

Temps forts du cycle annuel



**Le Cycle annuel de développement et de performance est constitué de nouvelles étapes et de temps forts pour toi et ton manager.
Voici un glossaire des termes importants à retenir et des moments clés.**

1 Auto évaluation



C'est le 1er temps fort de ton Cycle annuel. Elle doit être réalisée avant les Revues de Talents grâce à la grille d'auto-évaluation dédiée. Elle se découpe en 3 parties que le collaborateur remplit selon son analyse et des feedbacks de ses pairs :

- 1. Les expériences mémorables de l'année**
- 2. L'atteinte des objectifs** en matière de Savoir-être, savoir-faire et performance
- 3. La projection pour l'année à venir** en termes de projet professionnel, de Tenue de mission et de rémunération. Mais aussi, les premiers objectifs pour l'année à venir.

Cette étape est clé : elle permet de faire un bilan et de réfléchir à son projet professionnel mais c'est également cette auto-évaluation qui servira de document de travail au manager pour la phase Revue de Talents.

Pour qui ?

Collaborateur

2 Entretien annuel



Lors de ton entretien annuel, tu passes en revue avec ton manager plusieurs étapes clés :

- ▷ Ton bilan et tes ressentis de l'année
- ▷ Tes savoir-faire liés à ton métier
- ▷ Tes savoir-être liés à ton métier et aux valeurs Cultura
- ▷ Ta performance
- ▷ Ton plan de développement : tes objectifs, tes axes d'amélioration et les moyens pour les réaliser
- ▷ Ton évaluation globale de l'année
- ▷ Ta rémunération
- ▷ Ton entretien professionnel
- ▷ Ton entretien Equilibre Vie personnelle/ Vie professionnelle

C'est lors de cet entretien que ton manager te donne un feedback général sur ton année et t'indique ton évolution de Tenue de mission et la rémunération associée.

Pour qui ?

Collaborateur
& Manager

3 Entretien professionnel



Légalement, l'entretien professionnel est obligatoire tous les 2 ans.
Chez Cultura, il a lieu chaque année dans la continuité de ton entretien annuel.

Il permet de faire le point plus spécifiquement sur ton parcours professionnel et tes projets, tes souhaits de mobilité.

Ce sont les recruteurs concernés par ton souhait d'évolution qui pourront y donner suite ou non.

Pour qui ?

Collaborateur
& Manager

4 Entretien équilibre vie professionnelle / vie personnelle



Légalement, cet entretien est obligatoire pour les cadres au forfait.

Chez Cultura, chaque collaborateur, quel que soit son statut, bénéficie de cet entretien.

En tant que collaborateur, tu disposes ainsi d'un espace formel d'expression sur l'équilibre entre ta vie professionnelle et ta vie personnelle

Pour qui ?

Collaborateur
& Manager

5 Focus



Le Focus est un nouveau rendez-vous avec ton manager. Il existe deux types de focus :

- ▷ **Focus mi-année** : rendez-vous formel avec ton manager réalisé six mois après ton entretien annuel. Il vient faire le point sur les objectifs que tu t'es fixés lors de ton entretien annuel et passe en revue tes premières actions concrètes. C'est aussi l'occasion de dresser un bilan intermédiaire sur ton plan de développement et d'envisager, avec ton manager, la façon dont tu te projettes pour l'année suivante.
- ▷ **Autres Focus** : réalisés à ta demande ou à la demande de ton manager. Ils font partie intégrante de ton cycle annuel de développement et de performance. Ces rendez-vous au format court, avec ton manager, peuvent porter sur tes compétences, ton métier, un besoin d'accompagnement, le regard de ton manager sur un point précis...

Pour qui ?

Collaborateur
& Manager

6 Plan de développement



Lors de ton entretien, 3 éléments sont évalués :
Tes savoir-faire, tes savoir-être et ta performance.

