



## **Optimiser les résultats de la revue annuelle des performances**

*Par Roger P. Levin, chirurgien-dentiste*

L'un des moments les plus importants de l'année pour les membres de votre équipe est le moment où vous vous asseyez avec eux pour discuter de leur performance annuelle. Lorsqu'elle est planifiée et dirigée correctement, cette réunion en tête-à-tête, entre le membre de votre équipe et vous-même (ou bien leur responsable direct, si vous êtes à la tête d'une grande équipe) peut apporter de nombreux avantages à tout le monde.

Afin de garantir que les revues conduites dans le cadre de votre cabinet aient du sens et un impact positif, nous vous recommandons de suivre ces directives :

- **Préparez un ordre du jour et communiquez-le par avance.** Les membres de votre équipe seront mieux préparés et moins nerveux s'ils savent à quoi s'attendre. De même, présentez la nature et l'objectif de la revue des performances et discutez-en lors d'une réunion d'équipe afin de vous assurer que tout le monde ait compris la même chose.
- **Appuyez-vous sur des descriptions de poste à jour.** Pour aller au-delà des commentaires généraux au sujet des performances de l'année écoulée, basez vos commentaires sur les attentes spécifiées dans les descriptions de poste. Ces attentes doivent être détaillées (en incluant les responsabilités spécifiques à chaque poste et les chiffres correspondant aux résultats visés) et mises à jour, si besoin est.
- **Adoptez une approche positive et constructive.** Même lorsque la performance n'a pas été à la hauteur des attentes, concentrez-vous sur les solutions. Demandez son opinion au membre de votre équipe, ainsi que ses suggestions relatives à la manière de résoudre le problème.
- **La revue de la performance d'un coéquipier représente bien plus que la simple évaluation de sa performance.** La discussion doit porter sur 3 thèmes principaux. En plus d'évaluer le travail de l'individu concerné, il est aussi bon de lui demander quels

sont ses commentaires vis-à-vis des activités du cabinet et de parler avec lui de son développement professionnel. Parler des options de formation et des souhaits de vos employés vous permettra d'éviter le piège d'une revue de performances qui ne prendrait en compte que votre perspective.

- **Pensez à organiser la réunion en dehors du bureau, autour d'un café en matinée ou pendant un déjeuner.** Votre objectif est que tout le monde se réjouisse à l'idée de participer à la revue des performances, alors essayez d'en faire un moment agréable plutôt que de planifier une réunion qui serait trop courte, car coincée entre deux rendez-vous dans votre emploi du temps.

Aucun outil de travail en équipe n'arrive à la cheville des revues annuelles de performance pour ce qui est de motiver les membres d'une équipe, de les faire se sentir encore davantage liés à vous et au cabinet et de les aider à avancer dans leurs carrières.