

COMITE TECHNIQUE

Réunion du 9 mai 2022

Rapport pour information

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE LA REGION HAUTS-DE-FRANCE

Bilan de la campagne 2021 et campagne 2022

I. Contexte

Depuis 2018, le process d'évaluation repose sur les principes suivants :

- Un formulaire répondant aux obligations réglementaires.
- Une dématérialisation totale de toutes les étapes de l'entretien professionnel (de la convocation à la validation de l'agent).

L'entretien professionnel est un temps de dialogue privilégié entre l'agent et son encadrant. Différents vecteurs sont mobilisés pour le rappeler aux managers et aux agents (la rubrique Intranet, le guide de l'entretien professionnel, les fiches pratiques, ...).

Les modalités d'accompagnement des agents et des managers se sont adaptées au regard de la situation sanitaire :

- Transmission de supports d'information à destination des agents nouvellement évaluables
- Mise en œuvre de la formation « Mener un entretien professionnel » en distanciel en lien avec le CNFPT,

Les agents et les managers pouvaient, de plus, contacter une hotline téléphonique assurée par la DRH (service Accompagnement Collectif, Organisation et GPEC) et la DSI qui ont réussi à gérer l'ensemble des demandes formalisées (413 appels et 646 mails traités, 20 tickets Icare).

Le présent rapport dresse le bilan de la campagne 2021 et propose des évolutions pour les modalités relatives à la campagne 2022.

II. Bilan de la campagne d'entretiens 2021

La campagne d'entretien s'est déroulée du 25 mai au 11 septembre 2021 pour l'ensemble des agents des services centraux, des ports, des lycées et du CREPS.

Le dispositif « post-campagne » a permis aux managers de réaliser les entretiens des agents absents durant la campagne ou n'ayant pas eu d'entretien saisi/validé dans l'outil foederis (69 pour les services/ports et 96 pour les eple/Creps).

Les principaux faits marquants sont les suivants :

Taux de réalisation des entretiens via Foederis :

Communauté	2020	2021
services et ports	93.0 %	90.56 %
lycées et Creps	91.5 %	81.74 %
Total	92.25 %	86.15 %

Cette année encore, le taux de réalisation des entretiens professionnels reste important et montre ainsi l'implication des encadrants dans la démarche.

La baisse du taux de réalisation, notamment dans les lycées, s'explique par :

- Le contexte sanitaire qui a contraint les agents dont le métier n'est pas télétravaillable à demander une Autorisation Spéciale d'Absence (A.S.A.). Certains n'ont pas pu bénéficier d'un entretien durant la campagne d'E.P. (122 agents lycées/Creps).
- Le dispositif « post-campagne » qui a été mis en place pour donner les moyens aux managers de réaliser les entretiens des agents absents durant la campagne ou n'ayant pas eu d'entretien saisi/validé dans l'outil Foederis.
Il a permis aux managers de formaliser les comptes rendus des entretiens réalisés dès la reprise d'activité de leurs agents (69 pour les agents des services/ports et 96 pour les agents des eple et du Creps).
Ces documents sont déposés dans le dossier numérique de l'agent mais ne sont pas comptabilisés dans les statistiques contrairement à 2021.

Aspect indemnitaire de l'entretien professionnel

L'attribution du Complément Indemnitaire Annuel ne concerne que les agents bénéficiaires du R.I.F.S.E.E.P.

Toutefois, l'identification de ces bénéficiaires peut évoluer à tout moment au regard :

- du droit d'option proposé aux agents ayant été lauréat d'un concours ou ayant été déprécarisés,
- du droit d'option proposé aux agents dans le cadre de la mise en œuvre de la délibération sur l'actualisation du régime indemnitaire.

C'est pourquoi il a été demandé aux managers de renseigner cet item pour l'ensemble de leurs agents. Le taux n'a été pris en compte que si l'agent était concerné.

Services centraux et Ports	Femme		Homme		Effectif total	% du total général
Appréciation - Aspect Indemnitaire	Effectif	% de l'effectif total	Effectif	% de l'effectif total		
25% - à améliorer	3	0.2%	4	0.3%	7	0,2%
50% - assez satisfaisant	4	0.3%	7	0.6%	11	0,4%
75% - satisfaisant	51	3.5%	53	4.3%	104	3,9%
100% - très satisfaisant	1405	96.0%	1168	94.8%	2573	95,5%
Total général	1463		1232		2695	

