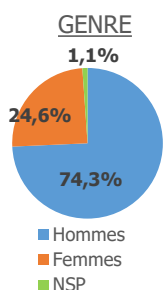


Résultats du sondage sur l'EAP

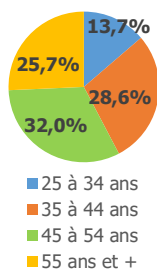
Vous avez été nombreux à répondre à notre sondage sur l'Entretien Annuel de Performance (EAP). Pour la majorité, la nouvelle formule d'évaluation reste peu intuitive et pas toujours bien appréciée.

RÉSULTATS EN BREF :

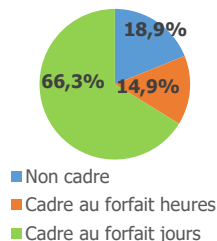
Des retours représentatifs de nos effectifs :



TRANCHES D'ÂGE



TYPE DE CONTRAT



Pensez à prévoir votre entretien professionnel de mi-année



Contribution au succès des autres :

49% pensent que le succès des autres **contribue** à leur propre réussite, **65%** n'ont **pas pu définir de pistes d'amélioration** pour 2026...



Valeurs IMPACT :

52% ont eu du **mal à identifier** un seul point fort et un seul point faible, **76%** n'ont **pas pu définir de plan d'amélioration** sur l'ensemble pour 2026...



Evaluation et performance :

55% ont des objectifs qui ne sont **pas tous précis et mesurables**, **74%** estiment que le **poids égal des 3 valeurs** d'évaluation (individuel, IMPACT, Feedbacks) n'est **pas équitable**...



Formation - Charge de travail :

60% n'ont pas fait **l'entretien professionnel** en plus de l'EAP, **31%** seulement ont été entendus sur leur **charge de travail**...



Reconnaissance financière :

75% n'ont pas du tout abordé leur **évolution salariale**, **77%** estiment que leur évolution salariale (augmentation, STIP...) ne reflète pas **leur niveau de performance**, **7%** seulement pensent que la nouvelle méthode d'évaluation a un **impact positif** sur leur rémunération, contre **39%** pour un **impact négatif**...



Nos revendications :

- **Des objectifs précis, transparents et mesurables** pour tous les critères.
 - Une incitation forte au **suivi tout au long de l'année**, avec la réalisation d'un **entretien professionnel** (évolution, formation) pendant ou hors de l'EAP.
 - **Des informations précises et concrètes** : managers et managés sont trop souvent mal accompagnés voire abandonnés dans l'utilisation de cette méthode d'évaluation.
 - **Attention à certains abus** : trop de salariés ont été évalués « En développement » sans explication sérieuse et objective, pour se retrouver ensuite avec la mise en place d'un **PIP** (Plan d'amélioration de la performance) voire rapidement en **mobilité**.
- > Concerné ?**

Contactez-nous rapidement ou consultez notre fiche sur le PIP.

La nouvelle notation paraît servir encore davantage à la placardisation et à la sanction arbitraire, contrairement aux ambitions affichées.

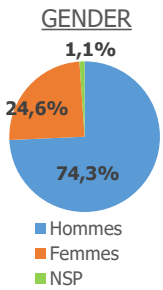


EAP Survey Results

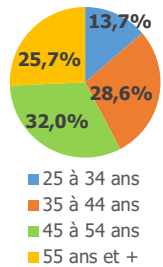
Many of you responded to our survey on the Annual Performance Review (EAP). For the majority, the new evaluation formula remains unintuitive and not always well applied.

RESULTS AT A GLANCE:

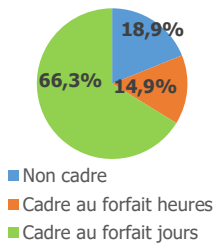
Feedback representative of our workforce:



AGE GROUPS



TYPE OF CONTRACT



Remember to plan your Mid-year professional interview



Contributing to the success of others:

49% believe that the success of others **contributes** to their own success, **65%** have **not been able to define** areas for improvement for 2026...



IMPACT Values:

52% struggled to identify a single strength and a single weakness, **76%** were **unable to define an overall improvement plan** for 2026...



Financial recognition:

75% did not address their **salary evolution** at all, **77%**, believe that their salary evolution (raise, STIP, etc.) does not reflect their **level of performance** **7%** only think that the new valuation method has a **positive impact** on their compensation, contre **39%** for a **negative impact** ...



Our demands:

- **Precise, transparent, measurable** objectives for all evaluation criteria.
 - A strong incentive for **follow-up throughout the year**, with the completion of a **professional interview** (development, training).
 - **Precise and concrete information:** managers and managed people are too often poorly supported or even abandoned in the use of this evaluation method.
 - **Beware of certain abuses:** too many employees have been evaluated as "in development" without a serious and objective, only to find themselves with the implementation of a **PIP** (Performance Improvement Plan) or even **quickly on the move**.
- > **Concerned?**
[Contact us quickly](#)
 or [consult our sheet on the PIP](#).

The new rating seems to be used even more for placarding and arbitrary sanctions, contrary to the stated ambitions.

