



L'appréciation des performances

Un instrument de gestion à organiser et à exploiter de manière efficace

La performance des collaborateurs est un facteur essentiel du succès de l'entreprise. Cette évidence de toujours est encore renforcée dans le contexte actuel. La globalisation croissante des marchés, la pression concurrentielle qui en résulte et les adaptations structurelles indispensables de l'économie élèvent considérablement le niveau des performances exigées des collaborateurs. La gestion des rémunérations a évolué en conséquence. Dans la plupart des entreprises, l'augmentation des salaires n'est plus basée sur l'inflation ou l'ancienneté, mais bien sur la performance. Les systèmes de bonus ou de primes liés à la performance se répandent de plus en plus pour récompenser les performances élevées et conformes aux objectifs.

Dans cette perspective, les systèmes de fixation des objectifs et d'appréciation des performances gagnent en importance. Là où ils existaient déjà, mais éventuellement sans être pleinement exploités, ils sont réactualisés et élargis à l'ensemble du personnel. Là où il n'y avait pas encore de processus de ce type, ils sont de plus en plus souvent introduits, avec une ligne directrice clairement orientée sur les objectifs et les résultats.

L'article 3.2 du manuel Cepec de gestion des salaires présente les principales conditions nécessaires pour un système efficace et équitable d'appréciation des performances. Il examine aussi comment ce processus de gestion doit être conçu, ou le cas échéant remodelé, et ce qui est particulièrement délicat dans l'exploitation du système.