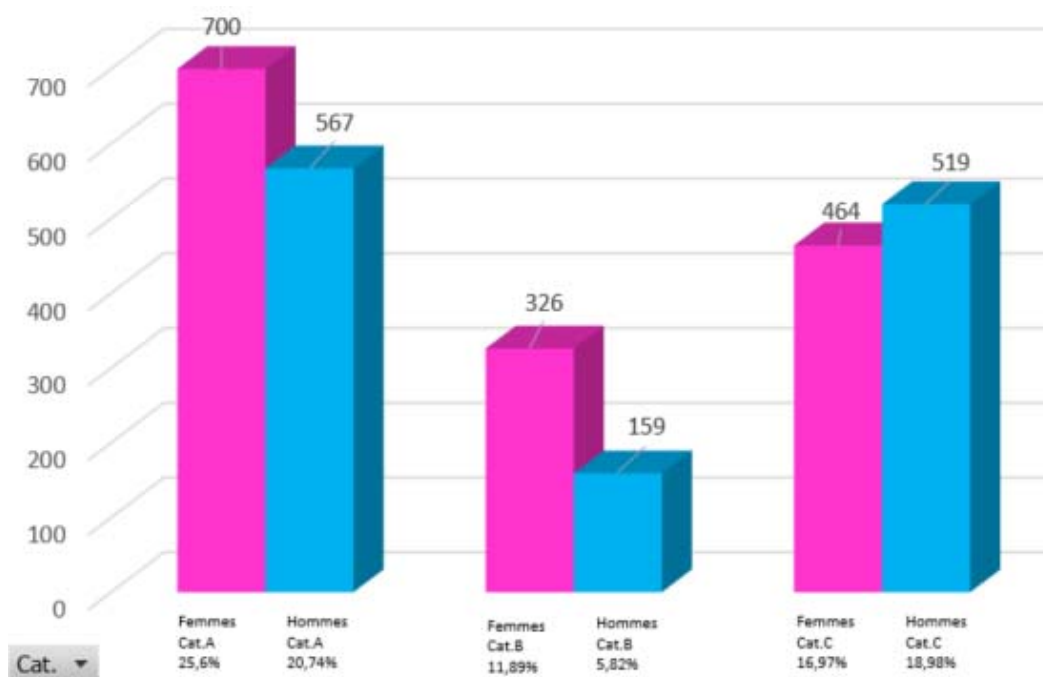
Etablissements d'enseignement et Creps	Femme		Homme		Effectif total	% du total général
Appréciation – Aspect Indemnitaire	Effectif	% de l'effectif total	Effectif	% de l'effectif total		
0% - agent ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire		0%	1	0.1%	1	0%
25% - à améliorer	12	0.6%	19	1.1%	31	0,9%
50% - assez satisfaisant	14	0.7%	27	1.6%	41	1,1%
75% - satisfaisant	179	9.2%	136	8.1%	315	8,7%
100% - très satisfaisant	1744	89.5%	1496	89.1%	3240	89,3%
Total général	1949		1679		3628	

Les agents ayant eu un EP allégé de la partie Bilan (agents n'ayant pas 3 mois de présence) n'étaient pas évalués sur l'aspect indemnitaire.

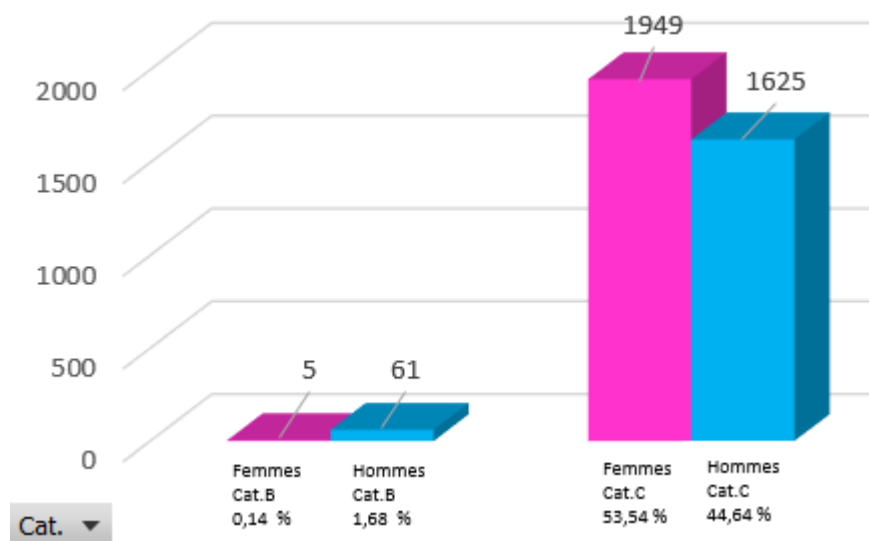
L'effectif évaluable en 2021

Les agents concernés par l'entretien professionnel sont les agents sur postes permanents ou en C.D.D. de plus d'un an. L'effectif évaluable est donc le suivant : **7 473 agents**.

Pour les agents des services et des ports, sur **3 020** agents régionaux évaluables, **2 735** ont été évalués (54,48 % de femmes ; 45,52 % d'hommes) soit **90.56 %** (93% en 2020).



Pour les établissements d'enseignement et le Creps, sur **4 453** agents régionaux évaluables, **3 640** ont été évalués (53,68 % de femmes ; 43,32 % d'hommes) soit **81.74 %** (91.5 % en 2020).



