

Je suis chef du rayon épicerie fine dans un hypermarché Hyperu. Je prépare l'entretien annuel d'Oscar. Les performances des équipes sont évaluées avec les indicateurs suivants: Indicateurs de productivité Taux de disponibilité - Objectif : Mesurer la capacité de l'employé à maintenir les rayons pleins via le nombre de produits disponibles en rayon. - Norme réseau : 850 produits disponibles. Taux de rupture en rayon - Objectif : Identifier, sur les 120 références du rayon, les ruptures liées à un mauvais réassort (nombre de références manquantes). - Norme réseau : inférieur à 2 %. Productivité horaire - Objectif : Mesurer le rendement horaire via le temps consacré à la mise en rayon (MER) des colis. - Norme réseau : 30 colis par heure. Taux de présence - Objectif : Evaluer la fiabilité organisationnelle et/ou déceler un éventuel mal-être au travail. - Norme réseau : 98 % avec une moyenne mensuelle de 26 jours travaillés pour un temps de travail mensuel forfaitaire de 151,67 heures. Indicateurs de qualité Taux de démarque connue - Objectif : Vérifier la contribution à la prévention des pertes et la qualité d'exécution des tâches de réassort. Il compare la casse au nombre de produits disponibles en rayon. - Norme réseau : inférieur à 1 %. Taux de conformité - Objectif : Vérifier l'attention portée au respect de la réglementation relative à l'affichage des prix. - Norme réseau : Supérieur à 99 %. Chaque mois, 200 produits doivent être contrôlés de façon aléatoire. Taux de réalisation - Objectif : Suivre le volume de tâches accomplies comparativement au nombre de tâches mentionnées sur la fiche de poste soit 14 tâches. - Norme réseau : 13 tâches. Polyvalence - Objectif : Évaluer le nombre de postes maîtrisés soit la capacité de l'ELS à remplacer un collègue sur un ou plusieurs autres rayons. - Norme réseau : 3 postes. voici les performances de l'équipe du rayon épicerie sucrée pour le mois de décembre: nombre de produits disponibles: hugo 826 , sophie 823 , Julia 820 , Célestine 835 , Oscar 810 , Clément 829 , Davina 832 Fernando 818 ; Nombre de références manquantes : hugo 3 , sophie 2 , julia 4 , Célestine 1 , Oscar 5 , Clément 2 , Davina 2 , Fernando 3 ; Colis mis en rayon : hugo 560 , sophie 600 , julia 580 , Célestine 610 , Oscar 500 , Clément 570 , Davina 590 , Fernando 225 ; Heures de mise en rayon: hugo 20 , sophie 20 , julia 22 , Célestine 19 , Oscar 18 , Clément 20 , Davina 20 , Fernando 10 ; Casse déclarée : hugo 9 , sophie 6 , julia 8 , Célestine 10 , Oscar 2 , Clément 8 , Davina 6 , Fernando 8 ; Étiquetage conforme : hugo 188 , sophie 192 , julia 185 , Célestine 190 , Oscar 180 , Clément 189 , Davina 191 , Fernando 187 ; Jours de présence : hugo 25,5, sophie 26 , julia 25 , Célestine 26 , Oscar 22 , Clément 25,5 , Davina 26, Fernando 10 ; Tâches réalisées : hugo 13 , sophie 14 , julia 13 , Célestine 14 , Oscar 12 , Clément 13 , Davina 14 , Fernando 13 ; Postes maîtrisés : hugo 3 , sophie 4, julia 2 , Célestine 4 , Oscar 2 , Clément 3 , Davina 3 , Fernando 2. Compare les performances d'OSCAR aux autres MEMBRES de l'équipe.

Voici une **comparaison détaillée et argumentée des performances d'Oscar par rapport aux autres membres de l'équipe épicerie sucrée (décembre)**, en lien direct avec les **normes réseau Hyper U**.

Cela peut servir de base structurée pour ton **entretien annuel**.

