

Évaluation Annuelle de Performance (EAP), STIP : Préparer et échanger !

Début décembre s'ouvre la campagne d'entretiens individuels avec la nouvelle formule déployée en 2024 : place à l'*Impact*, à la contribution de la réussite des autres, en plus de votre performance individuelle, et bien sûr à une nouvelle structure de STIP.

Anticipez, préparez, démontrez, négociez

Votre entretien de performance conditionne votre rémunération et votre évolution, et il vous suit tout au long de votre carrière. Deux raisons pour soigner sa préparation et son déroulement.

Faites des points toute l'année au minimum 1 fois à mi-année

- **Demandez** la réévaluation de vos objectifs si besoin.
- **Faites noter** vos tâches exceptionnelles et/ou récurrentes pour les prendre en compte.
- **Formalisez** le contenu de vos échanges dans Talent Link et/ou par un compte rendu par e-mail.
- **Sollicitez** un feedback régulier auprès des personnes avec qui vous travaillez.
- **Conservez** les appréciations et remerciements de vos interlocuteurs internes et externes, et joignez ces témoignages à votre prochaine évaluation.

Le jour J

- **Préparez votre entretien** (dans TalentLink), actualisez toutes vos réalisations de manière compréhensible, et sollicitez l'avis des principaux collaborateurs avec qui vous avez travaillé.
- **Argumentez votre bilan**, toujours avec des éléments qualitatifs et quantitatifs.
- Sortez de l'entretien en **connaissant** votre évaluation.
- Indiquez en commentaire si vous n'avez pas eu votre **entretien de développement/professionnel**.
- **Fixez ensemble des objectifs** précis et mesurables, surtout pour la notation comportementale.

Un conseil de FO : compte tenu de leur poids relatif, soignez particulièrement les dimensions « Comportements » et « Contribution au succès des autres ». Pour d'autres conseils, consultez nos guides :

> [Carrière et rémunération Tome 1 :
Les entretiens de performance et de développement](#)

> [Carrière et rémunération Tome 2 :
Votre reconnaissance financière](#)

La méthode d'évaluation

Depuis 2024, l'évaluation de la performance des salariés est réalisée sur la base de :

3 critères :

- **Votre contribution à la réussite des autres** Feedbacks donnés par vos collègues ou managers fonctionnels dans TalentLink, sur votre soutien à la réussite des projets, votre esprit positif et collaboratif.
- **Vos réalisations individuelles** : Les objectifs (4/5 maximum) doivent être personnels, quantifiables et atteignables, avec 4 niveaux de réalisation.
- **Votre comportement** : Les valeurs comportementales sont celles d'IMPACT : Inclusion, Maîtrise, Raison d'être, Action, Curiosité et Travail d'équipe. Evalué sur 2 niveaux d'évaluation.

Une évaluation sur 3 niveaux (au lieu de 4) :

EVALUATION

En développement

Constant

Exceptionnel

STIP

De 0 % à 80 %

De 81 % à 139 %

De 140 % à 200 %



1^{er} syndicat du Groupe Schneider Electric

Site FO Schneider : www.fo-schneider.fr

Retrouvez-nous aussi sur  [@FO.Schneider.Electric](https://www.facebook.com/FO.Schneider.Electric)



Téléchargez

l'application mobile



FO Schneider Electric

Annual Performance Evaluation (EAP), STIP: Prepare and Exchange!

At the beginning of December, the individual interview campaign opens with the new formula deployed in 2024: make way for Impact, the contribution of the success of others, in addition to your individual performance, and of course a new STIP structure.

Anticipate, prepare, demonstrate, negotiate

Your performance interview conditions your remuneration and your development, and it follows you throughout your career. Two reasons to take care of its preparation and its progress.

Make points all year round at least 1 time at mid-year

- **Ask** for a reassessment of your goals if necessary.
- Have your exceptional and/or recurring tasks **noted** to take them into account.
- **Formalize** the content of your exchanges in Talent Link and/or by an email report.
- **Seek** regular feedback from the people you work with.
- **Keep** the appreciations and thanks of your internal and external interlocutors, and attach these testimonials to your next evaluation.

The D-Day

- **Prepare** for your interview (in TalentLink), update all your accomplishments in an understandable way, and ask for feedback from key collaborators you've worked with.
- **Argue your balance sheet**, always with qualitative and quantitative elements.
- Walk out of the interview **knowing** your assessment.
- Indicate in the comments if you have not had your **development/professional interview**.
- **Set specific and measurable goals** together, especially for behavioral scoring.

Advices from FO: given their relative weight, pay particular attention to the "Behaviours" and "Contribution to the success of others" dimensions. For more tips, check out our guides:

> [Career and remuneration Volume 1: Performance and development interviews](#)

> [Career and Compensation Volume 2: Your Financial Appreciation](#)

The evaluation method

Since 2024, the evaluation of employee performance has been carried out on the basis of:

3 criteria:

- **Your contribution to the success** of other Feedbacks given by your colleagues or functional managers in TalentLink, on your support for the success of projects, your positive and collaborative spirit.
- **Your individual achievements:** Goals (4/5 maximum) should be personal, quantifiable, and achievable, with 4 levels of achievement.
- **Your behaviour:** The behavioural values are those of IMPACT: Inclusion, Mastery, Purpose, Action, Curiosity and Teamwork. Rated on 2 levels of assessment.

An assessment on 3 levels (instead of 4):

EVALUATION	In development	Constant	Exceptional
STIP	0% to 80%	81% to 139%	140% to 200%



1^{er} syndicat du Groupe Schneider Electric

Site FO Schneider : www.fo-schneider.fr

Retrouvez-nous aussi sur  [@FO.Schneider.Electric](https://www.facebook.com/FO.Schneider.Electric)



Téléchargez

l'application mobile



FO Schneider Electric