Répartition des évaluateurs par communauté

Communauté	Femmes		Hommes		TOTAL	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Lycées et Creps	73	73	343	334	416	407
Lycées et Creps (autorité fonctionnelle)	115	102	117	115	232	217
Services Centraux et Ports	166	178	249	250	417	428
Total général	354	353	711	699	1065	1052

Services centraux et Ports

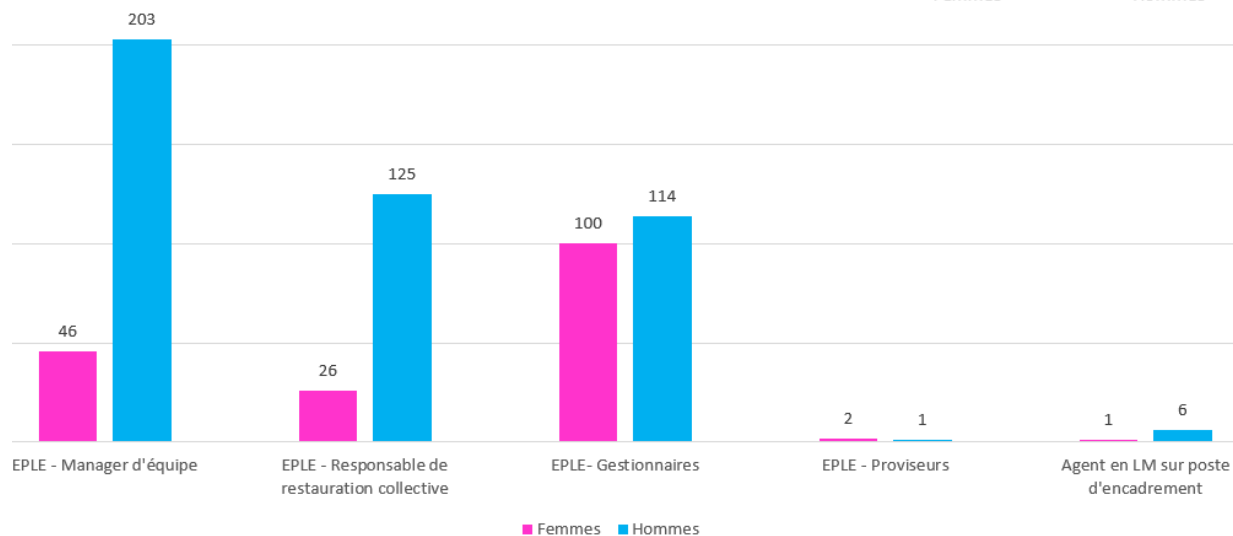
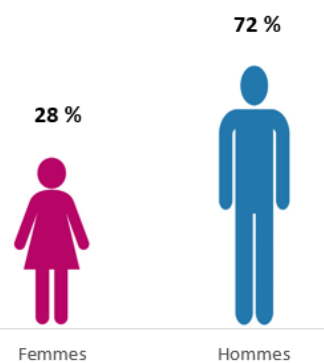
428 évaluateurs ont mené les entretiens de leurs collaborateurs (42% femmes – 58% hommes). Le taux d'encadrants féminins a augmenté de 2 points par rapport à 2020.



Etablissements d'Enseignement et Creps

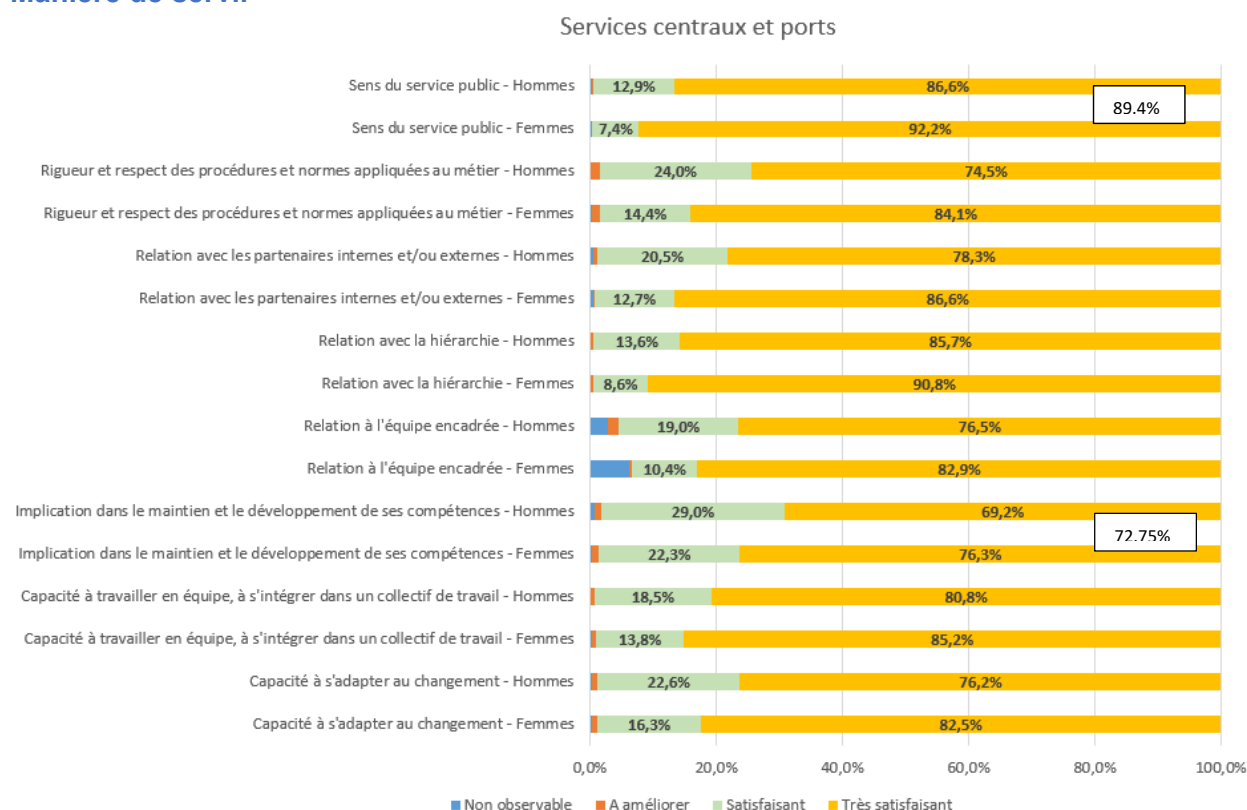
624 évaluateurs ont mené les entretiens de leurs collaborateurs (28% femmes – 72% hommes). Le taux d'encadrants masculins a augmenté d'1 point par rapport à 2020.