---

## 1. Indicateurs de productivité

- ◆ **Taux de disponibilité (norme : 850 produits)**
  - **Oscar : 810 produits**
  - **Équipe : entre 818 et 835**

- **Analyse :**
    - 👉 Oscar est **dernier de l'équipe** sur cet indicateur. Il est **40 produits en dessous de la norme** et nettement en retrait par rapport à Célestine (835) ou Davina (832).
    - ➡ Difficultés dans le maintien du rayon plein ou dans l'anticipation du réassort.
- 

#### ◆ **Taux de rupture en rayon (norme : < 2 % soit max 2 références manquantes sur 120)**

- **Oscar : 5 références manquantes (≈ 4,2 %)**
  - **Équipe : de 1 à 4 références**
  - **Analyse :**
    - 👉 Oscar présente le **plus fort taux de rupture de l'équipe**, bien au-dessus de la norme et de ses collègues.
    - ➡ Problème de suivi des stocks ou de priorisation des références sensibles.
- 

#### ◆ **Productivité horaire (norme : 30 colis/heure)**

Calcul :

- **Oscar : 500 colis / 18 h = 27,8 colis/h**
- **Comparaison équipe :**
  - Sophie : 30
  - Julia : 26,4
  - Célestine : 32,1
  - Hugo : 28
  - Davina : 29,5

**Analyse :**

👉 Oscar est **en dessous de la norme réseau** et se situe **dans le bas du groupe**, devant uniquement Julia.

➡ Marge de progression sur l'organisation du temps de MER.

---

#### ◆ **Taux de présence (norme : 98 % ≈ 26 jours)**

- **Oscar : 22 jours**
- **Équipe : majoritairement 25 à 26 jours**
- **Analyse :**
  - 👉 Oscar affiche la **plus faible présence du rayon** (hors Fernando à temps très partiel).
  - ➡ Indicateur à creuser : absences répétées, fatigue, démotivation ou contraintes personnelles.

---

## 2. Indicateurs de qualité

### ◆ Taux de démarque connue (norme : < 1 %)

- Oscar : 2 casses pour 810 produits  $\approx 0,25$  %
- Équipe : entre 0,7 % et 1,2 %
- Analyse :
  - ✓ Très bon résultat, Oscar est le meilleur de l'équipe sur la maîtrise de la casse.
  - ➔ Rigueur, soin dans la manipulation et respect des procédures.

---

### ◆ Taux de conformité étiquetage (norme : > 99 % sur 200 contrôles)

- Oscar :  $180 / 200 = 90$  %
- Équipe : de 92,5 % à 96 %
- Analyse :
  - ✗ Oscar est le moins performant sur cet indicateur.
  - ➔ Manque de vigilance sur l'affichage prix ou contrôle insuffisant.

---

### ◆ Taux de réalisation des tâches (norme : 13 tâches)

- Oscar : 12 tâches
- Équipe : majoritairement 13 ou 14
- Analyse :
  - 👉 Oscar est le seul à ne pas atteindre la norme.
  - ➔ Difficulté à finaliser l'ensemble des missions prévues.

---

### ◆ Polyvalence (norme : 3 postes)

- Oscar : 2 postes
- Équipe : majorité à 3 ou 4 postes
- Analyse :
  - 👉 Polyvalence inférieure à la norme et en retrait par rapport à Hugo, Clément, Davina ou Célestine.
  - ➔ Limite la flexibilité du rayon et la capacité de remplacement.

---

## 3. Synthèse globale – Position d'Oscar dans l'équipe

## ✓ Points forts

- **Meilleure maîtrise de la casse**
- Attitude probablement soigneuse et respectueuse du matériel

## ⚠ Points faibles majeurs

- **Disponibilité rayon**
- **Ruptures élevées**
- **Présence insuffisante**
- **Conformité prix**
- **Productivité horaire**
- **Réalisation des tâches**
- **Polyvalence limitée**

👉 **Oscar se situe globalement dans le bas du classement de l'équipe**, avec des écarts significatifs aux normes réseau sur plusieurs indicateurs clés.

