

Je sors démoraliser de mon entretien d'évaluation, ce dernier n'est pas constructif. De plus il est culpabilisant et dévalorisant

Nous savons que les mots ont un sens précis et qu'il convient de les utiliser à bon escient. Nos écrits nous engagent et il faut choisir son vocabulaire.

### « Douter sur mon professionnalisme » :

Définition de verbe « douter » :

Ne pas être sûr de quelqu'un, avoir des réserves sur la confiance qu'on peut lui accorder

<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/douter/26649>

Définition du « professionnalisme »:

Le professionnalisme caractérise la qualité du travail de quelqu'un ayant de l'expérience.

Sérieux, compétence dans l'exercice d'une activité.

<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/professionnalisme/64159>

<http://conseils-carriere.monster.ca/au-travail/problemes-au-travail/10-facons-detre-professionnel-au-travail/article.aspx>

### 10 façons d'agir en professionnel

Agir en professionnel signifie faire vraiment ce qu'il faut pour que les autres nous perçoivent comme une personne fiable, respectueuse et compétente. Selon votre lieu de travail et l'emploi que vous occupez, cette attitude peut prendre diverses formes.

Toutefois, le professionnalisme fait référence à quelques qualités courantes, dont les suivantes :

1. Compétence. Vous excellez dans ce que vous faites et vous avez les aptitudes et les connaissances qui vous permettent de faire du bon travail.
2. Fiabilité. On peut compter sur vous pour que vous arriviez à l'heure, que vous remettiez un travail dans les délais prescrits, etc.
3. Honnêteté. Vous dites la vérité et donnez toujours l'heure juste.
4. Intégrité. Vous avez la réputation de toujours suivre vos principes.
5. Respect des autres. Vous traitez les gens comme s'ils comptaient vraiment pour vous.
6. Mise à niveau. Plutôt que de laisser se périmier vos compétences et vos connaissances, vous cherchez des moyens de rester à jour.
7. Positivisme. Personne n'aime les pessimistes notoires. Afficher une [attitude positive](#) et essayer de

résoudre les problèmes font toute la différence.

8. Soutien des autres. Vous partagez la scène avec vos collègues, vous prenez le temps de leur montrer comment bien faire les choses et vous leur prêtez une oreille attentive, au besoin.

9. Accent sur le travail. Vous ne permettez pas à votre vie privée d'influer inutilement sur votre travail et vous ne passez pas de temps au travail à faire des choses personnelles.

10. Écoute active. Les gens souhaitent être entendus, alors donnez-leur la chance d'exprimer clairement leurs idées.

Il n'instaure pas une relation de confiance et de reconnaissance, la motivation n'est pas présente.

Je pense qu'il faut se montrer vigilant dans la formulation de certaines appréciations qui peuvent être blessantes et génératrice de stress.

Sachant que l'année dernière des événements pénibles ont eu lieu, je ne comprends pas cette double sanction.

De plus, l'entreprise ayant mis en place plusieurs formations visant à sensibiliser les salariés aux RPS, il me semble que dans mon cas certaines recommandations ne sont pas suivies.

Habituellement, au court d'une évaluation on doit reconnaître également les bonnes performances.

Dans mon cas, le compte rendu ne laisse rien apparaître de cela

Quels sont les résultats par rapport aux objectifs ?

Y a-t-il des écarts ?

Y a-t-il des explications ?

Normalement, l'entretien d'évaluation est un moyen d'encourager les employés, de leur faire prendre conscience de leur contribution aux objectifs de la société et de leur donner confiance pour avancer dans leur carrière.

Le compte rendu ne semble pas refléter cet état d'esprit.

Personnellement, je reconnais et j'ai conscience que je dois progresser sur certains points. Néanmoins, certains des éléments invoqués et leur importance supposé me semble disproportionner par rapport à la réalité des faits. Pour moi, le dispositif d'évaluation dont "les critères restent flous" ne permettent pas de savoir si ce sont des compétences et des objectifs concrets qui sont jugés ou si ce sont des comportements qui sont évalués avec le risque d'une subjectivité.

On présente des faits qui se sont déroulés il y a plusieurs mois, pourtant sur le moment " qui ne dit mot consent ".

Ces derniers semblent relevés d'une certaine gravité, on évoque un manque de professionnalisme.

