

EAA 2019-2020 pour PATRICK DELABORDE

Période d'évaluation



Créateur PATRICK DELABORDE
Période d'évaluation 01/01/2019 - 31/12/2019
Date d'échéance 15/02/2020

Pour consulter le guide de l'Entretien Annuel d'Appréciation, [cliquez ici](#).

Pour consulter le guide pratique de l'évaluation de la performance individuelle, [cliquez ici](#).

Contexte

Prénom	PATRICK	Date entrée	02/02/1998
		Groupe	
Nom	DELABORDE	Site	La Pardieu
Fonction	Directeur Dvlpt Commercial UKAD	Direction	Produit long
Société	Aubert & Duval	Manager	MARC DAUZAT

Analyse par le salarié de l'année écoulée

Points positifs identifiés par le salarié :

Mise en place d'un pilotage Filière Titane, lancement d'actions de fond sur UKAD, mise en place de ressources Expertises et Supports sur EcoTitanium.
Nombreuses opportunités pour UKAD/ EcoTitanium à moyen terme : Contrat Airbus 2021-2030, Rolls Royce, Boeing,
Démarrage des activités pour Safran AE et Safran AB.
Nombreux clients à potentiels avec Ecotitanium (lingots et demi-produits).
Signature MoU avec IMET

Points qui préoccupent le salarié :

La crise qualité A&D, puis logistique. La performance de la filière Titane qui n'est pas à la hauteur des enjeux, des attentes et des outils disponibles.
Fragilité technique UKAD, non qualité, capacité limitée.
Crise Boeing 737, et Leap 1B avec un risque Tsunami sur le titane qui sera probablement suivie d'une autre crise logistique au redémarrage.

Tenue du poste

Date de prise de fonction :

31/03/2014

Finalités du poste (résultats permanents attendus) 3 mini – 5 maxi :

Pilotage du développement commercial d'UKAD et EcoTitanium, Contractualisation, Gestion de la relation client, Relation avec UKTMP. Budget Commercial, PLT, Objectifs, cibles, et mise en cohérence avec les moyens d'UKAD et EcoTitanium.
EcoTitanium : Contractualisation, Relation avec les partenaires, Modèle Business et déclinaison costing, devis et système d'information, Pilotage des phases traitement et collecte des chutes, participation au copil.

En s'appuyant sur les résultats obtenus au cours de l'année, évaluer l'atteinte des finalités du postes (résultats permanents attendus).

Pour accéder aux définitions des différents niveaux de performance, [cliquez ici](#).

Tenue du poste

Capacité du salarié à utiliser les moyens techniques et humains ainsi que ses compétences métier pour atteindre les finalités du poste.

Evaluation



Conforme aux attentes

Tenue du poste – Résultats obtenus :

Ukad est awardé par Airbus pour le contrat 2021-2030 avec en particulier 3 nouvelles familles de produits Slabs/tôles, barres pour usinage et billettes 10 2 3. L'offre UKAD a retenu l'intérêt de Rolls, puis de Boeing. Amplification des activités pour Aequs, Otto Fuchs. Nouveaux clients IFA, Kind, Fedriga, Allinox, Taramm, Union des Forgerons. Bonne coopération avec Forgitall malgré les problèmes qualité avec la matière UKTMP. Réussite du Congrès Titanium 2019 et mise en évidence d'Aubert et Duval à cette occasion comme acteur de premier rang dans les différentes activités Titane. Gestion de la baisse Otto Fuchs au profit d'UKAD, et malheureusement nous avons dû demander de reporter des commandes de 2019 à 2020, faute de capacité UKAD (retard Airbus évité).

Compétences comportementales professionnelles

En s'appuyant sur les résultats obtenus au cours de l'année, évaluer la performance sur les 3 compétences comportementales professionnelles ci-dessous.

Pour tous les salariés encadrant une équipe, évaluez également la compétence professionnelle « Leadership » ci-dessous. Pour ceux qui ne sont pas dans une situation d'encadrement d'équipe, veuillez cocher « Non Applicable ».

Pour consulter la matrice d'aide à cette évaluation, [cliquez ici](#).

Pour accéder aux définitions des différents niveaux de performance, [cliquez ici](#).

1. Sécurité

Considérer la Sécurité comme sa première priorité ; agir et décider dans le respect des règles de Sécurité définies par l'entreprise ; montrer l'exemple en matière de Sécurité ; veiller à ce que tous soient conscients et en conformité avec les politiques du Groupe.

Evaluation



Conforme aux attentes

2. Travail dans le respect des engagements, standards et procédures

Agir avec rigueur dans le respect des engagements pris (délais, budget, qualité,...) ainsi que des standards et procédures définis par l'entreprise ; inscrire ses actes et ses décisions dans les valeurs et conformément à la charte d'éthique du Groupe.

Evaluation



Conforme aux attentes

3. Orientation résultats

Viser l'efficacité, la performance pour l'entreprise, utiliser avec le meilleur profit les outils d'amélioration de la performance (benchmark, ...), faire preuve de réactivité face aux déviations.