Pour chacun de ces éléments, tu dresses un Plan de développement. Il s'agit de définir avec ton manager tes axes d'amélioration et tes objectifs et de planifier les actions concrètes et l'accompagnement dont tu auras besoin pour les réaliser.

Pour qui ?

**Collaborateur
& Manager**

7 Performance



Il s'agit d'un item clé sur lequel tu vas être évalué puisqu'il s'agit de ta contribution à la performance économique de Cultura.

Elle se mesure sur la base d'indicateurs précis et définis selon ton métier.
Par exemple : le niveau de stock ou le nombre d'articles vendus par client.

Pour qui ?

**Collaborateur
& Manager**

8 Rémunération



La rémunération chez Cultura repose sur plusieurs piliers. Ici, on parle de ta rémunération individuelle, ton salaire fixe. Il rémunère tes savoir-faire, tes savoir-être et est directement lié à ta Tenue de Mission. Désormais, ta nouvelle rémunération individuelle t'est communiquée à la fin de ton entretien annuel en fonction de ton changement de Tenue de mission. Cette évolution est proposée par ton manager, sur la base de ton auto-évaluation, discutée lors de la Revue de Talents.

9 Revue des talents (Revue des équipes + Collégiale)



Cette étape est nouvelle ! A l'issue de la phase d'auto-évaluation des collaborateurs, chaque Leader réunit son équipe de managers (N-1) et le RRH pour faire une Revue de Talents. Cette réunion tourne autour de 2 axes :

▷ **Evaluations individuelles :**

Le manager débriefe, à son N+1 et ses collègues, l'auto-évaluation de chacun de ses collaborateurs ainsi que sa vision. Cette vision est nourrie par ses observations, celles de ses collègues et de collaborateurs ayant travaillé avec ce collaborateur pour des missions transverses. Le manager propose alors une évolution de Tenue de mission et éventuellement, de rémunération (dans le cadre budgétaire).

▷ **Cartographie collective :**

Les managers font une évaluation collective de leur équipe, les organigrammes cibles, les besoins en compétences et l'engagement des collaborateurs. L'objectif est d'avoir une cartographie de son équipe pour identifier les points forts et axes d'amélioration collectifs.

Pour qui ?

Manager

10 Savoir-être



Un savoir-être est un comportement concret, observable, visible, que l'on produit et reproduit de façon régulière, ou moins régulière dans un contexte donné. Un savoir-être fait partie de la Compétence.

Quel que soit ton métier, Cultura attend de toi un comportement en adéquation avec nos valeurs mais aussi des capacités d'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

Tu retrouveras ces deux grandes qualités professionnelles dans la fiche Profil Métier sous les intitulés « Adhérer et incarner » et « S'adapter ».

Tes savoir-être sont un des piliers des compétences sur lesquelles tu es évalué et comptent dans ton évolution.

11 Savoir-faire



Ton savoir-faire est directement lié à ton métier. C'est la compétence technique que tu es capable de mobiliser pour la réalisation de ta mission.

Pour chaque grande famille de métier, que tu travailles au LAB, dans un Hub ou à la LOG, tu retrouveras la liste des savoir-faire attendus de Cultura dans la fiche Profil Métier.

Tes savoir-faire sont un des piliers des compétences sur lesquelles tu es évalué et comptent évidemment dans ton évolution.

12 Tenue de mission



La Tenue de Mission définit ton degré de maîtrise de ton métier. Ton niveau de rémunération individuel est directement lié à ta Tenue de mission.

Il en existe 4 :

1. Acquiert : je suis dans ma première année chez Cultura. Je m'acculture, je découvre, je me questionne...

1. Met en œuvre : je réalise et respecte les basiques métiers. J'essaie, je propose, je sollicite de l'aide

1. Maîtrise : je suis exemplaire, je suis autonome, je forme

1. Fait référence : je suis expert dans mon domaine, je participe aux projets transverses, je surperforme, j'intègre, je forme, je pilote, je mène (projets, événements)