---

## 4. Angle recommandé pour l'entretien annuel

- Valoriser son **sens de la qualité et de la rigueur (démarque)**
- Identifier les **causes des absences** (facteurs personnels, organisation, motivation)
- Fixer **2 à 3 objectifs prioritaires** et atteignables :
  - Réduire les ruptures à  $\leq 2$  références
  - Atteindre 30 colis/heure
  - Monter à 3 postes maîtrisés
- Proposer un **accompagnement ciblé** (organisation MER, gestion des stocks, formation prix)

Si tu le souhaites, je peux aussi :

- te rédiger une **synthèse prête à lire en entretien**,
- formuler des **objectifs SMART personnalisés pour Oscar**,
- ou t'aider à positionner Oscar sur une **grille d'évaluation annuelle Hyper U**.

J'avais écrit une note de signalement sur le comportement d'Oscar à Véronique, ma supérieure. Voici cette note: Bonjour Véronique, Comme convenu, voici mon retour sur la situation d'Oscar actuellement au sein de l'équipe et du rayon. Je t'ai joint les performances de l'équipe dans un tableau de bord que tu trouveras plus loin. Outre ses résultats, je voulais t'alerter sur différents points qui posent actuellement problème, je suis un peu perdu sur l'attitude à adopter avec lui. Il manque parfois d'initiative et de communication avec l'équipe ce qui peut parfois générer des conflits ! On l'a vu utiliser son téléphone dans les rayons ou sur le transpalette. Les retards sont fréquents, souvent à cause de problèmes de réveil ou de transport. j J'ai essayé de parler plusieurs fois avec lui sur ces différents sujets et j'ai remarqué que suite à ces conversations, il est souvent en arrêt maladie les jours qui suivent ! J'aimerais trouver des solutions, il reste malgré tout un très bon élément et a de belles capacités. Il est force de proposition et créatif. Dis-moi ce que tu en penses et si tu as des

idées pour l'accompagner. Merci, Hugo, Manager du rayon « épicerie sucrée », Hyper U ; Par ailleurs je dispose d'un modèle type d'entretien annuel chez hyperu. Voici ce modèle: Cette fiche sert uniquement à la préparation de l'entretien individuel annuel. Vous pouvez la consulter lors de l'entretien. Elle n'a pas à être transmise au responsable.

**RESSENTI DE L'ANNÉE ÉCOULÉE** Exprimer votre perception individuelle sur l'année écoulée : équipe, missions, relations professionnelles... Satisfactions Ça s'est plutôt bien passé, l'ambiance est plutôt bonne sauf avec certaines personnes qui se reposent sur les autres. Comme on ne leur dit rien à eux, quand ils arrivent en retard, c'est démotivant. Difficultés J'ai du mal à terminer la mise en rayon avant l'ouverture car on ne peut pas toujours avoir les produits à temps, le cariste privilégie d'abord ses copains. Progrès J'ai bien progressé dans le conseil aux clients. Les représentants des marques nous donnent des bons tuyaux, ce serait bien d'organiser des formations.

**ÉVALUATION DES COMPÉTENCES** Lister les compétences que vous jugeriez utiles dans vos missions et qui ne seraient pas exploitées. Créativité, Organiser l'agencement du rayon, Faire des démonstrations de produit.

**APPRÉCIATION DU SALARIÉ** Exprimer vos points forts sur votre poste de travail et vos points à améliorer pour être plus compétent. Points forts Ça s'est plutôt bien passé, l'ambiance est plutôt bonne sauf avec certaines personnes qui se reposent sur les autres. Comme on ne leur dit rien quand ils arrivent en retard, c'est démotivant. Axes de progrès J'ai du mal à terminer la mise en rayon avant l'ouverture car on ne peut pas toujours avoir les produits à temps, le cariste privilégie d'abord ses copains.

**ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE** Évolution souhaitée OUI a NON  Si oui vers quel poste ? Assistant manager de rayon Évolution de durée du travail souhaitée OUI  NON a Durée de travail actuelle 35h Durée souhaitée 35h Êtes-vous mobile géographiquement ? OUI  NON a Si oui, quelle région ? Si oui, quels magasins ?

**ASPIRATION PERSONNELLE** Comment vous sentez-vous dans votre poste ? Très Bien  Bien a Moyen  Mal  Commentaires Aucun Recommanderiez-vous votre entreprise à un ami ? OUI a NON  Demandes personnelles ? Augmentation de salaire Source : Hyper U Grand-Quevilly

Parfait, tu as **tous les éléments clés** (faits, indicateurs, comportement, modèle Hyper U). Je te propose une **préparation d'entretien annuel d'Oscar, cohérente avec ta note de signalement, factuelle, et alignée avec le modèle Hyper U**, tout en restant **équilibrée et sécurisante managérialement**.

---

## Préparation de l'entretien annuel – Oscar

Rayon : Épicerie sucrée – Hyper U

---

### **1** Ressenti de l'année écoulée (point de vue manager)

#### ◆ Satisfactions

- Oscar est un collaborateur **créatif, force de proposition**, avec de **bonnes capacités d'analyse produit**
- Très **bon niveau de rigueur** sur la casse et la manipulation des marchandises
- Capacité à proposer des idées d'animation ou d'agencement quand il est impliqué

👉 Point à valoriser dès le début de l'entretien pour instaurer un climat constructif.

---

#### ◆ Difficultés observées

- **Manque d'initiative et de communication** avec l'équipe, pouvant générer des tensions
- **Retards fréquents**, liés à des problèmes personnels (réveil, transport)
- **Utilisation du téléphone** en rayon ou sur le transpalette (non conforme aux règles de sécurité)
- **Difficulté à maintenir le niveau de performance attendu**, notamment sur :
  - Disponibilité rayon
  - Ruptures
  - Productivité horaire
  - Conformité prix
- Suite aux échanges managériaux, **arrêts maladie récurrents**, rendant le suivi difficile

➡ Ces points impactent **l'organisation du rayon**, la **charge de travail de l'équipe** et la **dynamique collective**.

---

#### ◆ Progrès constatés

- Excellente **maîtrise de la démarque connue** (meilleur résultat de l'équipe)
  - Respect des procédures de manipulation
  - Meilleure compréhension des attentes clients sur certains produits à valeur ajoutée
- 

## 2 Évaluation des compétences (vision manager)

### Compétences utiles peu ou mal exploitées

- Créativité (agencement, mise en avant produit)
- Force de proposition
- Capacité à analyser les ventes et les ruptures
- Potentiel à jouer un rôle moteur dans l'équipe

👉 Compétences présentes mais **insuffisamment traduites dans l'opérationnel quotidien**.

---

### 3 Appréciation du salarié (factuelle et mesurée)

#### ✓ Points forts

- Très bonne **maîtrise de la casse** (0,25 %, largement sous la norme)
  - Soins apportés aux produits
  - Capacité à proposer des idées quand il est sollicité
  - Potentiel d'évolution réel s'il gagne en régularité
- 

#### ⚠ Axes de progrès prioritaires

- **Organisation du travail** et gestion du temps de MER
  - **Fiabilité** (présence, ponctualité)
  - **Respect des règles internes** (téléphone, sécurité)
  - **Communication avec l'équipe**
  - **Autonomie sur la gestion des ruptures**
  - Développement de la **polyvalence** (actuellement 2 postes vs norme 3)
- 

### 4 Synthèse des indicateurs (positionnement dans l'équipe)

Indicateur	Oscar	Norme	Position équipe
Disponibilité	810	850	Dernier
Ruptures	5	< 2	Dernier
Productivité	27,8 col/h	30	Bas
Présence	22 jours	26	Plus faible
Démarque	0,25 %	< 1 %	Meilleur
Conformité prix	90 %	> 99 %	Dernier
Tâches	12	13	Sous norme
Polyvalence	2	3	Sous norme

👉 **Profil contrasté** : forte qualité, mais **manque de régularité et de fiabilité opérationnelle**.

