

Le planning ci-dessous vous dit quelque chose ?

Avril 19				Mai 19					Juin 19				Juillet 19			
W14	W15	W16	W17	W18	W19	W20	W21	W22	W23	W24	W25	W26	W27	W28	W29	W30
Evaluations fin d'année FY18 1er au 30 avril													Retour des formulaires d'évaluation 1er au 26 juillet			
Fixation des objectifs FY19 1er avril au 31 mai											Feedback FY18 17 au 28 juin					

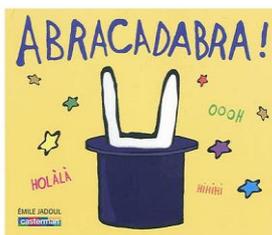
Oui, GAGNE ! C'est le calendrier pour nos évaluations.

Etape 1 : évaluation juste après la fin d'année fiscale. **LOGIQUE**, on a les résultats de l'année écoulée.

Etape 2 : Fixation des objectifs pour l'année fiscale suivante. Durée de 11 semaines (A ce jour, nombreux sont-ceux qui n'ont pas encore eu leurs objectifs de la part de leur N+1 !). Pourtant le hoshin est figé depuis longtemps ! **LOGIQUE ?**

Etape 3 : Feedback fin juin, (= la fin du second trimestre = la fin du 1^{er} semestre) : **LOGIQUE ?**

- Pourtant, l'enveloppe globale est connue depuis les NAO.
- Lorsque le feedback arrive aussi tard, on ne se rappelle plus de l'évaluation.
- Qu'est-ce qui coince alors ? La valeur du Bonus ?



Point de vue : Depuis 2011, pour le bonus, la direction n'a toujours pas su nous trouver une formule claire, lisible, avec des règles de calcul connues dès le début de l'année fiscale.

D'ailleurs, d'année en année, cela régresse, puisque pour 2018, nous n'avons jamais eu de point intermédiaire !

Tout cela pourrait nous conduire à douter de notre direction et à entamer notre confiance envers elle.

On pourrait finir par penser que le package global de rémunérations c'est : **Une dose de salaire mini + une éventuelle participation + une hypothétique surprime d'intéressement + une pincée d'évaluation + un soupçon de "à la tête du client" - ----> La surprise du Chef.**

Entre le feedback placé 7 semaines mini après l'évaluation, les salaires minis pour lesquels il faut attendre plusieurs mois avant régularisation, la fixation d'objectifs plusieurs mois après le hoshin ; il faut être de bonne constitution pour garder la motivation...

Faisons simple, mettons d'abord en place le 13^{ème} mois pour tous, puis réformons le processus d'évaluation.



Le + syndical

Un sujet de société ?

Lu pour vous. “ Managez en transversal ” par Thierry des Lauriers.

L'idée principale : Savoir manager en transversal devient impératif dans les organisations complexes où il faut réussir à travailler tous ensemble. Manager de façon transversale, c'est atteindre un résultat avec des partenaires dans une relation qui n'est pas hiérarchique. Il est donc indispensable de dépasser les cloisonnements.

1) Métaphore du berger

Tel le berger, qui manifeste une autorité douce et ferme, il est souhaitable que le manager transversal développe une attitude similaire pour entraîner son collectif avec lui. Le leader transversal va se positionner au milieu du collectif, pair parmi ses pairs. Il veille à la participation de tous, mettant en valeur les discrets et régulant les bavards. Si le chaos est une donnée de l'environnement, on ne peut pas le changer, pas plus que son histoire personnelle. Mais on peut l'appivoiser et rester serein.

2) Stimuler la coopération

Réduire les désaccords, voilà une tâche essentielle et quotidienne qui incombe au manager transversal . La clef de la résolution ? Transformer une grande partie du désaccord en malentendu. Souvent, l'émotion s'en mêle et cela devient un conflit de personne. Il faut oser prendre les problèmes à bras-le-corps. Dès qu'une prise de conscience s'amorce, il convient de s'arrêter et de faire le point.

3) Orchestre la coordination

Le manager transversal doit orchestrer le travail des uns et des autres dans un contexte non hiérarchique. Un environnement flou oblige à proposer un cadre clair. Ensuite, le plan d'action définit le « qui fait quoi quand ».

4) Lubrifier le fonctionnement matriciel

Véritable diplomate, capable de se tirer de toute situation compliquée, le manager transversal clarifie sa mission et choisit les bons combats sans se disperser.

5) Cultiver son réseau

Développer, avec la patience du jardinier, un réseau dans son organisation professionnelle est primordial. Chaque contact est une opportunité possible pour aujourd'hui, demain ou après-demain. Au fur et à mesure, il va y avoir des contacts actifs et d'autres dormants parmi lesquels certains se réveilleront. Reste à entretenir son réseau...

Citation :

L'exemplarité n'est pas une façon d'influencer, c'est la seule. Albert Schweitzer.