Selon moi, on n'est pas censé attendre la fin de l'année pour pointer d'éventuelles insuffisances, des manquements. Un recadrage aurait dû être

J'aurais préféré que l'on planifie régulièrement des meetings pour faire le point plutôt que d'attendre l'entretien d'évaluation au cours duquel on me présente des faits que je ne soupçonné pas (dire ses quatre vérités).

Un entretien doit être constructif, évoquer les points faibles sans être négatif afin de ne pas altérer l'enthousiasme.

Il faut également comprendre les raisons qui ont permis que des échecs se produisent. Les raisons sont-elles liées à l'organisation, parce que tous les moyens pour réussir n'ont pas été mis à ma disposition, à déficit de communication, à une charge de travail importante ...

Le constat doit permettre de capitaliser et d'agir par un plan d'action. Dans mon cas, on reste dans le flou !.

Il existe à mon avis une zone interdite qui ne doit pas apparaître dans l'entretien, il s'agit de la capacité de la personne. Il ne faut pas que l'entretien aboutisse à des conclusions accablantes pour le salarié.

Je suis capable d'être autonome et je le conçois que mon attitude puisse peut parfois être perçue par certain comme une volonté de ne pas communiquer. Pourtant, ceci reste marginal. Ceux qui me connaissent savent que je cultive l'esprit d'équipe.

De nature réservée et timide je ne fais pas toujours le premier pas, mais cela ne me semble être de nature à remettre en cause la qualité de mon travail.

Je reconnais volontiers avoir commis des erreurs et pas des négligences. Manque d'attention, précipitation, étourderie.

Il est évident que nous devons nous améliorer mais chaque faits doit être remis à sa place car tous nos comportements ou agissements ne sont pas à mettre sur le même plan.

Voici mon argumentation :

Réussites : récapituler ensemble des éléments clés de l'année passée

Réalisations, objectifs atteints. Etayer par des arguments par des faits et des chiffres précis.

Faits concrets et chiffrés. Justifier ses résultats.

Dégager les grandes lignes du moins celle qui vont paraissent les plus significatives de votre travail.

Expliquer les échecs : Ne pas faire l'impasse des difficultés.

Diagnostic et explications

**Autonomie :**

**Compétence pour le poste :**

**Auto formation :**

**Investissement et motivation:** il est important de signaler que j'ai reporté mes RTT et que pour plusieurs projets j'étais présent lorsqu'un décalage d'alarme a été mis en place.

**Adaptations aux changements et polyvalence:**

Malgré un surcroît de travail imprévu, j'ai réussi à tout accomplir dans les délais prévu

Je travaille avec l'équipe audio et power et sur différentes technologies.

**Créativité :** Apporte régulièrement des idées pour faire avancer le métier

sachez expliquer que lui a eu droit à une formation, qu'il a reçu plus de moyens ou un accompagnement renforcé. »

Ce qui relève de ma responsabilité

*L'entretien d'évaluation : Comment s'y comporter, comment le mener*

J. Teboul [Ed. Dunod](#), 2005

**NCP383 :**

Le marquage de la puce aurait été oublié ?.

En consultant la database du Tapeout du 30 Aout 2012, on s'aperçoit que ces informations sont bien présentes. (Preuve). J'ai discuté de cela avec le Design Leader qui n'a pas connaissance de ce fait et qui m'a indiqué que cela été sans importance.

Mise en perspective, juger les faits objectivement : Erreur non préjudiciable, pourquoi grossir le trait sur une éventuelle étourderie. Je ne pense pas que mon sérieux, mon implication et mes compétences doivent être montrés du doigt.

**TestChip 2815 :**

Fait avéré : Oubli de l'edgeseal : J'ai bien commis une erreur.

L'inspection visuelle aurait dû me permettre d'éviter l'oubli. Personne n'est parfait.

DST reconnaît un bug dans le fichier de règles, ce qui fait que les outils de vérification ne permettaient pas de la détecter. (Preuve)

De plus, au maskshop, personne n'a vérifié que tout était conforme.

Enfin, je rappelle que pour un Shuttle (engineering), il est d'usage de ne pas faire de layout mémo donc pas de check liste. Ceci explique peut-être cela !.

