

## Les études de Drake

### *La gestion de la performance*

Le débat sur la valeur des évaluations de performance continue. Les gestionnaires les voient souvent comme un mal nécessaire, plutôt que comme un outil constructif qui aide à améliorer la performance des employés et à faire progresser leur carrière. Dans un sondage mensuel de Drake, 84% des dirigeants d'entreprises sont d'accord que l'évaluation de la performance est important ou très important, mais seulement 31% d'entre eux ont défini des profils de meilleurs performants pour établir des critères de performance mesurables. Seulement 15% des compagnies se disent très satisfaites par les systèmes qu'elles ont en place pour activement impliquer leurs employés dans leur propre performance, ainsi que dans le développement de leur carrière. Il n'est donc pas étonnant que 77% des sondés souhaitaient plus d'information sur la façon dont un programme complet de gestion de la performance pourrait les aider à réduire les coûts élevés du roulement de personnel et à augmenter la productivité. Marier les valeurs et objectifs d'une compagnie avec les comportements de ses meilleurs individus est le concept central d'une stratégie efficace de gestion de la performance au sein de l'entreprise. Comment la performance des employés peut-elle être améliorée chaque jour, chaque semaine et chaque année sans conseils pertinents? Outre son salaire et ses bénéfices, quel est le vrai coût d'un employé sous-performant? Les ramifications d'une productivité basse sont très vastes : cela va du moral bas de ceux qui doivent en faire plus pour compenser cet employé sous-performant jusqu'à, possiblement, la mauvaise réputation de l'entreprise à cause d'un mauvais employé au contact de la clientèle. Dans votre compagnie, qui est responsable de la gestion de la performance et du développement de carrière? Les études de Drake montrent que dans la majorité des entreprises (presque 60%), c'est un quelqu'un du niveau de vice-président qui

## Drake Research

### *Performance Management*

There has been much debate on the value of traditional performance reviews. They are often viewed by line managers as a necessary evil rather than as a constructive tool to improve employee performance and enhance career development. In a monthly research poll conducted by Drake, 84% of business leaders agreed that their current performance review was either very important or important, but only 31% of them had well-defined top performer profiles against which to create measurable performance criteria.

Only 15% of companies claimed to be "very satisfied" that their organization had the systems in place to actively involve their employees in their own performance and career development. No wonder more than 77% of Drake's respondents wanted more information on how an integrated performance management program could help them reduce the high costs of turnover and increase productivity.

Aligning the values and objectives of a company to the behaviours of its very best individuals is the central concept of an effective organizational performance management strategy. How can employee performance be enhanced on a daily, weekly and monthly basis without knowledgeable coaching? What are the real costs that go beyond the salary and benefits of an underperforming employee? What are the ramifications of low productivity, the decreased morale of others that must work overtime to pick up the slack of underachievers, and the potential damage to a company's reputation in the marketplace, if an underperformer is client-facing?

Who in your organization is responsible for performance management and career development? Drake's research has shown that the majority of business—almost 60%—have VP-level executives managing this critical process. And while most companies believe that their messages regarding performance targets are at least adequately clear, almost 50% of them admitted that they did not have a program in

gère ce processus essentiel. De plus, la plupart des entreprises pensent que leurs messages concernant les objectifs de performance sont suffisamment clairs, mais presque 50% d'entre elles admettent ne pas avoir de programme en place pour reconnaître et récompenser leurs meilleurs employés; et plus de 34% souhaitent une solution immédiate pour mettre en place un programme complet de gestion de la performance et de développement de carrière qui puisse apporter des résultats mesurables.

Les solutions sur mesure de Drake de développement de carrière et de d'amélioration de la performance aideront à établir un lien direct entre les RH (ceux qui mesurent la performance des employés) et les gestionnaires (ceux qui conduisent l'évaluation et recueillent les données sur la performance). Drake fera le travail pour vous avec une solution qui transforme un système d'évaluation traditionnelle, en un outil complet de gestion de la performance et de développement de carrière qui rend possible les progrès constants.

Pour en savoir plus sur la façon de créer un outil efficace de gestion de la performance pour votre entreprise, veuillez contacter Tony Scala au 416 216 1153, ou visitez notre site internet [www.drakewebinaires.com](http://www.drakewebinaires.com), pour participer au webinaire gratuit sur ce sujet se tiendra le 25 janvier, de 12h à 13h (heure normale de l'est). Réservez votre place à [www.drakeintl.com/webinar/workforceplanning](http://www.drakeintl.com/webinar/workforceplanning).

Coordonnées: Tony Scala  
Téléphone: +1 416 216 1153  
Télécopieur: +1 416 216 1109  
Drake International  
320 rue Bay, bureau 1400  
Toronto (Ontario)  
Canada M5H 4A6

place to recognize and reward their top talent and more than 34% wanted an immediate solution to implement an integrated performance management and career development program that could show measurable results.

Drake's fully customizable Career and Performance Development solution will help to ensure a direct link between the needs of HR as monitors of employee performance and line managers—those who must evaluate and collect performance metrics. Drake will do the work for you with a solution that takes the traditional review process and tailors it into a fully customizable performance management and career development tool that enables ongoing improvement.

To find out more on how to create an effective performance management process for your organization, please contact Tony Scala at +1 416 216 1153 or visit their website for a complimentary webinar on this topic will be presented on January 25 from 12 p.m.–1 p.m. EST. Register at: [www.drakewebinaires.com](http://www.drakewebinaires.com).

Contact: Tony Scala

Phone: +1 416 216 1153

Fax: +1 416 216 1109

Drake International

79 Wellington Street West, Suite 2400 Toronto,  
Ontario, Canada M5K 1H6