

# | Compétences Sysco

# Présentation

- 2 types de compétences sont à évaluer dans le cadre des entretiens annuels.
  - **Pour tous les collaborateurs** : les 6 compétences Sysco, sont communes à tous les collaborateur du Groupe et sont les déclinaisons de nos valeurs.
  - Pour les **collaborateurs sur une fonction managériale** :
    - Managers des Opérations : se reporter aux fondamentaux managériaux back to basics
    - Managers du commerce : se reporter aux grilles de la campagne des pré-requis
    - Tous les autres managers : 6 fondamentaux déclinés en page 5
- Leur évaluation au plus juste de la réalité et partagée par collaborateur et manager permet ensuite de définir un plan de développement du collaborateur, en fonction des attendus sur son poste mais aussi en fonction d'objectifs fixés pour l'année à venir.

## Compétences Sysco sont évaluées sur 5 niveaux :

- Ne démontre jamais
- Démontre rarement
- Démontre de temps en temps
- Démontre souvent
- Démontre toujours

## Compétences management sont évaluées sur 5 niveaux :

- Très en dessous des attentes
- En dessous des attentes
- Aux attentes
- Au-dessus des attentes
- Très au-dessus des attentes

# 6 compétences Sysco (1/2)



## VUE D'ENSEMBLE

Les compétences sont des aptitudes et des comportements qui contribuent à améliorer les performances et sont liées à « la manière » dont un collaborateur ou un manager se comporte et est perçu au sein de l'organisation. Les compétences sont une partie importante du processus d'évaluation de la performance et ont un impact direct sur la culture organisationnelle.

Le nouveau formulaire entretien professionnel inclut une section dédiée au développement des compétences. L'évaluation des compétences doit donc en amont être un élément clé de l'entretien annuel.

## SIX COMPÉTENCES SYSCO

Sysco dispose de six nouvelles compétences : elles sont conçues pour soutenir la performance et la croissance de Sysco. Elles sont applicables à tous les collaborateurs, mais la façon dont elles sont appliquées et développées peut être différente pour les responsables et les contributeurs individuels. Les six compétences et leurs comportements associés sont les suivants :

### Agilité et innovation

*Cerner les incertitudes, réfléchir et agir rapidement en conséquence ; identifier de nouvelles idées et des approches innovantes*

Est curieux, pose des questions et remet les normes en question

Crée un environnement propice au développement de nouvelles idées

A le courage de passer rapidement à autre chose et à apprendre quand quelque chose ne fonctionne pas. Prend des risques mesurés tout en étant capable de prendre des décisions fondées sur une bonne appréciation des situations, avec un bon jugement professionnel

Peut faire face à des situations complexes ou ambiguës avec aisance

### Collaboration

*Se dépasser, sortir des sentiers battus, cultiver un environnement qui favorise la collaboration et travailler avec un ensemble de normes, rôles et valeurs en perpétuelle évolution*

Tire parti de l'avis et des idées de personnes diverses. Établit des relations et développe un esprit de cohésion avec les autres, au-delà des frontières géographiques et fonctionnelles

Cherche et adopte les bonnes pratiques au-delà de ses propres fonctions et responsabilités

Agit avec un état d'esprit ouvert et tourné vers le monde, développe un climat de confiance au-delà des différences culturelles en appliquant une approche globale

# 6 compétences Sysco (2/2)

## Exigence dans l'exécution

*Avoir une attitude centrée sur les résultats*

Priorise les 2 ou 3 principaux objectifs, identifie ce qui doit être « laissé de côté » et alloue les ressources en conséquence  
 Résout les problèmes en mettant à profit les informations disponibles et prend des décisions avec conviction  
 Travaille rapidement et un sens de l'urgence, en réfléchissant et en prenant continuellement les mesures nécessaires pour rester concentré  
 Suit et mesure les performances et les résultats de manière cohérente tout en responsabilisant les autres membres de l'équipe

## Leadership inclusif

*Cultiver l'inclusion par la conscience de soi, l'écoute et l'empathie sans crainte des conversations gênantes*

Fait preuve d'empathie envers les autres et écoute pour comprendre  
 Fait preuve d'humilité, reconnaît les possibilités d'amélioration et de développement tout en admettant ses erreurs  
 Est conscient des préjugés personnels et organisationnels et prend des mesures pour y remédier Recherche activement des occasions d'amener les gens à travailler ensemble pour résoudre collectivement les problèmes et obtenir des résultats ; permet aux autres de prendre la parole et d'apporter leur contribution

