Franc performant!

Quelques conseils pour vous aider avec votre gestion de la performance individuelle à distance en continu.

SPÉCIAL COVID-19

Développé par votre équipe
Talent et Culture

Quand performance en continu rime avec agilité!

Dans le contexte actuel de priorités changeantes, ajustez votre gestion de la performance individuelle afin de devenir plus agile. Pour ceci, il est notamment utile de prévoir un nombre plus élevé de rencontres, mais en revanche plus courtes et informelles qui vous permettront de faire le point en continu.

Objectifs

Assurez-vous que les objectifs de réalisation (le quoi) et de comportements (le comment) que vous proposez sont clairs et orientés vers le court terme. Il est tout à fait convenable de morceler les objectifs dans un contexte rempli d'imprévus.

- Dans un contexte de crise, travaillez par livrables et non pas par heures travaillées.
- Faites preuve d'agilité: le contexte actuel nécessite la révision fréquente des objectifs.

Feedback positif

- Privilégiez un moyen de communication audio et vidéo : le langage corporel et le ton de votre voix aideront à mieux transmettre la reconnaissance.
- Profitez des différents outils en ligne pour donner du feedback rapidement après l'accomplissement.

Feedback constructif d'amélioration

N'évitez pas les conversations importantes : exposez les problèmes le plus rapidement possible afin qu'ils ne dégradent pas votre relation et n'affectent votre capacité à livrer. En télétravail, il peut être trop facile de se créer des scénarios fictifs sans trop de contexte.

Développement professionnel

- En tant qu'employé, prenez votre développement en charge.
- Vérifiez si vos objectifs de développement sont toujours pertinents en regard de la situation actuelle.
- La nouveauté, l'inconnu et un contexte de crise peuvent faire émerger de nouvelles pistes de développement, auparavant encore méconnues. Sortir de notre zone de confort offre clairement de nouvelles opportunités de développement. Identifiez les vôtres et discutez-en avec votre gestionnaire!

Quelques remarques

- En mettant en avant la gestion de la performance **en continu**, vos rendez-vous de performance deviendront une rencontre en plus parmi d'autres.
- La durée et la fréquence de vos rencontres de suivi en continu sont à ajuster en fonction du besoin et de votre réalité. Autant l'employé que le gestionnaire sont responsables d'initier des ajustements selon leur propre besoin.

Rappel pour les gestionnaires

Gérer les attentes

- Ajustez vos attentes : chacun d'entre nous fait face à une réalité différente en télétravail.
- Énoncez vos attentes de façon explicite : ne prenez pas pour acquis des choses qui vous paraissent évidentes.
- Rappelez fréquemment les attentes : celles-ci peuvent changer rapidement.

Liens utiles :

- Guide sur la reconnaissance : Bravo pour ton bon coup!

Pour toute question, n'hésitez pas à consulter :

- **Gestionnaire : votre PRH**
- **Employé : votre gestionnaire**