

ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION ET DE PROGRÈS

Collaborateur/Collaboratrice

Évalué(e)

Nom :

Prénom :

Fonction :

Hôtel/Site :

Dans le poste
depuis le :

Responsable

Nom :

Prénom :

Fonction :

Date de
l'entretien :

Date de
l'entretien précédent :

Pour saisir davantage de texte dans les "blocs" de ce document, diminuez sa taille

DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN : 5 ÉTAPES CLÉS

ÉTAPE 1

Votre vision de l'année écoulée



ÉTAPE 2

Votre bilan de l'année écoulée

- L'appréciation de vos résultats



ÉTAPE 3

L'appréciation de vos compétences

1. Compétences comportementales
2. Compétences techniques « Métier »



ÉTAPE 4

**Votre progression individuelle
des compétences (PIC)**

- Vos nouveaux objectifs de progrès



ÉTAPE 5

Objectifs opérationnels de l'année à venir



 **Vos attentes à l'égard de votre manager**

 **Conclusion**





Votre vision de l'année écoulée

**CE QUI VOUS A SURPRIS(E),
ÉTONNÉ(E), INTERROGÉ(E)
DANS VOTRE
ENVIRONNEMENT,
par rapport au projet de l'hôtel,
de la Marque...**

**DE QUOI ÊTES-VOUS
LE PLUS FIER(E)...**

**LES DIFFICULTÉS
QUE VOUS AVEZ
RENCONTRÉES...**



Votre bilan de l'année écoulée

à rapprocher de votre entretien de l'année N-1, étape 5

RAPPEL DE VOS OBJECTIFS

VOS RÉSULTATS OBTENUS

COMMENTAIRES



L'appréciation de vos compétences

1 - Les compétences comportementales - Savoir-être

L'esprit de conquête ACCOR

VOS RÉALISATIONS DE L'ANNÉE :

* Saisissez dans la case le niveau de compétence observé parmi les valeurs ci-dessous

- 1** Acquiète, met en œuvre partiellement **2** Maîtrise **3** Fait référence/expert

Capacité à satisfaire le client.

Sens du contact, aisance orale, présentation, sens de l'hospitalité, esprit de service, prendre du plaisir en faisant plaisir...

Ce qui va bien...

*

Ce qu'il faut améliorer...

Le respect ACCOR

La confiance ACCOR

Capacité à travailler en équipe.

Partage, communique avec ses collègues, s'implique dans un travail collectif...

Ce qui va bien...

*

Ce qu'il faut améliorer...

L'innovation ACCOR

Capacité d'adaptation.

Pose des questions en cas de doute, se montre réactif et proactif, prend des initiatives appropriées, résiste au stress...

Ce qui va bien...

*

Ce qu'il faut améliorer...

La performance ACCOR

Capacité à s'impliquer personnellement.

Fait preuve de conscience professionnelle, contribue à la marche du service, au sens de l'engagement, et des responsabilités...

Ce qui va bien...

*

Ce qu'il faut améliorer...





L'appréciation de vos compétences

2 - Vos compétences techniques «Métier» - Savoirs et savoir-faire

Les techniques métiers : après avoir listé les responsabilités propres à votre métier, repérez où vous en êtes en vous appuyant sur ce qui va bien, ce qu'il faut améliorer.



VOS RÉALISATIONS DE L'ANNÉE :

* Saisissez dans la case le niveau de compétence observé parmi les valeurs ci-dessous

- 1 Acquiert, met en œuvre partiellement
 2 Maîtrise
 3 Fait référence/expert

1- Responsabilité :

Ce qui va bien...

*

Ce qu'il faut améliorer...

2- Responsabilité :

Ce qui va bien...

*

Ce qu'il faut améliorer...

3- Responsabilité :

Ce qui va bien...

*

Ce qu'il faut améliorer...

4- Responsabilité :

Ce qui va bien...

*

Ce qu'il faut améliorer...





Votre progression individuelle des compétences (P.I.C)

A la lumière de l'étape 3, identifiez au maximum 3 objectifs importants pour faire progresser vos compétences. Précisez à chaque fois le domaine de compétences concerné :

* Saisissez dans la case le n° du domaine concerné parmi les valeurs ci-dessous

COMPETENCES
COMPORTEMENTALES

OU

TECHNIQUES METIERS

1

2

Domaine: * Objectif

Plan d'actions à mettre en œuvre

Exemples d'actions possibles : tutorat, coaching, immersion, missions transversales, formation, situation apprenante...

Délais/Date

Critères de mesure (à quoi verriez-vous que l'objectif est atteint) :

Domaine: * Objectif

Plan d'actions à mettre en œuvre

Exemples d'actions possibles : tutorat, coaching, immersion, missions transversales, formation, situation apprenante...

Délais/Date

Critères de mesure (à quoi verriez-vous que l'objectif est atteint) :

Domaine: * Objectif

Plan d'actions à mettre en œuvre

Exemples d'actions possibles : tutorat, coaching, immersion, missions transversales, formation, situation apprenante...

Délais/Date

Critères de mesure (à quoi verriez-vous que l'objectif est atteint) :

Nom de l'évalué(e) :

Date de l'entretien :





Objectifs opérationnels de l'année à venir

OBJECTIFS	MOYENS	CRITÈRES DE MESURE	DÉLAIS
1			
2			
3			
4			

Vos attentes à l'égard de votre manager

Ce que vous apporte le management de votre responsable.

(3 à 4 points clés maximum)

Ce que vous attendez de lui / d'elle pour continuer à progresser professionnellement.



En conclusion

Votre appréciation globale.

L'appréciation globale de votre responsable

Entretien de suivi
À prévoir le :

Points à traiter :

Souhaitez-vous que ce document soit transmis à votre N+2
et/ou au Responsable Ressources Humaines de votre marque ?

Oui Non

Tout au long de votre carrière, vous pouvez échanger avec votre Manager sur vos souhaits professionnels pour l'avenir :

- *J'ai au minimum 2 ans d'ancienneté et je souhaite bénéficier d'un entretien professionnel*

oui non

- *J'ai 45 ans et plus et je souhaite bénéficier d'un entretien professionnel de seconde partie de carrière*

oui non

Date :

Signature de l'évalué(e) :

Signature du responsable :