---

### 5 Évolution professionnelle

Évolution souhaitée

- **✗ Non à court terme**

👉 Avant toute évolution (assistant manager), Oscar doit :

- Atteindre les normes réseau
  - Stabiliser sa présence
  - Démontrer un comportement exemplaire
- 

## 6 Aspirations personnelles (à faire exprimer)

Points à aborder pendant l'entretien :

- Comment se sent-il réellement dans le poste ?
  - Difficultés personnelles impactant le travail ?
  - Besoin d'accompagnement, d'aménagement ou de formation ?
  - Sa vision de l'équipe et du management
- 

## 7 Plan d'accompagnement proposé (clé pour sécuriser la situation)

🎯 Objectifs clairs et mesurables (3 mois) :

- Ruptures  $\leq 2$  références
- Productivité  $\geq 30$  colis/heure
- Zéro retard non justifié
- Conformité prix  $\geq 99$  %
- Polyvalence portée à 3 postes

🛠 Moyens :

- Point hebdomadaire court et cadré
  - Accompagnement ciblé sur l'organisation de la MER
  - Formation express sur contrôle prix
  - Rappel écrit des règles (téléphone, sécurité)
- 

## 8 Posture managériale recommandée

- Factuelle (chiffres, faits observés)
- Bienveillante mais **ferme**
- Pas d'interprétation sur les arrêts maladie
- Insister sur la **responsabilisation individuelle**

---

Si tu veux, je peux maintenant :

- ◆ te rédiger le **discours exact à tenir en entretien**
- ◆ t'aider à formuler un **compte rendu d'entretien sécurisé RH**
- ◆ transformer cette analyse en **plan de progrès officiel Hyper U**

Dis-moi ce qui t'aiderait le plus pour la suite.

rédiges le discours exacte conforme au modèle hyperu

Voici le **discours exact que tu peux tenir pendant l'entretien annuel, strictement structuré selon le modèle Hyper U**, avec un **ton professionnel, factuel et sécurisant RH**. Tu peux le lire ou t'en servir comme trame mot pour mot.

---

## **DISCOURS D'ENTRETIEN ANNUEL – OSCAR**

**Rayon Épicerie sucrée – Hyper U**

---

### ◆ **INTRODUCTION**

*« Oscar, cet entretien a pour objectif de faire le point sur ton année, sur tes résultats, ton ressenti et de voir ensemble comment on peut avancer.  
Il ne s'agit ni d'un jugement ni d'un reproche, mais d'un échange basé sur des faits, avec l'objectif de t'accompagner et de te permettre de progresser. »*

---

## **1** **RESSENTI DE L'ANNÉE ÉCOULÉE**

### ◆ **Satisfactions (manager)**

*« Globalement, tu es un collaborateur avec de réelles qualités. Tu es créatif, force de proposition et tu as une bonne compréhension des produits.  
J'ai également constaté une très bonne rigueur dans la manipulation des marchandises, notamment sur la casse, où tes résultats sont les meilleurs de l'équipe.  
Quand tu es impliqué, tu peux apporter une vraie valeur ajoutée au rayon. »*

---

### ◆ **Difficultés observées**

*« En revanche, plusieurs points ont posé difficulté cette année. J'ai constaté un manque d'initiative et de communication avec l'équipe, ce qui peut parfois générer des tensions. Il y a également des retards fréquents, ainsi que des utilisations du téléphone en rayon ou sur le transpalette, ce qui n'est pas conforme aux règles de fonctionnement et de sécurité. Enfin, certains indicateurs de performance sont en dessous des attentes du réseau, notamment la disponibilité rayon, les ruptures, la productivité horaire et la conformité prix. Ces éléments ont un impact direct sur l'organisation du rayon et sur le collectif de travail. »*

