

DATE DE L'ENTRETIEN : / / 2014

La notification du rapport d'entretien annuel signé du chargé de l'évaluation à l'évalué est impératif et obligatoire **avant le 15 Mars 2014**, délai de rigueur.

Le retour de l'entretien annuel signé du chargé de l'évaluation et de l'évalué, par la voie hiérarchique auprès du pôle de proximité ressources humaines, est impératif et obligatoire **avant le 31 Mars 2014**, délai de rigueur.

Chaque signature atteste simplement que ce qui est écrit a bien été dit.

Cette signature signifie que le chargé de l'évaluation et l'évalué reconnaissent que les éléments transcrits reflètent bien la réalité des propos tenus, partagés ou pas, et qu'ils en ont pris connaissance. Le salarié est invité à exprimer son opinion dans le cadre réservé à cet effet ou sur une feuille libre à annexer à ce formulaire s'il le souhaite.

(*) Le salarié dispose d'un délai de 5 jours à partir de la notification de ce compte rendu pour inscrire ses observations et le signer, ou pour demander, le cas échéant, une médiation complémentaire auprès de sa hiérarchie (N+2) et du pôle de proximité ressources humaines.

LE SALARIE

Nom : MATRAT

Prénom :Olivier.....

Domaine professionnel : Emploi repère :

Catégorie : Niveau :

Affectation (direction/service/bureau) :

Fonction exercée :

Convention de forfait jour : OUI/NON

Si oui, un temps de l'entretien devra obligatoirement être réservé à une discussion formelle sur les modalités d'organisation du temps de travail, l'équilibre entre temps professionnel et vie privée et les actions correctives éventuelles ou propositions peuvent être résumées à cet endroit :

.....

LE CHARGE DE L'EVALUATION

Nom :ROLLET
 CLAUDE.....

Prénom :MARIE

Fonction exercée :DRHM.....

A- APPRÉCIATION DES COMPÉTENCES METIERS

Les cadres de direction (postes des Niveaux 9 et 10) peuvent passer directement au volet management.

Les postes spécifiques des autres catégories et non raccordés à un domaine professionnel doivent être analysés selon la description de fonction en cours à la date de l'entretien.

Mettre une croix dans la case correspondant au niveau de compétence et à la capacité ou niveau d'aptitude.

COMPÉTENCES/CONTRIBUTIONS PROFESSIONNELLES ATTENDUES	A développer	Performances conformes aux attentes	Maîtrise	Expertise
C1 :				
C2 :				
C3 :				
C4 :				
C5 :				
C6 :				
AUTONOMIE/MANAGEMENT				
SAVOIR-ÊTRE LIES AU POSTE				

A développer : Compétence/contribution/responsabilité à développer, un accompagnement de la hiérarchie est indispensable pour pouvoir être conforme aux attentes.

Performances conformes aux attentes : conforme à la majorité des attendus de la compétence/contribution/responsabilité. Il s'agit d'une performance jugée normale par Voies navigables de France.

Maîtrise : démonstration d'une maîtrise totale sur tous les attendus de la compétence/contribution/responsabilité.

Expertise : maîtrise totale de la compétence/contribution/responsabilité et apport d'une valeur ajoutée supérieure.

OBSERVATIONS ET COMMENTAIRES (facteurs de réussite (ou de non réussite), difficultés rencontrées individuelles et/ou collectives, possibilité de mise à jour de la description de fonction...)

B- APPRÉCIATION DES COMPÉTENCES MANAGERIALES *Si applicable

Animation d'équipe, encadrement, pilotage de projet : OUI/NON

Si oui et en complément de l'appréciation des compétences métiers, l'évaluation devra obligatoirement porter sur le référentiel Management ci-dessous.

Dans quel profil managérial se situe l'évalué (cf guide de l'entretien) :

- Profil Stratégique :
- Profil Opérationnel :
- Profil Projet :

Mettre une croix dans la case correspondant au niveau de maîtrise de la compétence

Tous les rôles suivants sont susceptibles d'être mobilisés par un manager en fonction des Situations. Ils doivent donc être tous évalués conformément au référentiel complet qui est disponible dans le guide d'entretien professionnel.