Evaluation



Conforme aux attentes

4. Leadership

Donner à ses collaborateurs une vision et une direction claires et ambitieuses, déléguer de manière appropriée, motiver et rendre ses collaborateurs autonomes et responsables, être capable d'écouter, d'encourager et recadrer si nécessaire en fonction de la performance, développer ses collaborateurs ; faire preuve de courage managérial ; capacité à challenger et entraîner ses équipes.

Evaluation



Conforme aux attentes

Compétences comportementales professionnelles – Résultats obtenus : *pas de commentaire par le manager 2019*

Commentaires concernant l'année écoulée et l'évaluation de la performance de l'année

Salarié :	Année difficile avec la contre performance UKAD, capacité non disponible, recul des lancements, qui impactent aussi le début 2020, commandes rendues chez Otto Fuchs. Service au niveau clients non acceptable. Les difficultés de production EcoTitanium nécessite un pilotage de l'activité ventes très serrés et de trouver des solutions pour éviter le rebuts de lingots. Il était envisagé une évolution vers une fonction de Référent ou Expert Titane, qui ne semble plus à l'ordre du jour. Manque d'information sur les cibles organisationnelles.
N+1 :	<i>pas de commentaire par le manager 2019</i>

Objectifs individuels pour l'année écoulée

Évaluez le taux de réalisation de chaque objectif en fonction du seuil de déclenchement, de la cible (100%) et du maximum (150%) fixés et illustrez avec les résultats obtenus au cours de l'année.

Commentaires concernant les objectifs pour l'année écoulée

Salarié :

Evaluation réalisée par M.Bouzidi :

3 objectifs ont été fixés pour 2019.

1. Objectif budget (10%) : Budget 3300 tonnes, Réal UKAD 2700 tonnes

2. Objectif Contrat AIRBUS (20%) : Le contrat n'est pas signé mais il y a accord :

N+1 :

prolongation jusqu'en 2025 et marge améliorée sans perte de PDM et 400T de tôles a horizon 2024.

3. Objectif nouveaux clients au portefeuille d'UKAD en 2019(10%) : AEQUS, ALINOX, CEFIVAL, FEDRIGA, LCMA, TARAMM.

TAUX D'ATTEINTE : 112,5%.

Objectifs individuels pour l'année à venir

Pour les cadres éligibles à une rémunération variable, les objectifs sont composés d'objectifs individuels (40%) et d'objectifs collectifs (60%).

Si vous êtes éligible à une rémunération variable, la pondération totale des objectifs individuels doit être égale à 40%.

Si vous n'êtes pas éligible à une rémunération variable, la pondération totale des objectifs individuels doit être égale à 100%.

Le nombre d'objectifs individuels est limité à 5 et la pondération de chaque objectif ne peut être inférieure à 8%.

Pour les collaborateurs éligibles, les objectifs collectifs seront accessibles dans le module « Objectifs » de Talent@Work.

Pour plus de précisions sur les objectifs, [cliquez ici](#).

Commentaires concernant les objectifs pour l'année à venir

Salarié :

Evaluation réalisée par M.Bouzidi :

3 objectifs ont été fixés pour 2019.

1. Objectif budget (10%) : Budget 3300 tonnes, Réal UKAD 2700 tonnes

2. Objectif Contrat AIRBUS (20%) : Le contrat n'est pas signé mais il y a accord :

N+1 :

prolongation jusqu'en 2025 et marge améliorée sans perte de PDM et 400T de tôles a horizon 2024.

3. Objectif nouveaux clients au portefeuille d'UKAD en 2019(10%) : AEQUS, ALINOX, CEFIVAL, FEDRIGA, LCMA, TARAMM.

TAUX D'ATTEINTE : 112,5%.

Mobilité et évolution professionnelle

Mobilité ou évolution professionnelle ? Oui

Précisez :

Besoin de clarifier l'organisation autour de la filière Titane et de la DDI.
Le poste de Référent Titane est il toujours d'actualité? Et si oui dans quelle organisation?

Commentaire du N+1 :

Organisation et charge de travail

Avez-vous des commentaires à propos de l'organisation de votre temps de travail, de votre charge de travail, de l'amplitude de vos journées d'activité, de votre rémunération et/ou de l'articulation entre votre activité professionnelle et votre vie personnelle ?

La mise en place fin 2019 d'un chargé d'Affaire sur les activités Titane apporte un plus. Selon l'organisation visée, une fonction d'assistant commercial est nécessaire : 202 offres en 2019, sans compter les gros appels d'offre dans le cadre de contrats. La formalisation, le suivi et la relances des clients nécessite beaucoup de temps, et n'est pas correctement effectuée.

Synthèse évaluation de la performance individuelle

Performance individuelle globale

Conforme aux attentes

Performance individuelle globale calculée

2.0

	Notation
	2.0
Tenue du poste	2.0 - Conforme aux attentes
Compétences comportementales professionnelles	2.0
1. Sécurité	2.0 - Conforme aux attentes
2. Travail dans le respect des engagements, standards et procédures	2.0 - Conforme aux attentes
3. Orientation résultats	2.0 - Conforme aux attentes
	2.0
4. Leadership	2.0 - Conforme aux attentes