---

#### ◆ **Progrès**

*« Malgré ces difficultés, je tiens à souligner les progrès réalisés sur la qualité d'exécution, notamment la maîtrise de la démarque et le respect du produit. Tu as aussi développé de meilleures capacités de conseil client sur certaines gammes. »*

---

## **2 ÉVALUATION DES COMPÉTENCES**

*« Tu disposes de compétences qui pourraient être davantage exploitées : ta créativité, ta capacité à proposer des idées d'agencement ou de mise en avant, ainsi que ton sens de l'analyse. Aujourd'hui, ces compétences existent, mais elles ne se traduisent pas encore suffisamment dans l'opérationnel quotidien. »*

---

## **3 APPRÉCIATION DU SALARIÉ**

#### ◆ **Points forts**

*« Tes points forts sont clairs :*

- une excellente maîtrise de la casse,*
- une manipulation soigneuse des produits,*
- une capacité à proposer des idées quand tu es sollicité,*
- un potentiel réel d'évolution si tu gagnes en régularité. »*

---

#### ◆ **Axes de progrès**

*« Les axes de progrès prioritaires concernent :*

- l'organisation de ton travail et la gestion du temps,*
- la fiabilité sur la présence et la ponctualité,*
- le respect des règles internes, notamment sur l'usage du téléphone,*
- la communication avec l'équipe,*

- la gestion des ruptures et la conformité prix,
  - et enfin la polyvalence, avec aujourd’hui 2 postes maîtrisés alors que la norme est de 3. »
- 

## **4 ÉVALUATION FACTUELLE DES RÉSULTATS**

« Pour être transparent, tes résultats du mois de décembre te positionnent globalement en dessous de la moyenne de l’équipe sur plusieurs indicateurs clés.

À l’inverse, tu es le meilleur sur la démarque.

Cela montre un profil contrasté : une bonne qualité d’exécution, mais un manque de régularité et de fiabilité sur le plan opérationnel. »

---

## **5 ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**

« À ce stade, une évolution vers un poste à responsabilité n’est pas envisagée à court terme. Avant cela, il est indispensable de stabiliser tes résultats, d’atteindre les normes réseau et d’adopter un comportement exemplaire au quotidien. »

---

## **6 ASPIRATION PERSONNELLE (question ouverte)**

« J’aimerais maintenant avoir ton ressenti.

Comment te sens-tu dans ton poste aujourd’hui ?

Est-ce qu’il y a des difficultés personnelles ou professionnelles qui pourraient expliquer certaines situations ?

De quoi aurais-tu besoin pour travailler dans de meilleures conditions ? »

---

## **7 PLAN D’ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉ**

« L’objectif n’est pas de te laisser seul face à ces difficultés.

Je te propose un plan d’accompagnement avec des objectifs clairs sur les prochains mois :

- réduire les ruptures à 2 références maximum,
- atteindre 30 colis par heure en mise en rayon,
- améliorer la conformité prix,
- gagner en polyvalence avec un 3<sup>e</sup> poste maîtrisé,
- et stabiliser ta présence et ta ponctualité.