64 % des évaluateurs sont des managers d'équipe ou des responsables de restauration (52.5 % d'hommes, 11.5 % de femmes).



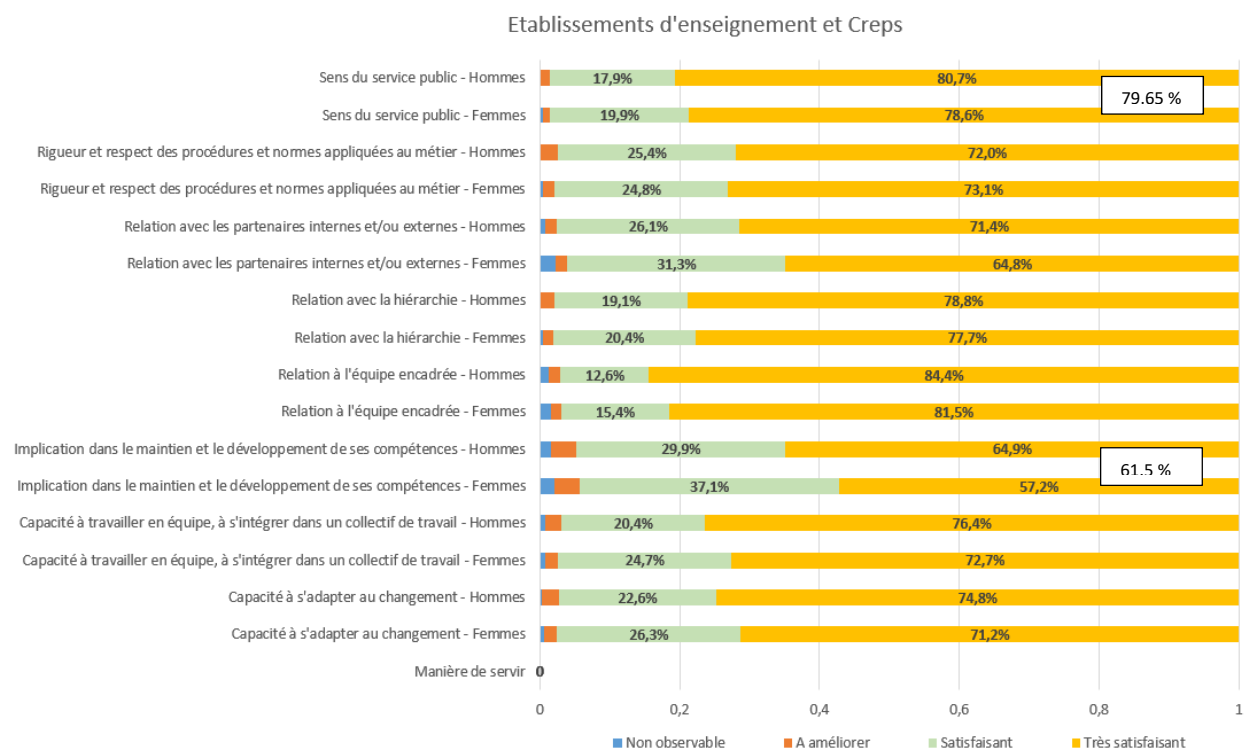
Bilan de l'année écoulée

Manière de servir



Le critère évalué de la manière la plus positive reste « le sens du service public » : très satisfaisant pour 89.4% des agents (87% en 2020).

