

## Le « PIP », mais qu'est-ce que c'est ?

Le PIP ou « Performance Improvement Plan » est un dispositif d'accompagnement et d'amélioration de la performance.

Pouvant être mis en place tout au long de l'année, il est souvent activé à l'issue de l'Entretien annuel (EAP) pour aider un collaborateur à retrouver un niveau de performance satisfaisant au regard des attentes du poste.

**MAIS** il peut aussi devenir un outil pour pousser les salariés vers la sortie sans le dire, en constituant un dossier d'insuffisance professionnelle avant un licenciement ou pour encourager à la démission...



### À quoi sert un PIP ?

- Identifier clairement les difficultés rencontrées.
- Définir des objectifs clairs, mesurables et atteignables.
- Proposer un accompagnement renforcé (coaching, formation, suivi).
- Evaluer régulièrement la progression.
- Donner un cadre et une chance réelle de progression.



### Comment ça fonctionne ?

- Diagnostic partagé avec le manager : ce qui pose problème, les attentes.
- Plan d'actions : priorisation, actions de développement, montée en compétence.
- Objectifs SMART : précis, mesurables, atteignables, réalistes, temporels.
- Durée limitée : 1 à 3 mois.
- Points réguliers : ajuster, clarifier, encourager et lever les obstacles.

### — Les dérives possibles

- Utiliser le PIP comme étape vers un départ plutôt que comme un soutien.
- Fixer des objectifs flous ou impossibles.
- Générer un niveau de stress élevé.
- Manquer de transparence et de dialogue.

Ces dérives ne sont pas inhérentes à l'outil, mais à son application.



### + Construire un PIP sain, éthique

- Transparence totale sur les attentes et le processus.
- Co-construction entre salarié, manager et RH.
- Objectivité et critères factuels.
- Accompagnement réel du manager.
- Possibilité de poser des questions, demander des exemples, clarifier.

### ATTENTION : Un PIP peut être...

- un **vrai outil de progression** : s'il est clair, équitable et bien accompagné.
- un **outil de mise sous pression** : s'il est mal construit ou mal accompagné.



### Des tendances inquiétantes \* :

Les PIP se sont fortement développés ces dernières années, surtout dans les filiales françaises de grands groupes internationaux.

À l'origine, la pratique vient des années 1990 aux États-Unis. Cette évaluation reposait sur un classement forcé des salariés : les meilleurs devaient être promus, la majorité maintenue au même niveau, et les moins performants écartés...

**Cette méthode de classement a été déclarée illégale en France par la Cour de cassation en 2013.**

### 138%

En dix ans, les licenciements pour **cause personnelle (faute ou insuffisance professionnelle)** ont littéralement explosé en France : +138 %, passant de 95 352 à 227 078 cas. Dans le même temps, les **licenciements économiques** se sont effondrés de **41 %**.

### 10%

C'est la part des salariés «**faibles performeurs**» qu'il faudrait identifier et licencier chaque année...

\* Etude Le Monde - 18 mars 2026

**Si vous êtes concerné par un PIP, pas de panique... mais contactez sans attendre vos représentants FO pour s'assurer de la qualité du dispositif et de l'accompagnement de l'entreprise, car il peut finir en licenciement en cas d'échec !**



1<sup>er</sup> syndicat du Groupe Schneider Electric

Site FO Schneider : [www.fo-schneider.fr](http://www.fo-schneider.fr)

Retrouvez-nous aussi sur  @FO.Schneider.Electric



Téléchargez l'application mobile



FO Schneider Electric

## The "PIP", but what is it?

The PIP or "Performance Improvement Plan" is a support and performance improvement system.

It can be implemented throughout the year and is often activated at the end of the Annual Review (EAP) to help an employee return to a satisfactory level of performance with regard to the expectations of the position.

**BUT** it can also become a tool to push employees out without saying so, by compiling a file of professional inadequacy before a dismissal or to encourage resignation...



### What is the purpose of a PIP?

- Clearly identify the difficulties encountered.
- Define clear, measurable and achievable objectives.
- Offer enhanced support (coaching, training, follow-up).
- Regularly evaluate progress.
- Giving a framework and a real chance for progress.



### How does it work?

- Diagnosis shared with the manager: what is the problem, the expectations.
- Action plan: Development actions, skills development, prioritization.
- SMART Goals: Accurate, measurable, achievable, realistic, time-bound.
- Limited time: 1 to 3 months.
- Regular check-ins: adjusting, clarifying, encouraging and removing obstacles.

### — Possible abuses

- Use the PIP as a step towards a departure rather than as a support.
  - Set unclear or impossible goals.
  - Generate a high level of stress.
  - Lack of transparency and dialogue.
- These abuses are not inherent in the tool, but in the way it is applied.



### + Building healthy and ethical PIP

- Full transparency on expectations and process.
- Co-construction between employee, manager and HR.
- Objectivity and factual criteria.
- Real support for the manager.
- Possibility to ask questions, ask for examples, clarify.

### WARNING : A PIP can be...

- a **real tool for progress**: if it is clear, fair and well supported.
- a **pressurizing tool**: if it is poorly constructed or poorly accompanied.



### Worrying trends\*:

**PIPs have developed strongly in recent years, especially in the French subsidiaries of large international groups.**

Originally, the practice came from the 1990s in the United States. This evaluation was based on a forced ranking of employees: the best were to be promoted, the majority were to be kept at the same level, and the worst performers were to be discarded...

**This method of classification was declared illegal in France by the Court of Cassation in 2013.**

### 138%

In ten years, dismissals for **personal reasons (misconduct or professional inadequacy)** have literally exploded in France: +138%, from 95,352 to 227,078 cases. At the same time, **economic redundancies** have collapsed by 41%.

### 10%

This is the share of **"weak performers"** employees that should be identified and dismissed each year...

*\* Study of Le Monde - March 18, 2026*

**If you are concerned by a PIP, don't panic... but contact your FO representatives without delay to ensure the quality of the system and the support of the company, because it can end up in dismissal if it fails!**



1<sup>er</sup> syndicat du Groupe Schneider Electric

Site FO Schneider : [www.fo-schneider.fr](http://www.fo-schneider.fr)

Retrouvez-nous aussi sur  @FO.Schneider.Electric



Téléchargez l'application mobile FO Schneider Electric

