

# L'ESSENTIEL SUR... LES OBJECTIFS PARTAGÉS

## QU'EST-CE QUE UN OBJECTIF PARTAGÉ ?

Un objectif partagé est un objectif lié à l'atteinte d'un résultat opérationnel que je partage avec au moins une autre personne.

La pratique des objectifs partagés est désormais généralisée au sein du Groupe afin de promouvoir le travail collaboratif et de renforcer la notion de performance collective.

## COMMENT LES OBJECTIFS SONT-ILS PARTAGÉS ?

Chacun de mes objectifs est nécessairement partagé avec au moins une autre personne appartenant à mon équipe (même N+1) ou à une autre équipe (projet, métier...)

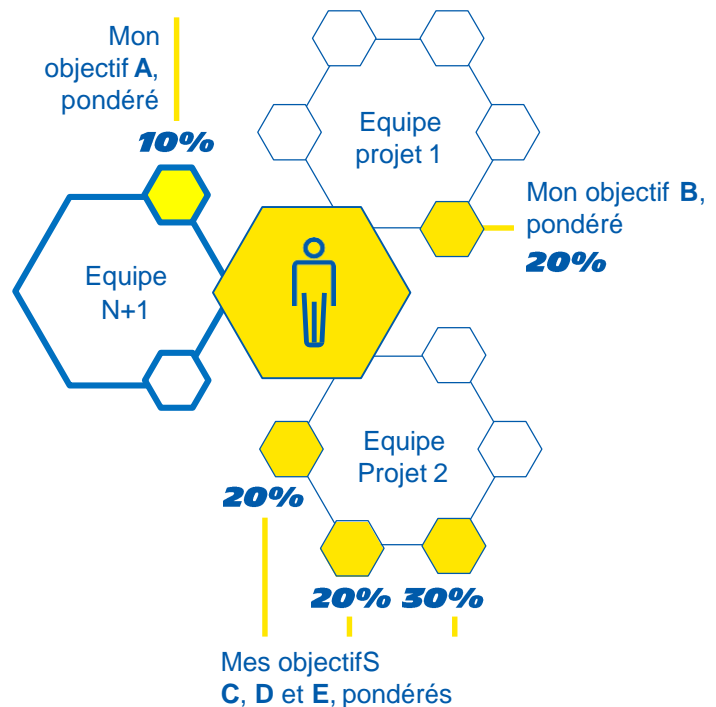
Toutes les personnes qui partagent un même objectif ont le même NAO (Niveau d'atteinte de l'Objectif), validé par le commanditaire de l'objectif.

**Je choisis des objectifs sur lesquels j'ai un levier d'action pour pouvoir contribuer à sa réussite.**

L'objectif peut avoir un poids différent pour chaque personne.

Le jeu d'objectifs peut être différent pour chaque personne. Le Bonus Equipes est par conséquent une composante individualisée de la rémunération des personnes.

Le NAO est identique pour toutes les personnes partageant un même objectif.



## QUEL PILOTAGE DES OBJECTIFS PARTAGÉS ?

### FIXATION DE L'OBJECTIF



Chaque personne identifie et propose des objectifs en déclinaison des objectifs du Groupe.

L'équipe décide des objectifs prioritaires et des contributions attendues par les membres de l'équipe ou d'autres équipes.

Avec mon manager hiérarchique, je me positionne sur **4 ou 5 objectifs** (qui peuvent être proposés par d'autres équipes avec l'attente de ma contribution), et nous déterminons le poids de chacun d'eux dans ma variable.

### SUIVI DE L'OBJECTIF



Le suivi de mon objectif peut se faire **collectivement** avec l'ensemble des co-équipiers de l'objectif et avec le commanditaire.

Je peux aussi planifier des feedbacks réguliers pour le suivi des objectifs avec mon manager hiérarchique.

NB: Le commanditaire peut aussi être le manager hiérarchique.

### ÉVALUATION DE L'OBJECTIF



Avec les co-équipiers concernés, nous réalisons l'auto-évaluation de chaque objectif partagé.

Cette auto-évaluation est discutée avec le commanditaire, qui fixe le NAO (Niveau d'Atteinte de l'Objectif) **entre 0 et 120%**.

Le commanditaire en informe mon manager hiérarchique qui le prendra en compte dans mon évaluation finale.

## À RETENIR

## LA PRATIQUE DES OBJECTIFS PARTAGÉS CONTRIBUE À :

- la collaboration entre les membres d'équipes (hiérarchiques, projet, métier...) qui se mettent d'accord sur la cible de résultat,
- le développement personnel de chacun(e) à travers la réalisation des objectifs et le travail en collaboration,
- l'échange entre le manager et le salarié par le biais de feedbacks réguliers dédiés au sujet,
- la communicative proactive entre le(s) manager(s) commanditaire(s) et le manager hiérarchique,
- la responsabilisation collective avec un niveau d'atteinte de l'objectif qui est commun à tous les contributeurs.