

# folks

## Outil d'évaluation matrice à 9 cases

**Cartographiez le potentiel de votre équipe et préparez des évaluations de performance à fort impact**

La méthode 9-box grid ou matrice à 9 cases est une approche d'évaluation de rendement intéressante qui croise deux dimensions clés:

- La performance actuelle de votre équipe;
- Et son potentiel d'évolution.

Le but? Cartographier le potentiel de votre équipe et bâtir des plans de développement adaptés à chaque profil. Cet outil vous accompagne pas à pas pour évaluer vos collaborateurs, prendre des notes structurées et préparer des entretiens à forte valeur ajoutée.

## Mode d'emploi en 4 étapes

1

### Évaluer

Notez chaque collaborateur sur les critères de Performance et de Potentiel.

2

### Cartographier

Reportez la position de chaque personne sur la grille consolidée à 9 cases.

3

### Approfondir

Remplissez une fiche individuelle pour préparer chaque entretien individuel.

4

### Agir

Consolidez les plans d'action de l'équipe dans la synthèse globale.



### Conseil

Pour limiter les biais, organisez l'évaluation en session de calibration RH avec plusieurs gestionnaires. Mettez en commun des exemples concrets avant de valider la position d'un collaborateur sur la matrice à 9 cases.

# Critères de notation

## (Barème à appliquer pour chaque employé)

### AXE PERFORMANCE – RÉSULTATS ACTUELS

Niveau	Intitulé	Description et observables
1	Faible	N'atteint pas systématiquement les objectifs fixés. A besoin d'un accompagnement régulier. Résultats inférieurs aux attentes du poste.
2	Conforme	Atteint les objectifs fixés. Délivre les résultats attendus avec autonomie. Niveau attendu pour le poste.
3	Élevé	Dépasse régulièrement les objectifs. Résultats remarquables avec un impact visible sur l'équipe ou l'organisation.



À évaluer sur les 12 derniers mois en s'appuyant sur des faits, des chiffres et des exemples concrets.

## AXE POTENTIEL – CAPACITÉ D'ÉVOLUTION

Niveau	Intitulé	Description et observables
1	Stable	Performant dans son rôle actuel mais évolution limitée à court/moyen terme. Peut continuer à se développer dans son périmètre.
2	Évolution latérale	Capacité à élargir son périmètre, prendre de nouveaux dossiers ou évoluer vers un rôle proche en complexité.
3	Évolution forte	Capacité démontrée à prendre rapidement plus de responsabilités, à évoluer vers un rôle de leadership ou un poste plus stratégique.



**Le potentiel ne juge ni la valeur ni la motivation : il décrit la capacité à évoluer dans le contexte actuel de l'organisation.**

# Grille 9-box consolidée

## Cartographie de votre équipe sur les axes Performance × Potentiel

Inscrivez le nom de chaque collaborateur dans la case correspondant à son profil. Cette vue d'ensemble facilite les discussions de calibration et la priorisation des plans de développement.

^ Potentiel

	Faible (1)	Conforme (2)	Élevée (3)
Élevé (3)	<p>Pot. 3 / Perf. 1</p> <p><b>Diamant brut</b></p> <p>Fort potentiel sous-exploité. Comprendre les freins et débloquer la performance.</p>	<p>Pot. 3 / Perf. 2</p> <p><b>Talent émergent</b></p> <p>Fort potentiel sous-exploité. Comprendre les freins et débloquer la performance.</p>	<p>Pot. 3 / Perf. 3</p> <p><b>Étoile</b></p> <p>Top talent. À fidéliser, faire évoluer et préparer à plus de leadership.</p>
Modéré (2)	<p>Pot. 2 / Perf. 1</p> <p><b>Énigme</b></p> <p>Performance à redresser. Plan d'action ciblé et accompagnement.</p>	<p>Pot. 2 / Perf. 2</p> <p><b>Contributeur clé</b></p> <p>Pivot fiable de l'équipe. Maintenir l'engagement et reconnaître la contribution.</p>	<p>Pot. 2 / Perf. 3</p> <p><b>Haut performeur</b></p> <p>Performance forte. Élargir le périmètre ou enrichir le rôle.</p>
Stable (1)	<p>Pot. 1 / Perf. 1</p> <p><b>Risque</b></p> <p>Plan de redressement, repositionnement ou réorientation à envisager.</p>	<p>Pot. 1 / Perf. 2</p> <p><b>Pilier opérationnel</b></p> <p>Solide et fiable dans son rôle. Reconnaître et stabiliser la contribution.</p>	<p>Pot. 1 / Perf. 3</p> <p><b>Expert reconnu</b></p> <p>Expertise rare. Ancrer dans son rôle et capitaliser sur le savoir-faire.</p>

Performance >

# Fiche d'évaluation individuelle

À dupliquer pour chaque collaborateur évalué

## IDENTIFICATION

NOM ET PRÉNOM

---

POSTE

---

ÉQUIPE / SERVICE

---

GESTIONNAIRE

---

DATE D'ÉVALUATION

---

ÉVALUATEUR(S)

---

## NOTATION PERFORMANCE × POTENTIEL

### PERFORMANCE

- 1 – **Faible** résultats inférieurs aux attentes
- 2 – **Conforme** atteint les objectifs avec autonomie
- 3 – **Élevée** dépasse régulièrement les objectifs

Justification & exemples concrets

### POTENTIEL

- 1 – **Stable évolution** limitée à court/moyen terme
- 2 – **Évolution latérale** capacité à élargir son périmètre
- 3 – **Évolution forte** capacité à prendre rapidement plus de responsabilités

Justification & exemples concrets

### **PROFIL 9-BOX IDENTIFIÉ**

(ex. Étoile, Talent émergent, Pilier opérationnel...)

---

### **IMPLICATIONS STRATÉGIQUES**

## **COMMENTAIRES & OBSERVATIONS**

### **FORCES PRINCIPALES**

### **AXES D'AMÉLIORATION**

### **EXEMPLES CONCRETS OBSERVÉS (sur les 12 derniers mois)**

## PRÉPARATION DE L'ENTRETIEN

### OBJECTIFS DE L'ENTRETIEN

### MESSAGES CLÉS À TRANSMETTRE

### QUESTIONS À POSER AU COLLABORATEUR

### POINTS SENSIBLES À ANTICIPER

## PLAN D'ACTION ET ENGAGEMENTS

Action / engagement	Responsable	Échéance	Critère de réussite



## CONSTATS GLOBAUX ET RISQUES RH

### FORCES DE L'ÉQUIPE

### RISQUES IDENTIFIÉS (rétention, succession, performance)

### OPPORTUNITÉS DE MOBILITÉ ET DE DÉVELOPPEMENT