

L'organisation stratégique (pilotage et exploitation) des Entretiens d'Évaluation

Description

L'avenant 43 implique un changement complet du système de classification et de rémunération. Il fait également évoluer plus globalement les pratiques RH. Il s'agit d'anticiper les besoins RH de la structure et d'accompagner l'évolution professionnelle des salariés. Il met en exergue la notion de parcours professionnel, la reconnaissance des compétences et donne une nouvelle importance à la formation professionnelle.

Ainsi, l'entretien d'évaluation tous les deux ans devient une obligation conventionnelle.

Il doit permettre de faire un état des lieux partagé des missions exercées, des compétences mises en oeuvre par le salarié et de leur niveau de maîtrise, et ce sur la base des grilles d'évaluation paritaires obligatoires. Temps éminemment stratégique, cet entretien pourra avoir pour conséquence de repositionner le salarié en termes d'échelon voire de degré, et donc de rémunération. Il sera aussi un moyen essentiel d'alimentation des données pour la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, notamment sur la priorisation des formations, la construction des parcours et le ciblage des besoins en recrutements.

Il est donc indispensable que les directions et responsables RH aient organisé la démarche d'évaluation (outils et supports mobilisés, critères d'objectivation, méthodologie de préparation et de conduite d'entretien), de manière à garantir l'harmonisation des pratiques et l'accompagnement de tous les encadrants intermédiaires.

Dans ce contexte, UNA FORMATION en partenariat avec E2S Conseil & Formation propose aux directions mais également aux autres membres de la direction (DAF, DRH, chefs de service) 14 heures de formation sur 5 semaines.

Les plus de la formation :

- Une formation dédiée aux particularités d'un SAAD et au contexte induit par l'avenant 43
- Une partie de la formation en distanciel et en autonomie, facilitant l'organisation du travail du participant et renforçant le suivi individuel des participants
- Des temps de regroupement en classe virtuelle à distance
- Un accompagnement pro-actif du temps de formation en autonomie
- Une formation conçue pour faciliter les échanges entre les participants

Prérequis

- Utilisation de la plateforme Digiforma : nécessité de fournir une adresse mail individuelle par stagiaire lors de l'inscription
- Pour le distanciel, prévoir un poste informatique, une bonne connexion internet, une webcam et un micro
- Éventuellement, à la demande du formateur, création de compte (gratuitement) pour l'utilisation d'outils en

Objectifs

À l'issue de la formation, la stagiaire aura la capacité de :

- Identifier les nouveaux enjeux stratégiques de l'évaluation induits par l'Avenant 43
- Décrire les impacts sur le rôle du management intermédiaire
- Modéliser l'objectivation de l'évaluation
- Construire la campagne d'Entretiens d'Évaluation
- Réaliser les entretiens d'évaluation en harmonisant la méthodologie et la mobilisant de la grille paritaire obligatoire
- Organiser l'analyse, l'exploitation et le suivi des entretiens d'évaluation

Contenu

Temps 1 : les nouveaux enjeux stratégiques de l'évaluation

- Les impacts sur les emplois : la définition du poste, le niveau de maîtrise, les nouvelles règles d'évolution professionnelle
- Les impacts sur la rémunération : levier de revalorisation salariale, salaire de base, ECR
- Les changements liés à l'évaluation obligatoire tous les deux ans : utilisation de la grille d'évaluation paritaire, différenciation avec l'entretien professionnel
- La construction de parcours professionnel

Temps 2 : l'impact de l'avenant 43 sur le rôle de l'encadrement intermédiaire

- Les objectifs des entretiens d'évaluation
- L'articulation entre l'entretien d'évaluation et l'entretien professionnel
- L'évolution de l'encadrement intermédiaire vers le rôle de manager : contributeur à la GPEC de la structure et accompagnant du parcours professionnel de son équipe
- La notion de management par les compétences (à différencier de l'ancienneté et du diplôme)

Temps 3 : l'objectivation de l'évaluation

- L'évaluation des compétences par l'analyse d'une situation de travail
- La différenciation des 4 niveaux de maîtrise et le « seuil de déclenchement » du passage en échelon 3
- Les indicateurs permettant d'objectiver l'évaluation (collecte et suivi)

Temps 4 : l'organisation de la « campagne » d'entretiens d'évaluation

- La planification (information, préparation, réalisation, exploitation)
- Les outils et la personnalisation des supports de l'entretien d'évaluation (fiche de poste, trame d'entretien évaluation, grilles d'évaluation paritaire)
- La préparation des entretiens d'évaluation des N-2 avec le management intermédiaire
- La communication au CSE et aux salariés

Temps 5 : la mise en oeuvre pratique et l'exploitation des entretiens d'évaluation

- Les différentes phases de l'entretien d'évaluation et l'utilisation des grilles d'évaluation paritaires obligatoires
- L'évaluation des missions par la description des compétences mobilisées
- La validation avec le N-1 des compétences à développer et les moyens à mettre en oeuvre
- La formulation de la conclusion de l'entretien d'évaluation, notamment dans le cadre de l'étude de l'accès à l'échelon 3
- La synthèse des campagnes d'entretiens avec l'encadrement intermédiaire :
 - » besoins issus de la mesure des écarts pour alimenter la GPEC (développement des compétences, parcours et recrutements)
 - » potentiels détectés et compétences à mobiliser pour la structure

Méthodes pédagogiques

- Apports notionnels et échanges sur la base d'un support
- Exercices de mise en application et mise en situation
- Appropriation et transfert d'outils
- Ressources numériques à disposition
- Espace numérique personnel (LMS)

Évaluation de la formation

La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas

Durée : 14 heures à distance : 9H30 de classe virtuelle et 4H30 de travail en autonomie

Publics : Cadres de direction et encadrement RH

Date des formations

- Groupe 7 : classes virtuelles les 08/09 (9H-12H) ; 15/9 (14H-15H) ; 22/09 (13H30-15H30) ; 29/09 (14H-15H) et 07/10 (9H30-12H)