducteur à l'entretien
- Un espace de discussion libre où on n'a pas à chercher en temps réel pendant la réunion des justifications de ses actes passés

Il ne s'agissait pas de nos traditionnels entretiens d'évaluation annuelle mais de réels entretiens de carrières, chose qui ne s'est jamais faite chez Parkeon mais qui va vraisemblablement perdurer en Transport.
Nous constatons donc une amélioration de la relation entre les salariés et leur hiérarchie.

Bien sûr la fluidité d'un entretien dépend des personnes réunies, mais on peut regretter que les pratiques inadaptées de certains pseudo-managers, dont le seul but est de se dédouaner de ses propres faiblesses aient pu perdurer si longtemps.

Loin de nous de prétendre que c'est du passé, puisque cette analyse est parcellaire et très ciblée.
N'hésitez pas à nous faire parvenir vos expériences personnelles.