EKIPAL - MODÈLE GRATUIT POUR TPE ET PME

Matrice 9 box : performance x potentiel

Fichier Excel modifiable : ekipal.com/lead-magnets/matrice-9-box.xlsx - onglets Mode d'emploi, Saisie, Grille 9 cases, Actions par case.

MODE D'EMPLOI

1. Onglet Saisie : une ligne par personne, performance de 1 à 3 et potentiel de 1 à 3, notés à partir de faits.
2. La case (1 à 9) et son libellé se calculent seuls ; la grille range automatiquement les noms dans chaque case.
3. Pour chaque personne : faits à l'appui, souhait d'évolution exprimé, une action décidée et son échéance (en rouge si dépassée).

La grille et les actions recommandées

Potentiel 3 Fort potentiel	**7 - Potentiel à révéler** Comprendre le décalage (prise de poste récente, poste mal adapté, manque de moyens). Objectifs courts et mentorat.	**8 - Talent en devenir** Développer : formation, responsabilités progressives, retours réguliers. Identifier le poste visé.	**9 - Talent clé** Fidéliser en priorité. Préparer la prochaine étape (poste, projet, succession). Éviter la surcharge.
Potentiel 2 Peut évoluer	**4 - À accompagner** Clarifier les attentes et les critères. Accompagnement rapproché (point mensuel, formation ciblée). Revoir dans 6 mois.	**5 - Cœur de l'équipe** Maintenir l'engagement. Une mission nouvelle ou une formation pour tester l'envie d'évoluer.	**6 - Pilier performant** Élargir le périmètre (projet transverse, référent). Préparer une évolution à 1 ou 2 ans.
Potentiel 1 Bien à son poste	**1 - À clarifier** Chercher la cause avec la personne (poste, moyens, objectifs, charge). Plan de progrès écrit, daté, avec un point à 3 mois. Envisager un autre poste si besoin.	**2 - Contributeur fiable** Reconnaître le travail fourni. Fixer un objectif de progrès précis sur le poste. Proposer une formation d'approfondissement.	**3 - Expert du poste** Reconnaître et fidéliser (rémunération, autonomie). Confier la transmission du savoir-faire (tutorat, documentation).
	Performance 1 - À renforcer	**Performance 2 - Solide**	**Performance 3 - Excellente**

CADRE LÉGAL (AU 25/10/2026)

Méthodes d'évaluation portées à la connaissance des salariés avant leur mise en oeuvre, pertinentes, résultats confidentiels (L. 1222-3) ; informations en lien direct et nécessaire avec l'évaluation des aptitudes professionnelles (L. 1222-2) ; critères précis, pas de traits de personnalité (Cass. soc. 15/10/2025, n° 22-20.716) ; aucun critère discriminatoire, dont l'âge (L. 1132-1).

50 salariés et plus : CSE en principe informé et consulté avant la mise en oeuvre (L. 2312-38 et L. 2312-8). RGPD : information des salariés (art. 13), droit d'accès à leur case et aux commentaires (art. 15) - écrivez des faits, pas de jugements. Pas de quotas par case (recommandation Ekipal).

Document d'aide indicatif rédigé par L'équipe Ekipal, à jour au 25/10/2026 : il ne remplace pas un conseil juridique. Vérifiez votre convention collective et vos accords. Sources : Code du travail (code.travail.gouv.fr) ; CNIL, « L'évaluation annuelle des salariés ». Guides : ekipal.com/matrice-9-box et ekipal.com/people-review