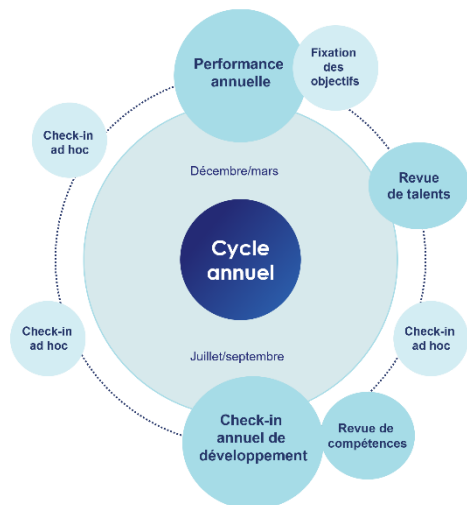


Focus : Évaluation des performances des collaborateurs

L'approche de Thales en matière de développement des talents est présentée en détail dans le dernier [Rapport Intégré RSE](#). Cette fiche donne des informations complémentaires sur le processus d'évaluation des performances des collaborateurs de Thales.

Un cycle annuel

Dans le cadre de son cycle annuel de management de la performance, Thales accompagne, à l'échelle mondiale et tout au long de l'année, l'ensemble des salariés et des managers du Groupe dans l'amélioration de leurs performances. Ce processus très complet comporte plusieurs phases clés : fixation des objectifs, bilans de compétences, développement professionnel et évaluation de la performance en fin d'année.



Les managers fixent à leurs équipes et à chacun de leurs membres des objectifs clairs et mesurables, alignés sur les activités et les priorités stratégiques de leurs entités respectives. Ces objectifs sont communiqués et entérinés en début d'année, lors d'échanges structurés, dits « check-in ».

Les objectifs sont formulés selon la méthode SMART : Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et Temporellement définis, à des fins de clarté et de responsabilité.

Lors de ces échanges, les managers réaffirment également les normes de comportement définies par le modèle *Leadership@Thales*.

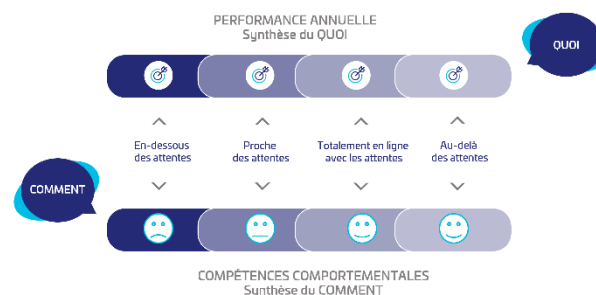
L'intégralité des échanges et des objectifs est documentée sur la plateforme Workday, accessible à tous les collaborateurs.

Entretien d'évaluation des performances

En fin d'année, la performance des salariés est évaluée selon deux perspectives :

- La réalisation des objectifs (« quoi ») et la démonstration de l'esprit de collaboration ;
- Les compétences comportementales (« comment ») mobilisées pour atteindre ce résultat.

La performance est évaluée selon une échelle à quatre niveaux et s'appuie à la fois sur des canaux formels, via l'outil Workday, et informels, comme les échanges avec le manager hiérarchique.



Développement des talents

Les bilans de compétences et les *check-in* de développement font partie intégrante du cycle annuel ; ils donnent aux salariés l'occasion de savoir dans quelle mesure leurs compétences correspondent aux besoins de leur fonction et de parler de leurs aspirations de carrière. Lors de ces entretiens, les salariés et les managers élaborent de façon collaborative un plan d'action pour combler toute lacune identifiée en matière de compétence. Le point est fait chaque année sur les progrès accomplis par rapport à ces plans.

Par ailleurs, salariés et managers sont encouragés à organiser des entretiens à la demande tout au long de l'année, en fonction des besoins individuels et des circonstances. Ces *check-in* ponctuels sont autant d'autres occasions de donner ou recevoir du *feedback*, un moyen d'accompagner le perfectionnement et le développement professionnels continus.