Nous ferons des points réguliers pour suivre cela ensemble. »

---

## CONCLUSION

« Oscar, tu as de vraies capacités et je reste convaincu que tu peux progresser.  
Mais cela passera par plus de régularité, d'implication et de fiabilité.  
Cet entretien est une étape pour repartir sur des bases claires et constructives. »

---

Si tu veux, je peux maintenant :

- adapter ce discours à un **contexte plus tendu ou plus bienveillant**,
- t'aider à rédiger un **compte rendu RH post-entretien**,
- ou transformer ce discours en **plan de progrès formalisé Hyper U**.

merci

Avec plaisir 😊

Bon courage pour l'entretien, tu as une préparation solide, factuelle et très professionnelle.  
Si tu as besoin d'un dernier ajustement ou d'un débrief après l'entretien, je suis là.

indiques-moi les objectifs SMART à atteindre par Oscar pour 2027

Voici une **liste d'objectifs SMART clairs, réalistes et sécurisés RH, alignés avec les normes Hyper U**, adaptés au profil d'Oscar et **inscrits sur l'horizon 2027**.  
Ils peuvent être intégrés tels quels dans un **plan de progrès pluriannuel** ou un **entretien annuel**.

---

## Objectifs SMART – Oscar (Horizon 2027)

Rayon Épicerie sucrée – Hyper U

---


### Disponibilité rayon

Objectif SMART

Atteindre et maintenir un **minimum de 850 produits disponibles en rayon en moyenne mensuelle d'ici décembre 2027**.

- **Spécifique** : Nombre de produits disponibles
- **Mesurable** :  $\geq 850$  produits
- **Atteignable** : Conforme à la norme réseau

- **Réaliste** : Avec une meilleure anticipation du réassort
- **Temporel** : Échéance décembre 2027


 **Indicateur de suivi** : relevé mensuel disponibilité rayon

---

## **2** Taux de rupture en rayon

Objectif SMART

Réduire le nombre de références manquantes à un maximum de 2 sur 120 références, chaque mois, d'ici juin 2027, et maintenir ce niveau jusqu'à fin 2027.


 **Indicateur** : contrôle mensuel des ruptures

---

## **3** Productivité horaire (MER)

Objectif SMART

Atteindre une productivité minimale de 30 colis par heure en moyenne mensuelle d'ici septembre 2027.


 **Indicateur** : colis mis en rayon / heures de MER


---

## **4** Taux de présence et ponctualité

Objectif SMART

Atteindre un taux de présence d'au moins 98 % sur l'année 2027, avec un maximum de 1 retard non justifié par trimestre.

 **Indicateur** : pointage mensuel et suivi des retards


 *Formulation neutre, sans référence aux arrêts maladie (sécurisé RH).*

---

## **5** Conformité prix / étiquetage

Objectif SMART

**Obtenir un taux de conformité prix supérieur ou égal à 99 % sur les 200 contrôles mensuels, de façon constante d'ici mars 2027.**


 **Indicateur** : audits mensuels étiquetage

---

## **6 Taux de réalisation des tâches**

Objectif SMART

**Réaliser au minimum 13 tâches sur les 14 prévues dans la fiche de poste, chaque mois, dès janvier 2027.**

 **Indicateur** : fiche de suivi des tâches

---

## **7 Polyvalence**

Objectif SMART

**Maîtriser au moins 3 postes différents au sein du magasin d'ici juin 2027, avec validation par le responsable de rayon.**


 **Indicateur** : grille de polyvalence signée

---

## **8 Comportement professionnel et règles internes**

Objectif SMART

**Respecter les règles internes de fonctionnement et de sécurité (ponctualité, usage du téléphone, consignes de sécurité) sans rappel managérial formel sur l'année 2027.**


 **Indicateur** : absence de rappels écrits

---

## **9 Valorisation des compétences (optionnel – montée en gamme)**

Objectif SMART

Proposer au minimum 2 idées d'amélioration du rayon (agencement, animation, mise en avant produits) par an d'ici fin 2027, dont au moins une mise en œuvre validée.

