

Trame d'entretien annuel d'évaluation

Cinq temps, une heure. À imprimer et à remplir pendant l'entretien.
Le compte rendu se rédige devant le collaborateur, pas après son départ.

COLLABORATEUR

POSTE

MANAGER

DATE

1 Annoncer le cadre

2 minutes

Objet de l'entretien, durée, ce qui sera écrit et ce qui ne le sera pas. Précisez si le salaire sera abordé, et quand.

2 Écouter son bilan

15 minutes

Il parle en premier, toujours. Notez ses mots, pas votre reformulation. Trois questions suffisent : ce dont il est fier, ce qui l'a bloqué, ce qu'il ferait autrement.

3 Confronter les faits aux objectifs

15 minutes

Un fait daté par ligne. Une date, un livrable ou un chiffre. Si vous ne trouvez aucun fait, l'objectif n'était pas mesurable.

Objectif de l'an dernier	Fait daté qui l'atteste	Atteint ?

4 Fixer trois objectifs

20 minutes

Trois, pas dix. Chacun avec une échéance et un moyen accordé. Un objectif sans moyen est un reproche à retardement.

Objectif	Échéance	Moyen accordé

Objectif flou contre objectif tenable

Flou : « améliorer la relation client ».

Tenable : « rappeler tout client mécontent sous 24 heures, dès le 1^{er} septembre ».

Le premier se discute un an. Le second se vérifie en trois clics.

5 Rédiger le compte rendu devant lui

8 minutes

Il lit, il commente, il garde une copie. Sa signature atteste seulement qu'il a pris connaissance du document. S'il refuse de signer, notez le refus et ses motifs.

Contrôle avant de classer le compte rendu

- ☐ Chaque appréciation s'appuie sur un fait daté, pas sur une impression.
- ☐ Aucun critère ne juge un trait de caractère ni un comportement moral.
- ☐ Aucune donnée personnelle étrangère aux aptitudes professionnelles.
- ☐ Le collaborateur a été informé des méthodes d'évaluation au préalable.
- ☐ Le CSE a été consulté sur le dispositif (entreprises de 50 salariés et plus).
- ☐ La discussion salariale a été renvoyée à un rendez-vous distinct.

Attention

Une note dégradée sans exemple daté fragilise l'employeur autant que le salarié. Le 15 octobre 2025, la Cour de cassation a jugé illicite un dispositif d'évaluation fondé sur des critères comme « optimisme », « honnêteté » ou « bon sens » (Cass. soc., n° 22-20.716). Si vous écrivez un reproche, écrivez le fait qui le fonde.

Cette trame est un support de travail, pas un avis juridique. Faites relire votre grille d'évaluation par un conseil avant de la déployer.
Article complet, sources et jurisprudence : humancentric-formations.fr