

La campagne EPA commence et vos ELD vont vous parler avec conviction d'Atouts agents et des Autodiagnostic, car eux-mêmes manipulés par la direction (explications données, éléments de langage...)

"L'évaluation individuelle de la performance au travail consiste, d'une part, à porter un jugement sur la performance des salariés en comparant leurs réalisations à des objectifs et/ou à des consignes prédéfinis, et d'autre part, à influencer leurs comportements en recourant à diverses incitations (rémunération, actions de développement, promotion, ...) afin d'accroître la performance. *In fine*, il s'agit de contribuer à l'amélioration de la performance organisationnelle.

Or, malgré les nombreuses études démontrant l'échec des pratiques d'évaluation de la performance individuelle, peu d'entreprises sont prêtes à y renoncer".

Que dit la recherche en science du travail sur ces questions :

- La définition de la performance reste floue
- Le choix des mesures reflète la conception que la direction a de la performance
- La mesure de la performance manque d'objectivité et de précision.
- L'évaluation telle qu'elle est menée de nos jours amène à des résultats inexacts avec des conséquences contraires à l'équité.
- L'évaluation n'est pas utilisée par les RH et ne facilite pas la prise de décision en matière de Gestion des Ressources Humaines.
- L'évaluation individualisée ne mesure pas le travail ! Au mieux elle mesure le *résultat* du travail. Mais il n'y a aucun lien de proportionnalité entre travail et résultat du travail !
- Pire : **La sociologie de la gestion considère l'évaluation comme une actualisation du rapport de domination. A méditer...**



Antoine Chereau. BD *Alors, heureux ?*

Alors que ces outils n'évaluent pas ce qu'ils sont censés mesurer, non seulement notre établissement ne change pas sa vision, mais à partir de cette année les résultats seront automatiquement communiqués aux ELD, sans notre accord ! Ainsi, les actions de développement de compétences décidées selon les résultats seront en total décalage avec nos besoins réels !

Pour le SNU, il faut miser sur le collectif :

La plupart des individus sont très préoccupés d'exercer un travail avec du sens, qualitatif, efficace et d'en avoir un retour. Mais, d'une part **la mesure de la performance ne peut être juste que si elle est conduite par des personnes qui connaissent le travail, le métier « de l'intérieur »**, et d'autre part, **les pratiques d'évaluation doivent se transformer en pratiques d'échanges collectifs, favorisant ainsi sur le développement des compétences individuelles et collectives.** Et certainement pas par **des logiciels qui évaluent sur des logiques comptables et ne peuvent pas rendre compte de la réalité de notre exercice individuel et collectif !**



Effectivement, dans le droit fil de cette logique gestionnaire, **Atouts agents** et les **Autodiagnostic** sont des modèles d'évaluation ayant pour but de produire des **normes de comportements, d'actes métiers en relation avec le travail prescrit et non avec le réel de l'activité** de chacune et de chacun dans les collectifs de travail. L'**objectif affiché de développement des compétences** est de fait déjà orienté non pas vers des besoins qualitatifs réels des agents, mais **vers des attendus standards** décidés en amont par notre direction.

On fait de nous des êtres obéissants, dociles et soumis, qui ne font qu'exécuter des tâches sans sens et qui n'ont plus le droit ni de penser, ni de critiquer le travail ou son organisation, car courant le risque d'être recadré, sanctionné, voire, mis à pied !

Autodiagnostic / Atouts agents sont en réalité des outils d'évaluation individuelle de l'adhésion à la politique de la direction et donc de mise au pas !