A l'inverse, le critère évalué le moins positivement est « l'implication dans le maintien et le développement de ses compétences » : 72.75% (70% en 2020).

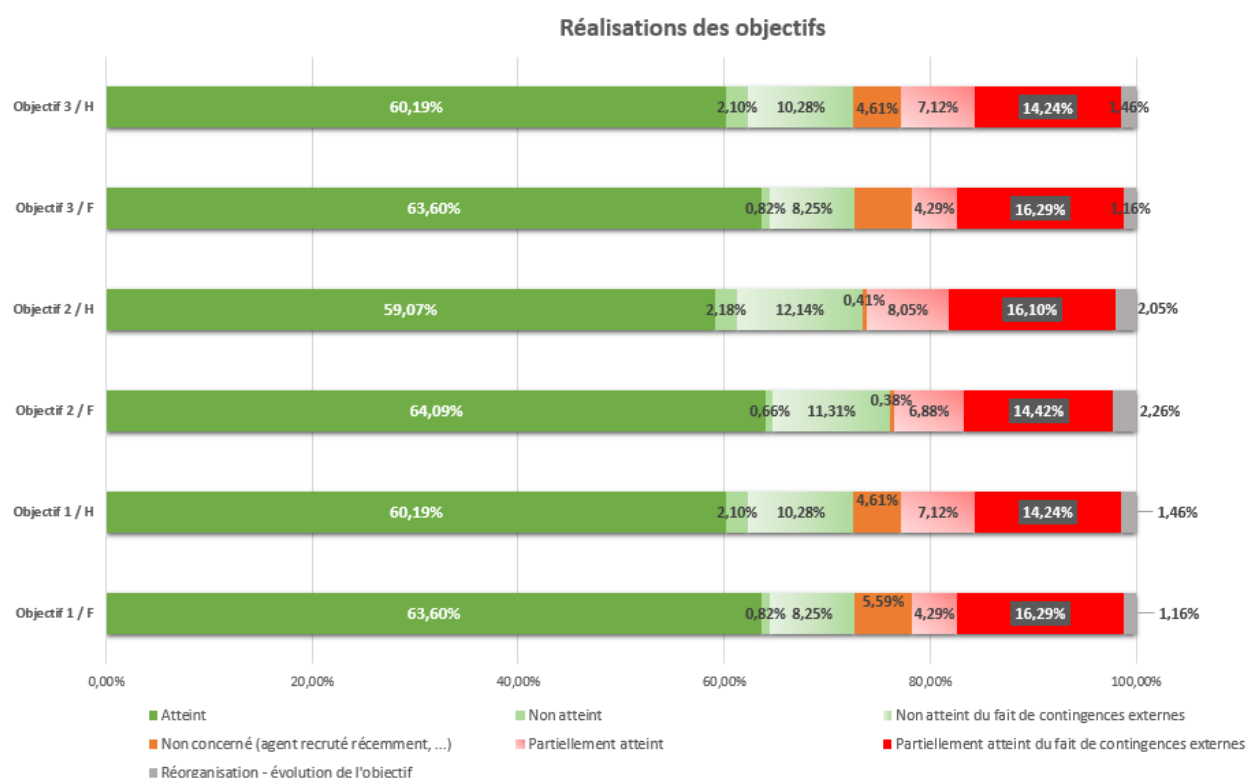


En dehors de la relation à l'équipe encadrée (qui ne concernait par définition que les managers), le critère évalué de la manière la plus positive pour les agents des établissements d'enseignement et du CREPS est également le sens du service public : très satisfaisant pour 79.65% des agents (75% en 2020).

