

Projection sur l'année suivante

8 Les objectifs fixés

Objectifs fixés pour la période à venir		Moyens/Méthode
Objectif 1		
Critère d'atteinte		
Objectif 2		
Critère d'atteinte		

9 Les compétences à développer

Compétences définies pour la période à venir	Commentaire
Connaissance	
Savoir-faire	
Comportemental	

10 Les formations

Formations suivies au cours de l'année				Formations envisagées	
Intitulé	Objectif de la formation	A-t-elle répondu à vos attentes ?	Est-elle mise en pratique ?	Intitulé	Objectifs visés

Conclusion

Commentaires

Salarié	Directeur/responsable RH/manager

1 C'est un moment privilégié d'échange entre le salarié et son responsable.

2 Grâce à l'écoute et la bienveillance du responsable, cet entretien sert à mettre à jour les motivations intrinsèques du salarié et/ou les freins ou contraintes personnelles auxquels il peut faire face. Leur prise en compte doit permettre de faire évoluer ses missions, voire son poste.

3 Le salarié mesure ici son niveau de maîtrise du métier et ses axes de développement. C'est aussi l'occasion de prendre du recul sur son quotidien, d'être éventuellement valorisé financièrement et de faire un retour à son responsable sur son management.

4 Généralement organisé sur un rythme annuel (sauf pour la CCN Éclat - tous les quatre ans), l'entretien est composé de deux parties, le bilan de la période écoulée et les perspectives pour la période à venir.

5 Le responsable doit identifier les compétences actuelles et futures, générer de la motivation et optimiser l'emploi des ressources humaines dans la structure.

6 Il est important de fixer des objectifs entrant dans le champ d'activité du salarié. Ceux-ci peuvent être construits avec le salarié et doivent être SMART (Simple - Mesurable - Acceptable - Réaliste - Temporellement défini). Leur atteinte sera évaluée lors de l'entretien suivant.

7 Il est judicieux de définir, dès la construction de l'objectif, les critères qui permettront de savoir si celui-ci est atteint. Ils peuvent être multiples et fixer des étapes, des échéances plus courtes.

8 La phase de projection amène l'employeur à communiquer sur la stratégie de l'association, ses axes de développement et les objectifs à atteindre.

9 Un partage autour des compétences spécifiques à développer en fonction des priorités est ainsi à effectuer.

10 L'employeur pourra, en cas de besoin, proposer des formations et des accompagnements (partage d'expérience, travail en binôme, points réguliers, retour sur le travail...).