

Évaluation globale du manager



Le niveau global de l'année est décorrélé du niveau de tenue de mission. Un collaborateur peut être positionné maîtrise et avoir, en même temps, réalisé une mauvaise année. L'inverse est également possible, un collaborateur peut être sur un niveau de tenue de mission acquiert et avoir réalisé une excellente année.

L'évaluation globale du manager repose sur 3 critères

1 Le savoir être



Le savoir-être est le socle commun à l'ensemble des passeurs de Cultura, quel que soit le poste occupé. En cela, un collaborateur ne pourra pas être sur une bonne année si le savoir-être est en décalage avec les attendus Cultura. L'évaluation des savoir-être doit reposer sur les éléments détaillés dans la définition de la grande famille de métier.

2 L'atteinte des objectifs

de l'année précédente jusqu'à la surperformance



Chaque année, 3 nouveaux objectifs sont définis sur chaque item :

- ▷ un objectif sur le savoir-être,
- ▷ un objectif sur le savoir-faire,
- ▷ un objectif sur la performance.

L'atteinte de chaque objectif est un critère déterminant dans l'évaluation globale.

3 Les contributions complémentaires



Enfin, les contributions supplémentaires viendront s'ajouter aux deux critères précédents pour situer le collaborateur sur une excellente année.

Voici 5 cas de figure possibles

Exemple 1 : un collaborateur atteint ses objectifs, surperforme, et dans le même temps, il n'incarne pas les valeurs de l'enseigne. Il sera de fait positionné sur une année moyenne ou mauvaise année. (A déterminer en fonction de l'impact des écarts de savoir-être).

Exemple 2 : Un collaborateur n'atteint pas tous ses objectifs, le savoir être est en décalage avec les attendus, il n'a pas réalisé de contributions supplémentaires, il sera en mauvaise année.

Exemple 3 : Un collaborateur adopte le savoir-être attendu, il atteint ses objectifs mais ne surperforme pas. Alors, il sera positionné en bonne année.

Exemple 4 : Un collaborateur adopte le savoir-être attendu, les objectifs ne sont pas atteints, il a réalisé des contributions supplémentaires, il sera en année moyenne.

Exemple 5 : Un collaborateur adopte le savoir-être attendu, les objectifs sont dépassés, le collaborateur a participé à des missions supplémentaires, il sera positionné en excellente année.

Ces 3 points sont à étudier en simultan pour déterminer le positionnement dans l'évaluation globale