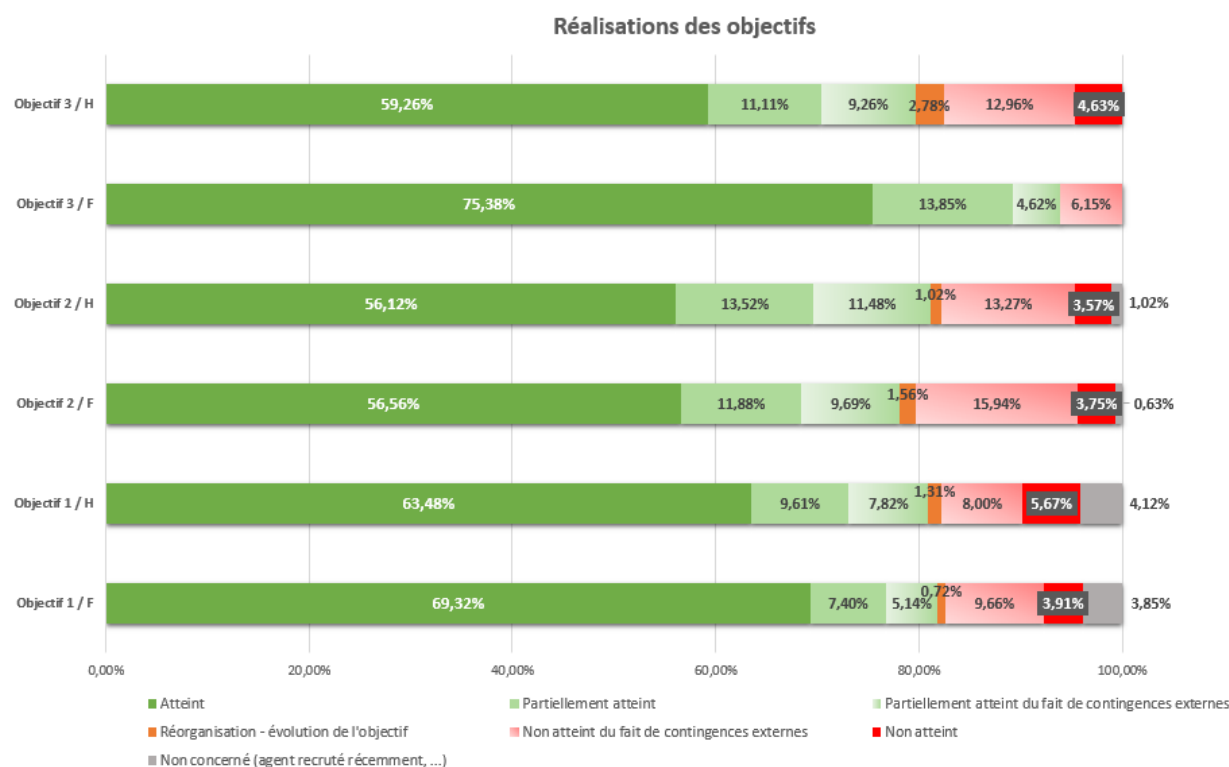
Le critère évalué le moins positivement reste « l'implication dans le maintien et le développement des compétences » : 61.5% (57% en 2020).

Bilan des objectifs

Le taux de réalisation des objectifs fixés est atteint pour plus de la moitié des agents des services centraux et des ports.



Le taux de réalisation des objectifs fixés est atteint pour plus de la moitié des agents des lycées et du CREPS.



Evaluation des compétences

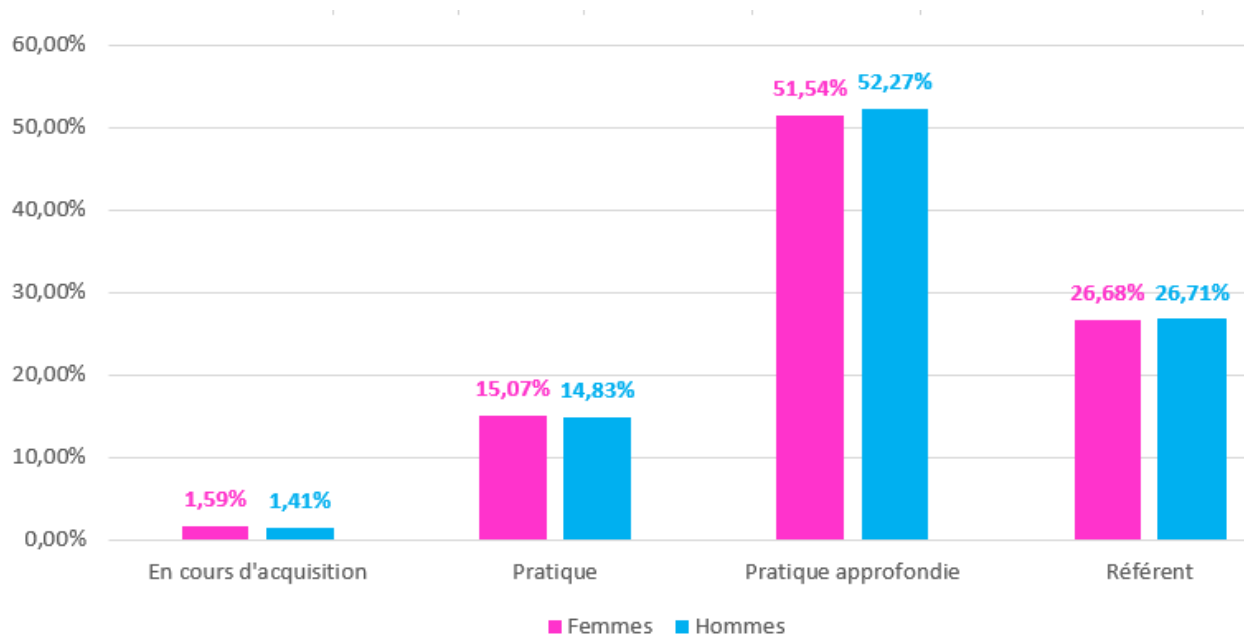
Pour les services centraux et les ports

En moyenne, **13** compétences sont évaluées par agent.

