

ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION TENANT LIEU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Cette trame qui doit être adaptée au contexte de l'entreprise, permet à la fois d'évaluer la performance du salarié et de remplir les obligations de l'entreprise en matière d'entretien professionnel

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Salarié : Qualification/emploi/poste

Évaluateur :

Ancienneté : entreprise/fonction

Précédent entretien

ACTIVITÉ DE L'EXERCICE DÉROULE**Objectifs de résultats**

Objectifs généraux d'entreprise

Objectifs du service

Objectifs personnels

Objectif 1 :

Niveau d'atteinte

Indicateurs situations professionnelles de référence

Objectif 2 :

Niveau d'atteinte

Indicateurs ou situations professionnelles de référence

Objectifs de compétences

Compétences à conforter/entretenir

Compétences à acquérir

Objectif 1 :

Niveau d'atteinte

Indicateurs situations professionnelles de référence

Objectif 2 :

Niveau d'atteinte

Indicateurs ou situations professionnelles de référence

Conditions prévues pour l'atteinte des résultats

Accompagnement organisation : (actions prévues pour favoriser les résultats)

Accompagnement personnel (actions de professionnalisation et/ou formations prévues)

Contexte de la réalisation de la performance : (contexte prévisible au moment de la fixation des objectifs)

Mise en œuvre effective de ces actions/mesures d'écart contexte réel/prévu

ACTIVITE DE L'EXERCICE A VENIR

Objectifs de résultats

Objectifs généraux d'entreprise

Objectifs du service

Objectifs personnels

Objectif 1 :

Indicateurs ou situations professionnelles de référence qui pourront être utilisées pour l'appréciation du résultat

Objectif 2 :

Indicateurs ou situations professionnelles de référence qui pourront être utilisées pour l'appréciation du résultat

Objectifs de compétences

Compétences à conforter/entretenir

Compétences à acquérir

Indicateurs ou situations professionnelles de référence qui pourront être utilisées pour l'appréciation du résultat

Conditions d'atteinte des résultats

Accompagnement organisation : (actions prévues pour favoriser les résultats)

Accompagnement personnel (actions de professionnalisation et/ou formations à envisager)

SI FORMATION :

CHOIX DU DISPOSITIF PLAN/DIF/PERIODES DE PROFESSIONALISATION, ETC.

Contexte de réalisation de la performance : (pronostic sur le contexte à venir)

Perspectives à moyen terme

Diagnostic sur l'entreprise :

- sur l'évolution de l'emploi
- sur l'évolution du salarié

Souhaits du salarié :

- Evolution souhaitée en interne
- Evolution éventuelle en externe

Commentaire de la hiérarchie (N+1, N+2, Service RH)