Leur importance sur le poste varie en fonction des profils managériaux :

Rôles prioritaires pour le profil stratégique : Stratège et Leader

Rôles prioritaires pour le profil opérationnel : Responsable, Pilote et Développeur

Rôles prioritaires pour le profil projet : Leader et Pilote

L'appréciation des actes managériaux doit s'appuyer sur des faits concrets et observables dont la grille de lecture est disponible dans le guide joint.

	A développer	Performances conformes aux attentes	Maîtrise	Non approprié à la fonction
Développeur				
Accompagner le développement des compétences				
Définir et faire vivre le contrat				
Repérer et reconnaître les talents				
Leader				
Accompagner et réguler les changements				
Développer des réseaux				
Favoriser les synergies				
Se rendre légitime				
Pilote				
Construire une feuille de route				
Hiérarchiser des priorités				
Mesurer la performance de son action				
Utiliser le contrôle comme outil de management				
Responsable				
Prendre et assumer des choix ou des décisions				
Rendre des comptes				
Véhiculer les messages clés				
Stratège				
Anticiper les tendances				
Porter une vision				
Contribuer à la définition de la politique de VNF				

OBSERVATIONS ET COMMENTAIRES (facteurs de réussite (ou de non réussite), difficultés rencontrées individuelles et/ou collectives...)

C- EVALUATION GLOBALE DE L'ANNEE 2013

LE CONTEXTE (Explication des écarts entre la prévision 2013 et le constaté 2013 : politique, environnement, réorganisation, moyens, coopération interne ou externe, ... ; objectifs de la direction, division, du service)

PROGRES ATTENDUS/OBJECTIFS FIXÉS POUR 2013	RÉSULTATS (L'échange doit permettre d'analyser le degré de réalisation au travers des indicateurs de mesure mais aussi des moyens mis à disposition, délégations, délais et échéances convenus)
---	---

Objectif 1 :	Atteint / Non atteint Commentaires :
--------------	---

Objectif 2 :	Atteint / Non atteint Commentaires :
--------------	---

Objectif 3 :	Atteint / Non atteint Commentaires :
--------------	---

Objectif 4 :	Atteint / Non atteint Commentaires :
--------------	---

Objectif 5 :	Atteint / Non atteint Commentaires :
--------------	---

Mettre une croix dans la case correspondant au niveau de performance global constaté sur l'année 2013

A développer	Performances conformes aux attentes	Maîtrise	Expertise

A développer : poste non maîtrisé et objectifs non atteints, un plan de soutien urgent doit être mis en place et soutenu par la hiérarchie.

Performances conformes aux attentes : Conforme à la majorité des attendus de l'année. La plupart des objectifs sont atteints. Il s'agit d'une performance jugée positive et normale par Voies navigables de France.

Maîtrise : Démonstration d'une maîtrise totale du poste supérieure aux attendus sur la plupart des activités/finalités. Tous les objectifs sont atteints de manière très satisfaisante.

Expertise : Maîtrise totale de la compétence/contribution/responsabilité et apport d'une valeur ajoutée supérieure.

D- OBJECTIFS ou PROGRES ATTENDUS POUR 2014

CONTEXTE CONNU DE L'ANNÉE (politique, environnement, réorganisation, moyens, objectifs de la direction/division/service dans lesquels s'inscrivent ceux du salarié...)

OBJECTIFS ou PROGRES	RÉSULTATS ATTENDUS
<p>Type (Maîtrise du poste ou Projet) et libellé précis dont l'énoncé est compris et reformulé par le chargé d'évaluation et l'évalué.</p> <p>Entre 2 et 5 Objectifs ou Progrès peuvent ainsi être assignés pour l'année</p>	<p>L'échange doit permettre de convenir des indicateurs de mesure mais aussi des moyens à mettre à disposition, délégations, délais et échéances</p>
Objectif 1 :	
Objectif 2 :	
Objectif 3 :	
Objectif 4 :	
Objectif 5 :	