En 2020		Niveau de l'agent	En 2021	
Femme	Homme		Femme	Homme
8%	8%	inférieur au niveau requis	7,2%	7,0%
42%	45%	niveau requis	40,3%	42,9%
45%	42%	supérieur au niveau requis	47,4%	45,3%
5%	5%	(non observable, non concerné)	5,1%	4,8%

En moyenne, **3** compétences spécifiques au poste sont évaluées en complément des compétences métiers par agent.

En 2020		Niveau de l'agent	En 2021	
Femme	Homme		Femme	Homme
9%	7%	inférieur au niveau requis	7%	5%
50%	51%	niveau requis	45%	45%
41%	42%	supérieur au niveau requis	48%	50%



Le niveau référent est actionné à hauteur de **26,7 %** pour les agents des services centraux (25% en 2020).

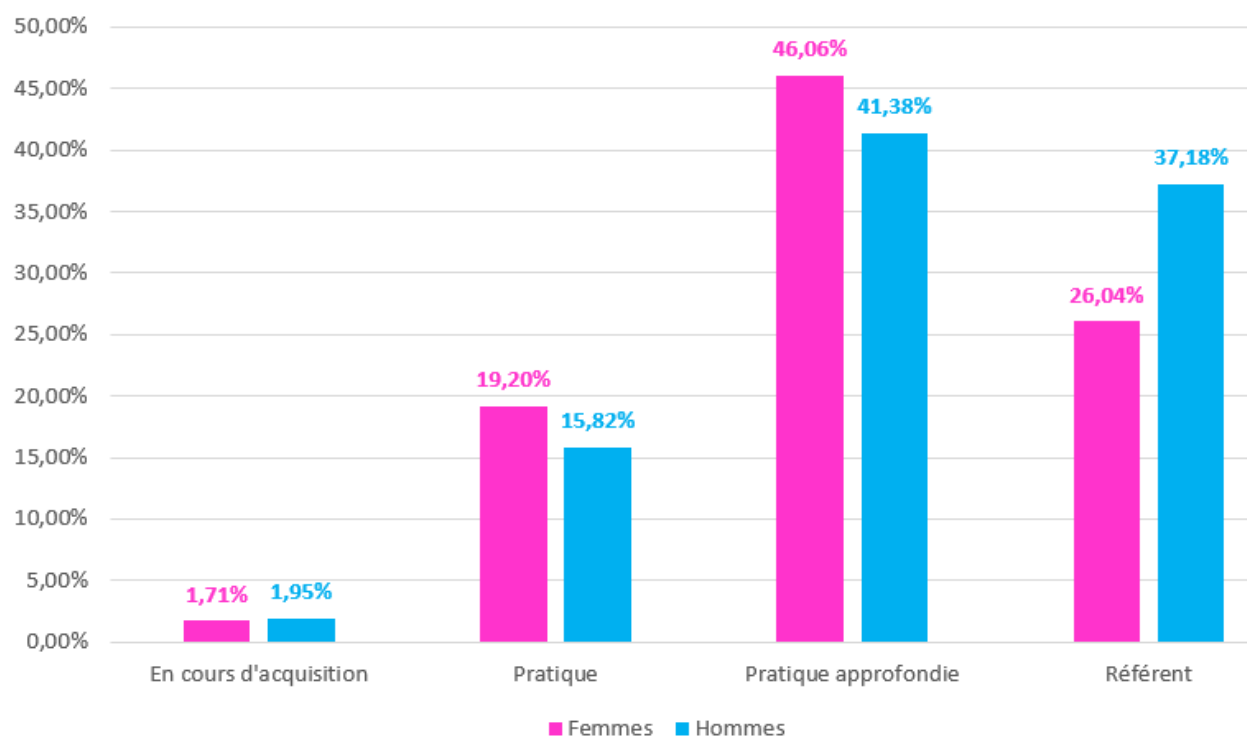
Pour les établissements d'enseignement et le Creps

En moyenne, **13** compétences sont évaluées par agent.

En 2020		Niveau de l'agent	En 2021	
Femme	Homme		Femme	Homme
8%	7%	inférieur au niveau requis	7%	6%
36%	33%	niveau requis	34%	30%
49%	56%	supérieur au niveau requis	53%	60%
7%	4%	(non observable, non concerné)	6%	4%

En moyenne, **3** compétences spécifiques au poste sont évaluées en complément des compétences métiers par agent.

