



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : LA GRANDE ILLUSION DE L'ÉVALUATION « MODERNE »

Ah, l'entretien professionnel ! Ce moment magique où, une fois par an (en théorie), votre n+1 vous regarde droit dans les yeux et vous dit : « Alors, cette année, on a fait du bon boulot, hein ? »
Sauf que, dans la fonction publique, ce bel outil, censé remplacer la vieille notation, peine à convaincre.

Pourquoi ?

Parce qu'entre les grilles d'évaluation dignes d'un manuel de la NASA, les managers débordés qui doivent évaluer 47 agents en trois jours, et les comptes-rendus si longs qu'on pourrait en faire un roman (mais sans suspense), l'exercice tourne souvent au dialogue de sourds.

« C'est une petite révolution ! » nous dit-on depuis la DGAFF. « Une révolution ? Oui, comme quand on remplace un vieux frigo qui ne refroidissait plus... par un frigo qui ne s'allume pas. »

Entre objectifs flous et primes mystérieuses

L'idée de base était belle : faire un bilan de l'année écoulée, fixer des objectifs pour l'année suivante, et surtout, lier tout ça à la rémunération. Sauf que, dans les faits, le lien entre votre entretien et votre prime ressemble souvent à celui entre un discours politique et la réalité : on vous parle de « mérite », mais à la fin, c'est la loterie.

- « Vous avez atteint 80% de vos objectifs ? Bravo, voici votre CIA (Complément Indemnitaire Annuel)... ou pas. »
- « Votre n+1 a oublié de cocher une case ? Tant pis, on verra l'année prochaine. »

Et surtout, ne parlons pas de la formation : l'entretien devrait aussi servir à identifier vos besoins. Sauf que, entre les budgets serrés et les priorités changeantes, on se retrouve souvent avec un « On verra » qui ressemble étrangement à un « Jamais ».



La solution de la communauté RH, ? Moins, mais mieux (et avec du soutien !)

Face à ce joyeux bordel, certaines voix proposent de passer à un entretien tous les deux ans. L'idée ? Prendre le temps de bien faire les choses, plutôt que de bâcler 50 entretiens en un mois.

Mais attention : pour que ça marche, il faudrait aussi :

- Former les managers (parce que non, évaluer, ça ne s'improvise pas).
- Simplifier les grilles (un entretien, ce n'est pas un examen du permis de conduire).
- Donner du poids aux conclusions (si un agent a des lacunes, il faut pouvoir agir, pas juste les noter dans un tableau Excel).

En conclusion : et si on arrêtait de faire semblant ?

L'entretien professionnel pourrait être un outil puissant : pour reconnaître le travail, motiver les équipes, et même (oh miracle !) améliorer les choses. Mais aujourd'hui, il ressemble trop souvent à une case à cocher, un exercice de style où tout le monde joue son rôle sans y croire.

Alors, chers collègues, mobilisons-nous pour exiger :

- Des entretiens utilisables, pas des usines à gaz.
- Des primes transparentes, pas des loteries.
- Un vrai soutien aux managers, pour qu'ils puissent faire leur boulot sans se noyer.

Parce qu'au final, ce n'est pas l'outil qui est mauvais... c'est la façon dont on s'en sert !

Et vous, votre dernier entretien professionnel, ça s'est passé comment ? Entre le « tout va bien » de façade et le « on verra pour la prime », on est tous·tes concerné·e·s.