## Résilience

*Rebondir et surmonter l'adversité et les difficultés ; adopter un mental solide et affronter les problèmes*

Aborde la réalité de manière honnête et transparente tout en projetant une vision claire de l'avenir  
 A la capacité de se remettre rapidement des difficultés rencontrées au niveau personnel ou partagées avec l'équipe  
 Est capable d'identifier les causes du stress et de les reconnaître chez lui et chez les autres  
 A confiance en soi et est capable de s'adapter pour gérer le stress et la pression

## Confiance et responsabilisation

*Agir avec honnêteté et intégrité ; être ouvert et transparent ; permettre aux autres de penser et d'agir par eux-mêmes*

Communique régulièrement avec honnêteté et transparence  
 A la capacité de tirer les autres vers le haut et leur donne la possibilité de prendre les devants Clarifie le processus de prise de décision et permet de prendre des décisions au bon niveau  
 Établit des relations efficaces entre les équipes et cherche des suggestions avant de prendre des décisions

# Compétences management

- Managers **Opérations** concernés : se référer aux fondamentaux management Back to Basics
- Managers **Commerce** concernés : se référer aux Grilles managers Commerce correspondantes
- Tous les **autres** managers : fondamentaux ci-dessous

	Attendus manager proximité	Attendus manager de managers/ directeur		
<b>Pilotage activité</b>	Connaître les objectifs et le périmètre d'activité Suivre les indicateurs d'activité Transmettre et relayer les informations liées à l'activité	Exécuter les plans d'actions nécessaires à l'atteinte des objectifs Identifier et alerter sur les écarts ou les dysfonctionnements	Définir les plans d'action et contrôler leur application Corriger les écarts et proposer des axes d'amélioration	Définir les orientations et les objectifs en adéquation avec l'activité Définir le processus de pilotage et les indicateurs de suivi
<b>Management de la performance</b>	Définir et partager les critères de performance de son activité et pour chacun de ses collaborateurs	Accompagner ses équipes dans l'atteinte des objectifs fixés en cohérence avec les critères partagés Donner un feedback constructif et conseiller ses équipes pour améliorer leur performance	Reconnaitre les situations de sur & sous performance sur des bases objectives et partager les actions à mettre en œuvre	Formaliser et suivre les plans d'actions et de développement mis en œuvre.
<b>Stratégie et objectifs</b>	S'approprier les objectifs stratégiques, les porter et les décliner en objectifs opérationnels au niveau de son périmètre	Partager les objectifs avec ses équipes et rechercher leur contribution individuelle	Définir des objectifs SMART orientés sur les moyens à mettre en œuvre autant que sur le résultat à atteindre	Evaluer, piloter à intervalle régulier les objectifs formalisés et les redéfinir si besoin
<b>Management des personnes</b>	Connaître et s'approprier la politique RH ainsi que les règles et process RH du groupe : recrutement, formation, mobilité, politique salariale, gestion opérationnelle	S'assurer que les compétences individuelles des collaborateurs sont appropriées Utiliser les leviers (rémunération et reconnaissance) afin de renforcer les comportements et résultats attendus	Développer et accroître en permanence les compétences de ses collaborateurs. Exploiter et créer des opportunités professionnelles pour permettre à chacun de progresser	Assurer une bonne adéquation entre les talents disponibles et les besoins de l'entreprise, développer un vivier de talents pour réussir
<b>Animation d'équipe</b>	Faire appliquer les procédures, méthodes, outils mis à la disposition de l'équipe Transmettre les informations générales ou spécifiques nécessaires au bon fonctionnement Reporter l'activité	Organiser et animer les réunions d'équipe Contrôler et évaluer l'activité réalisée par l'équipe Mettre en œuvre des outils de reporting/suivi	Définir les objectifs individuels et collectifs Mesurer les écarts de réalisation et mettre en œuvre des actions correctives	Définir les ressources nécessaires à la réalisation des objectifs
<b>Collaboration en transversal</b>	Partager des informations pertinentes et utiles avec ses équipes	Favoriser une atmosphère de travail harmonieuse et coopérative entre plusieurs équipes	Encourager et valoriser le travail en transversalité	Développer le sentiment d'une responsabilité partagée et collective pour les succès de l'équipe et de l'entreprise