 **Indicateur** : compte rendu d'idées et validation manager

---

## Lecture managériale globale

 **Objectif 2027** :

Faire évoluer Oscar d'un profil **irrégulier mais qualitatif** vers un collaborateur :


- fiable,
  - conforme aux normes réseau,
  - polyvalent,
  - et potentiellement **éligible à une évolution à partir de 2028**.
- 

Si tu veux, je peux aussi :

- te faire une **version ultra synthèse (1 page RH)**,
- hiérarchiser ces objectifs en **prioritaires / secondaires**,
- ou rédiger la **clause d'engagement réciproque manager / salarié**.

hiérarchises

Voici la **hiérarchisation claire et logique des objectifs SMART d'Oscar**, pensée comme le ferait un manager Hyper U :

 on sécurise d'abord le **fonctionnement du rayon**, ensuite la **performance**, puis enfin le **développement**.

---

## Hiérarchisation des objectifs SMART – Oscar (2027)

### **PRIORITÉ 1 – OBJECTIFS INDISPENSABLES (socle professionnel)**

Non négociables – conditionnent le maintien de la performance du rayon

 **Présence, ponctualité et comportement**

 **Objectif**

- Taux de présence  $\geq 98\%$  en 2027
- Maximum **1 retard non justifié par trimestre**
- Respect des règles internes (téléphone, sécurité) **sans rappel formel**

 **Pourquoi prioritaire ?**

Sans fiabilité ni exemplarité, aucun autre objectif n'est atteignable.

---

**2** **Conformité prix / étiquetage**

 **Objectif**

- Taux de conformité  $\geq 99\%$  sur 200 contrôles mensuels

 **Pourquoi prioritaire ?**

Risque client, juridique et image magasin → enjeu majeur pour Hyper U.

---

**3** **Taux de réalisation des tâches**

 **Objectif**

- Minimum **13 tâches sur 14**, chaque mois

 **Pourquoi prioritaire ?**

Garantit que le poste est tenu conformément à la fiche de fonction.

---

## **PRIORITÉ 2 – OBJECTIFS DE PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE**

**Impact direct sur le chiffre d'affaires et la satisfaction client**

**4** **Disponibilité rayon**

 **Objectif**

- Moyenne mensuelle  $\geq 850$  **produits disponibles**

 **Pourquoi ?**

Rayon plein = ventes + image magasin.

---

## 5 Taux de rupture en rayon

### Objectif

- **≤ 2 références manquantes** par mois

### Pourquoi ?

Lien direct avec disponibilité, ventes perdues et charge équipe.

---

## 6 Productivité horaire (MER)

### Objectif

- **≥ 30 colis/heure** en moyenne mensuelle

### Pourquoi ?

Optimisation du temps de travail et équité au sein de l'équipe.

---

# PRIORITÉ 3 – OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT

Conditionnent une évolution future mais non urgents à court terme

## 7 Polyvalence

### Objectif

- **3 postes maîtrisés** validés d'ici juin 2027

### Pourquoi ?

Souplesse d'organisation et montée en compétences.

---

## 8 Valorisation de la créativité

### Objectif

- **2 propositions d'amélioration par an**, dont 1 mise en œuvre

### Pourquoi ?

Permet de capitaliser sur son potentiel créatif.

---

## ● PRIORITÉ 4 – OBJECTIF DE PROJECTION (conditionnel)

### 🔍 Éligibilité à une évolution professionnelle (post-2027)

#### 🎯 Objectif

- Atteinte durable de **100 % des objectifs Priorité 1 et 2**
- Aucun rappel disciplinaire sur 12 mois

#### 👉 Pourquoi ?

Objectif motivationnel, **non garanti**, mais structurant.

---

### 📌 Synthèse managériale (à dire en entretien)

*« On va d'abord sécuriser ton socle professionnel, ensuite ta performance, et enfin travailler ton développement.*

*Quand les bases seront solides, la question de l'évolution pourra se poser. »*

---

Si tu veux, je peux :

- transformer cette hiérarchisation en **tableau officiel Hyper U**,
- t'aider à **négoier ces objectifs avec Oscar**,
- ou préparer un **suivi trimestriel clé en main**.

ChatGPT peut commettre des erreurs. Il est recommandé de vérifier les informations importantes. Voir les préférences en matière de cookies.