



## FORMATION 2023

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

DURÉE : **14 heures** réparties sur 5 semaines

DATES : du lundi 6 au vendredi 31 mars 2023

MODALITÉ : 100 % à distance

PRIX : **700 € nets** par stagiaire

FORMATEURS : équipe pédagogique constituée de formateurs professionnels spécialisés dans le secteur de l'aide à domicile

L'avenant 43 implique un changement complet du système de classification et de rémunération. La réorganisation des emplois par filières, catégories et degrés, permet de déterminer le salaire de base pour chaque salarié dans son emploi générique, auquel s'ajoute des éléments complémentaires de rémunération.

Avec une entrée en vigueur au 1er octobre 2021, les structures du secteur privé à but non lucratif ont donc procédé au reclassement de l'ensemble de leurs salariés.

L'avenant 43 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 œuvre 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.

### PUBLIC

- Cadres de direction et encadrement RH

### PRÉ-REQUIS

- Utilisation de la plateforme *Digiforma* : nécessité de fournir une adresse mail individuelle par stagiaire
- 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 ligne

### LES + 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

# 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 œuvre 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 œuvre
- 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



## Planning

Lundi 6 mars 2023 - 14H30 - 17H30

Vendredi 10 mars 2023 - 8H30 - 9H30

Vendredi 17 mars 2023 - 9H - 11H

Vendredi 24 mars 2023 - 9H - 10H

Vendredi 31 mars 2023 - 8H30 - 11H

## OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET ÉVALUABLES

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

### ACCESSIBILITÉ

- Au cas par cas, nous étudions l'accessibilité de nos formations aux personnes en situation de handicap.

Contactez-nous pour en parler.



### INDICATEUR DE SATISFACTION

- Note moyenne en 2021 des formations E2S Conseil & Formation\*

**9,1/10**

\* (moyenne des réponses des stagiaires à la question : «Recommanderiez-vous cette formation ?» sur une échelle de 1 à 10)



Plus d'informations sur l'accessibilité de nos formations et notre démarche Qualité sur notre site internet [www.e2sconseil.fr](http://www.e2sconseil.fr) 

## 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)

## SANCTION

- Certificat de réalisation

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Questionnaire de positionnement initial
- Quiz formatif suivant chaque ressource
- Évaluation sommative de chaque séquence de formation
- Évaluation de fin de formation
- Accompagnement pro-actif de la partie en autonomie
- Feuille d'émargement pour la partie classe virtuelle (synchrone)
- Suivi d'activité individuel pour la partie en autonomie (asynchrone)

## CONTACT

### Référent Pédagogique

Céline BENOS

✉ [celine.benos@e2sconseil.fr](mailto:celine.benos@e2sconseil.fr)

☎ 09 50 03 10 67

### Référent Administratif

Caroline ROUX

✉ [contact@e2sconseil.fr](mailto:contact@e2sconseil.fr)

☎ 09 50 03 10 67