Conséquence :

Certaines cellules des PC datas situées autour de la puce ne sont pas exploitables mais la puce reste fonctionnelle et a été évaluée. Malheureusement, la structure permettant de réduire l'effet POP (SAR) ne fonctionne pas.

#### **NCS8381 :**

Je tiens à rappeler que je n'ai assuré aucune fonction de lead sur ce projet.

Cependant, je prends toute ma part de responsabilité dans les écueils que nous avons rencontrés (retards, pression ...). Il est clair que l'échec était possible et que des enseignements sont à tirer.

Des cellules ont été livrées tardivement, mais je n'étais pas en charge du planning.

En ce qui me concerne, j'ai accompli mon travail et fait face à mes engagements dans les temps et avec les exigences que l'on attend de moi.

On me reproche de ne pas avoir alerté ma hiérarchie d'un glissement du planning qui aurait pu compromettre le projet. Je précise que je ne dispose pas de toutes les informations pour avoir une vision d'ensemble car je n'avais pas en charge la Topcell.

Les leaders du projet ne m'ont jamais demandé de participer au meeting de planification et d'avancement du projet ou de remplir une fiche de suivi.

Enfin, je rappelle que mon rôle n'est pas de superviser le travail de l'équipe et que l'échelle des responsabilités doit s'appliquer à tous.

Ce projet initié par la BU de Thibault Kassir disposait d'un planning sans marge de manœuvre.

L'implication de toute l'équipe a permis un TAPEOUT à la date prévue.

Notre travail a unanimement été salué par Bertrand, Bérange, Eric Joseph et Thibault Kassir.

Les performances du premier silicium ont été au rendez-vous. Nous avons relevé le Challenge.

Pour atteindre ces objectifs je me suis impliqué : report des RTT et heures supplémentaires (10H par jours).

#### **NCP330 :**

Produit fonctionnel à la première passe et rempli les performances demandées par le client.

Le Tapeout a été effectué le Vendredi 14 Décembre 2012, comme prévu dans le planning.

Or, une erreur de Pierre Genest dans un schéma nous a conduits à annuler l'envoi et a procédé à une modification et un cycle de simulation. Finalement, l'envoi en fabrication a eu lieu le 17 Décembre. Alexandre a rempli le RBOM à ma place car j'étais en CP.

Pendant la phase de conception, j'ai formulé les remarques suivantes :

Dans un premier temps, au début du projet je me suis plein du fait que le type de boîtier n'avait pas été choisi et que cela pouvait engendrer des problèmes.

Grâce aux dimensions que l'on m'a données, j'ai commencé à travailler.

Une semaine passe et je me rends compte que : Largeur = hauteur et inversement.

Cela a un impact : reconsidérer une partie du travail effectué.

Je reconnais que j'aurais dû vérifier ces infos auprès d'autres personnes.

Je suis seul responsable mais j'ai corrigé le tir et cela n'a pas eu de conséquences sur le projet.

Je tiens à indiquer que la spécification a été mise à jour tardivement et que les infos n'ont pas bien circulées. Lors d'une réunion d'explication, les esprits se sont un peu échauffés.

Par la suite, des nouvelles demandes ont été faites pour changer la place d'un PAD

Objectif 2 :

Concevoir une toolbox pour Cadence

Je rappelle que j'ai moi-même introduit cette idée. Je suis le seul parmi le Design et le Layout à avoir une expertise en Lisp SKILL.

Je ne fais pas parti de l'équipe DST qui est chargée de concevoir de nouveaux outils.

On me signale que je dois la présenter depuis 2 ans, il se trouve que j'ai à peine 2 ans d'ancienneté.

Je suis conscient que je n'ai pas suffisamment dialogué avec Alexandre sur l'avancement de cette tâche. J'aurais dû impliquer davantage les membres de mon équipe. Mais il faut être conscient que le temps à consacrer pour la mise en place ne se résume pas à quelques heures par semaines.

Il s'agit du projet à part entière avec des briques élémentaires qu'il faut concevoir et debugger et qui sont réutilisés pour bâtir des fonctions évoluées. Actuellement, plus de 30000 lignes de programmation.

J'avais prévu une présentation en Septembre 2011, mais les événements ont chamboulés mon travail. Un document PPT et une série de video (démonstration) en sont la preuve.

Autres actions :

- Création d'un gestionnaire de projet pour l'équipe Design
- Conception d'un outil permettant d'analyser le bonding