

Guide de préparation à l'entretien annuel d'évaluation à l'usage des collaborateurs



Objectifs de l'entretien annuel d'évaluation de la performance

L'évaluation constitue un outil de communication et de gestion entre 3 acteurs :

- Votre manager : la démarche objectifs - résultats est un levier d'amélioration de votre performance et de votre développement.
- Vous-même : elle clarifie les attentes de l'entreprise vis à vis de votre activité, elle vous rend acteur dans la définition de vos objectifs et l'accomplissement de vos missions. C'est l'occasion pour vous d'avoir une évaluation objective de votre contribution.
- L'entreprise : elle contribue à la gestion de ses ressources humaines dans différents domaines : mobilité, augmentations individuelles, formation...

Dans le cadre d'une démarche globale de gestion de Ressources Humaines, l'entretien est un moment privilégié de dialogue entre votre manager et vous : il permet de préciser votre mission, de définir vos objectifs, vos compétences à développer et d'identifier les moyens d'accompagnement dont vous auriez besoin.

Il doit permettre de donner du sens à votre action, de renforcer votre motivation, de vous encourager à innover et à prendre des initiatives.

Les sujets tels que l'atteinte de vos objectifs, votre rôle dans l'équipe, vos aspirations, votre avenir professionnel sont abordés lors de cet entretien.

Ce questionnaire va vous aider à préparer cet entretien en vous suggérant des axes de réflexion et en vous indiquant les thèmes qui seront abordés.

Préparer l'entretien annuel d'évaluation de la performance : les étapes clefs

Étape 1 : La définition des principales activités de votre poste

Votre mission, vos activités et vos tâches sont spécifiées sur votre fiche de poste. Cependant, des activités spécifiques liées à votre poste peuvent exister. Elles doivent vous être précisées par votre manager sur votre fiche de poste.



Guide de préparation à l'entretien annuel d'évaluation à l'usage des collaborateurs



Étape 2 : Bilan de l'année écoulée : l'évaluation de vos résultats et de votre performance

- Quels étaient les objectifs fixés par mon manager ?
- Y a-t-il eu dans mon poste des modifications importantes depuis un an ?
- Quels ont été les faits marquants de cette année ?
- Quels objectifs me suis-je fixé ?
- Sont-ils atteints, en cours de réalisation ou non atteints ?
- Sur quels faits concrets m'appuyer ?
- Dans quels domaines mes résultats ont-ils été le plus satisfaisants, le moins satisfaisants ?
- Quelles ont été mes difficultés ?
- Quelle a été ma contribution aux résultats du service ?
- Quels sont mes résultats positifs? Quels facteurs y ont contribué ? Quelles actions ai-je mises en œuvre pour améliorer mes résultats ?
- Quels sont ceux qui auraient pu être meilleurs ? Quelles actions aurais-je pu mettre en œuvre pour les améliorer ?
- Les objectifs fixés par mon manager ont-ils été atteints ?

Étape 3 : Évaluation de votre performance

L'objectif est d'évaluer votre performance et d'illustrer vos résultats par des faits concrets que vous aurez établi ensemble avec votre manager lors de la préparation de l'entretien. Cette évaluation permet de préciser les points à développer en vue d'améliorer votre performance pour l'année à venir.

Étape 4 : La définition de vos objectifs individuels et/ou collectifs pour l'année à venir

- Quelle est ma contribution par rapport aux objectifs collectifs de l'entreprise autour de la sécurité, la satisfaction client et l'économie ?
- Quels sont mes objectifs à atteindre en fonction des objectifs du service ?
- Quelles améliorations peut-on attendre de mon travail en fonction des résultats de l'année écoulée ?
- Une formation me paraît-elle nécessaire ?
- Quel développement professionnel puis-je envisager ?

Étape 5 : Actions d'accompagnement et plan de développement

Ces actions d'accompagnement et plan de développement viendront corriger les écarts de performance constatés (formation, Accompagnement in situ). Elles pourront également s'inscrire dans le cadre de votre projet professionnel.