

Informations Générales sur le Collaborateur

Prénom: BENJAMIN
 Nom: MINELLA
 DAS ID: A456598
 Poste occupé: TEAM LEADER
 GCM (Rôle et Niveau): SM5-System Manager 5
 Département: IDM AGARIK Opérations - Exploitation Sup
 Manager: JOSEPH SANSON
 Manager évaluateur: JOSEPH SANSON

Objectifs

| Libellé de l'Objectif : | Catégorie : | Status : |
|---|--|--|
| Reduction du nombre d'alertes moyen | Objectif qualité et client | En cours |
| Indicateur/Mesure : Stats | Description de l'Objectif : Réduire le nombre d'alerte moyen par rapport au nombre d'équipements supervisés. | Date de Démarrage : 01/01/2017 Échéance : 30/06/2017 |
| Notation de l'objectif: 3. Objectifs atteints. | | |
| Libellé de l'Objectif : | Catégorie : | Status : |
| Terminer la migration des anciens Filers SSP | Objectif qualité et client | En cours |
| Indicateur/Mesure : Filers éteints | Description de l'Objectif : Terminer la migration des anciens Filers SSP | Date de Démarrage : 01/01/2017 Échéance : 30/06/2017 |
| Notation de l'objectif: 3. Objectifs atteints. | | |
| Libellé de l'Objectif : | Catégorie : | Status : |
| Suivi des documentations support | Objectif process | En cours |
| Indicateur/Mesure : Wiki | Description de l'Objectif : Suivre les documentations rédigées par le support. Leur imposer un sujet si ils n'en proposent pas rapidement. | Date de Démarrage : 01/01/2017 Échéance : 30/06/2017 |
| Notation de l'objectif: 3. Objectifs atteints. | | |
| Libellé de l'Objectif : | Catégorie : | Status : |
| Faire monter en compétence l'équipe | Objectif de développement personnel et/ou management | En cours |
| Indicateur/Mesure : AO | Description de l'Objectif : Faire monter en compétence l'équipe par l'attribution de ticket/tâches complexes avec suivi. | Date de Démarrage : 01/01/2017 Échéance : 30/06/2017 |
| Notation de l'objectif: 3. Objectifs atteints. | | |

Compétences Obligatoires

Evaluation des Qualités Professionnelles.

NB: Les qualités professionnelles à évaluer sont en lien avec le niveau GCM du collaborateur.

[Atos Competency Model](#)

| | Notation officielle | | | | | | |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | NA | NR | 1.0 | 2.0 | 3.0 | 4.0 | 5.0 |
| Focus sur le client | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Innovation | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Adaptabilité | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Travail en équipe | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Compétences Additionnelles

Dans cette section, des compétences additionnelles peuvent être évaluées en lien avec la fonction du collaborateur.

Important : les compétences additionnelles évaluées dans cette section ne seront pas prises en compte dans le calcul de la note relative aux qualités professionnelles.

| | Notation officielle | | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | NA | NR | 1.0 | 2.0 | 3.0 | 4.0 | 5.0 |
| Communication | <input type="radio"/> |
| Focus sur la production | | <input type="radio"/> |
| Leadership | | <input type="radio"/> |
| Professionnalisme | | <input type="radio"/> |
| Autre | | <input type="radio"/> |
| Développement des collaborateurs | | <input type="radio"/> |
| Développement personnel | | <input type="radio"/> |
| Focus sur la rentabilité | | <input type="radio"/> |

Compétences (GCM)

Evaluation des compétences (GCM).

Prendre en compte la description du poste décrit dans GCM, ainsi que les compétences qui y sont liées (Cf. matrice GCM). Ajouter des commentaires si nécessaire.

Les compétences à évaluer sont en lien avec le niveau GCM du collaborateur

[Atos GCM Characteristics](#)

| | Notation officielle | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------------|----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | NA | NR | 1.0 | 2.0 | 3.0 | 4.0 | 5.0 |
| Autonomie et responsabilité | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Complexité du travail | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Compétences liées au poste | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Influence | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Savoir faire et expertise | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Apprentissage et Développement | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |

Plan de Développement Individuel

L'évalué et son évaluateur se rencontrent et échangent sur les objectifs de développement et les actions à déployées pour les atteindre puis les formalisent dans le "Plan de développement individuel".

Synthèse de l'Evaluation Globale

Cette section synthétise l'évaluation globale du collaborateur.

Note Globale 4. Dépasse légèrement les attentes pour le poste occupé.

Notation de l'objectif

| | |
|--|---|
| Objectifs | 3.0 / 5.0 |
| Reduction du nombre d'alertes moyen | 3. Objectifs atteints. |
| Terminer la migration des anciens Filers SSP | 3. Objectifs atteints. |
| Suivi des documentations support | 3. Objectifs atteints. |
| Faire monter en compétence l'équipe | 3. Objectifs atteints. |
| Compétences Obligatoires | 4.0 / 5.0 |
| Focus sur le client | 4.0 - Dépasse légèrement les attentes pour le poste occupé. |
| Innovation | 4.0 - Dépasse légèrement les attentes pour le poste occupé. |
| Adaptabilité | 4.0 - Dépasse légèrement les attentes pour le poste occupé. |
| Travail en équipe | 4.0 - Dépasse légèrement les attentes pour le poste occupé. |
| Compétences (GCM) | 3.67 / 5.0 |
| Autonomie et responsabilité | 4.0 - Dépasse légèrement les attentes pour le poste occupé. |
| Complexité du travail | 4.0 - Dépasse légèrement les attentes pour le poste occupé. |
| Compétences liées au poste | 4.0 - Dépasse légèrement les attentes pour le poste occupé. |
| Influence | 3.0 - Satisfait aux attentes pour le poste occupé. |
| Savoir faire et expertise | 4.0 - Dépasse légèrement les attentes pour le poste occupé. |
| Apprentissage et Développement | 3.0 - Satisfait aux attentes pour le poste occupé. |

Signatures et Validations

Signature et Validation des Objectifs

Décision du Collaborateur : J'ai pris connaissance de ce document et je suis d'accord avec son contenu.

Signature et Date : 01/03/2017

Commentaires du Collaborateur :

Signature de l'Evaluateur

Date de Signature : 24/02/2017

Commentaires de l'Evaluateur :

Evaluation H1 : ce formulaire prend en compte la performance du premier semestre.

Décision du Collaborateur : J'ai pris connaissance de ce document et je suis d'accord avec son contenu.

Signature et Date : 26/09/2017

Commentaires du Collaborateur :

Signature de l'Evaluateur

Signature et Date : 10/07/2017

Commentaires de l'Evaluateur :