

## Objectifs de la fiche de rôle

La fiche de rôle est un référentiel commun entre l'organisation et l'individu pendant toute sa vie au sein du projet. Elle peut être utilisée en amont d'un recrutement, pour valider une période d'essai, pour s'assurer de la mise à jour du rôle et des objectifs associés par la suite.

## Thématiques de la fiche de rôle

### → Raison d'être du rôle

Pourquoi cette position existe-t-elle ? L'objectif global et ultime au sein de l'organisation.

### → Principales responsabilités actuelles et à venir

Les attentes de l'organisation, les tâches et les domaines de responsabilité spécifiques supervisés par ce rôle.

### → Résultats récurrents et objectifs de progression

Des preuves visibles et mesurables de succès dans ce rôle et dans sa projection dans l'organisation. A quoi voit-on que la personne réussit dans son rôle ?

### → Les savoir-faire et savoir-être

Compétences et comportements attendus dans ce rôle.

### → Vivre nos valeurs

Pratiques et comportements démontrant une compréhension et un alignement avec les valeurs fondamentales énoncées par l'entreprise.

## Bonus : Grille d'évaluation

Vous trouverez en bas de ce document une grille « d'évaluation » permettant l'évaluation d'un individu et son auto-évaluation. Cette grille n'est qu'à titre d'exemple et doit être modifiée en fonction des spécificités de l'organisation et du rôle. Comme tout outil, le risque est de tomber dans la simplicité et « d'étiqueter » quelqu'un. C'est donc un guide et non pas un support absolu.

# Fiche de rôle

## Nom + Prénom

+ la dernière date de mise à jour de la fiche de rôle (recommandation : mettre à jour dès que nécessaire et à minima tous les 6 mois)

## Positionnement (environnement)

Où je me situe dans l'organisation ? Qui m'encadre dans la structure ? Qui sont mes pairs ? Ai-je des managés ?...

## Raison d'être du rôle

Pourquoi cette position existe-t-elle? L'objectif global et ultime au sein de l'organisation.

## Responsabilités actuelles

Quelles sont l'ensemble des principales responsabilités que je dois assumer ?

Une responsabilité, c'est une attente de l'organisation vis-à-vis du rôle pour s'assurer que celle-ci soit fonctionnelle.

*Ex : piloter l'état de santé de mon équipe et être garant des remontées en cas d'alerte*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

## Responsabilités demain (pour construire le parcours d'évolution)

Les responsabilités de demain sont l'ensemble des responsabilités que le rôle devra assumer en changeant de poste (en évoluant dans son expertise, en prenant du management en plus,...). C'est qui permet à l'individu et au manager de se projeter au mieux dans l'évolution au sein de l'organisation.

*Ex : Piloter le recrutement des prochains membres de l'équipe*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

## Les résultats récurrents à obtenir et objectifs de progression

- **Résultats récurrents** : Il s'agit de résultats de *RUN* permettant de gérer le quotidien. *Quel est le minimum attendu pour s'assurer que l'individu est au niveau vis-à-vis de ses responsabilités et des résultats attendus ? Ex : la mise à jour d'un processus qui fonctionne déjà dans l'organisation.*
- **Objectifs de progression** : Il s'agit de résultats de *BUILD* permettant de construire le futur. *Qu'est ce qui est indispensable pour que le rôle continue de croître ? Ex : la création d'un nouveau processus au sein de l'organisation (qui deviendra du RUN une fois qu'il tourne bien).*

Résultats récurrents	Objectifs de progression
<i>Ex : Le niveau de satisfaction de l'équipe est &gt; 4/5</i>	<i>Ex : Je suis autonome dans le pilotage financier de mon équipe</i>

## Savoir-faire (Hard Skills) & Savoir-être (Soft Skills)

Quelles compétences (techniques, outils, gestion de projet, etc.) sont nécessaires pour ce rôle ?  
 Quelles savoirs être (savoir donner et recevoir du feed-back, etc.) demandent de rôle ?

Les savoir-faire	Les savoir-être
<i>Ex : Maîtrise de l'analyse des données et de la synthèse</i>	<i>Ex : Prise de recul</i>

## Vivre nos valeurs fondamentales

Incarner des valeurs n'est pas trivial. Les valeurs sont le socle commun à l'ensemble de l'entreprise.

*Comment les valeurs s'illustrent dans nos pratiques au quotidien ?* Aussi bien dans les pratiques de la personne, que dans sa façon à structurer sa dynamique d'équipe en alignement avec la culture.

Exemples :

- *#Partage : au sein de mon équipe je capitalise chaque fin de semaine ce qui m'a permis de gagner du temps et je le partage systématiquement au reste de l'équipe*
- *#Cohésion : Chaque mois, j'organise un dîner d'équipe pour parler de tout sauf du boulot*
- etc.