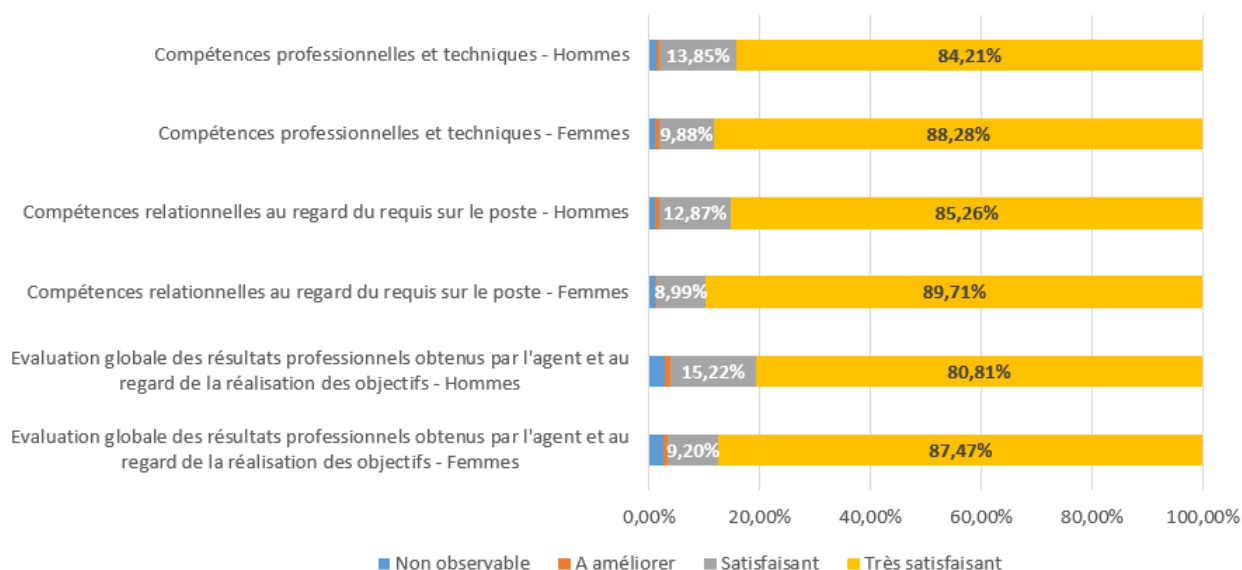
En 2020		Niveau de l'agent	En 2021	
Femme	Homme		Femme	Homme
5%	6%	inférieur au niveau requis	4%	7%
54%	48%	niveau requis	52%	45%
41%	46%	supérieur au niveau requis	44%	48%



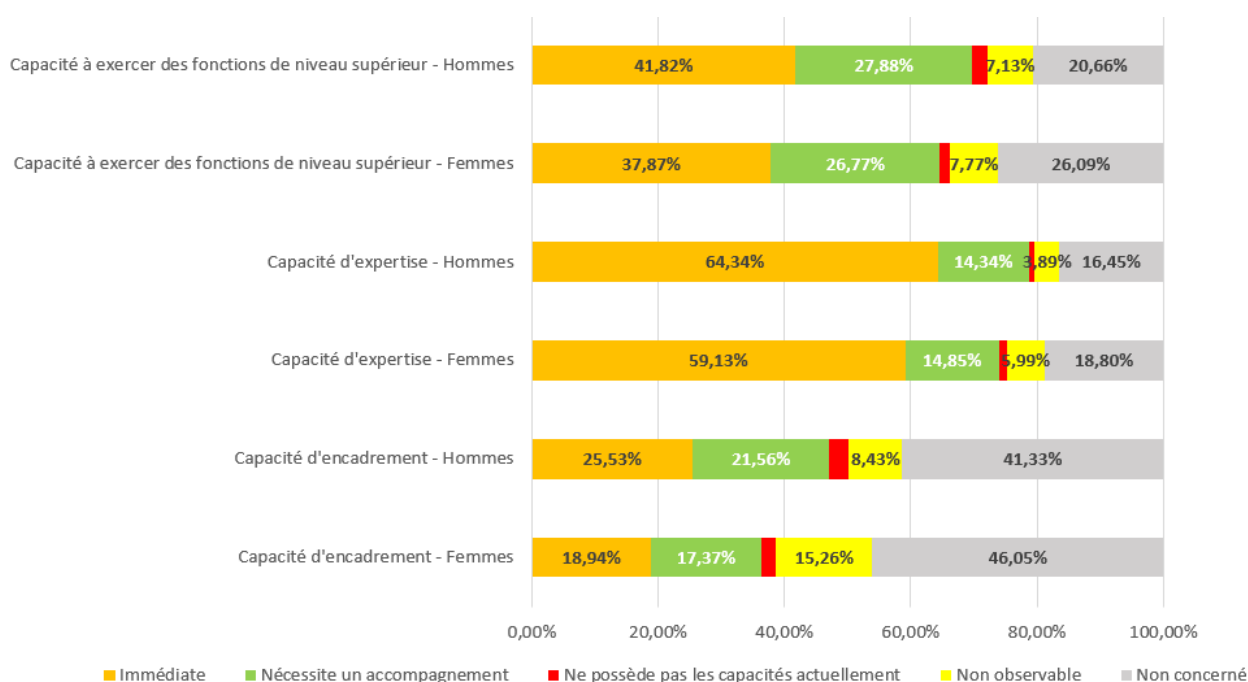
Le niveau « Référent » a été activé à hauteur de **31,6 %** pour les agents des établissements d'enseignement et du Creps (29.5 % en 2020).

Synthèse globale de l'entretien professionnel

Pour les services centraux et les ports



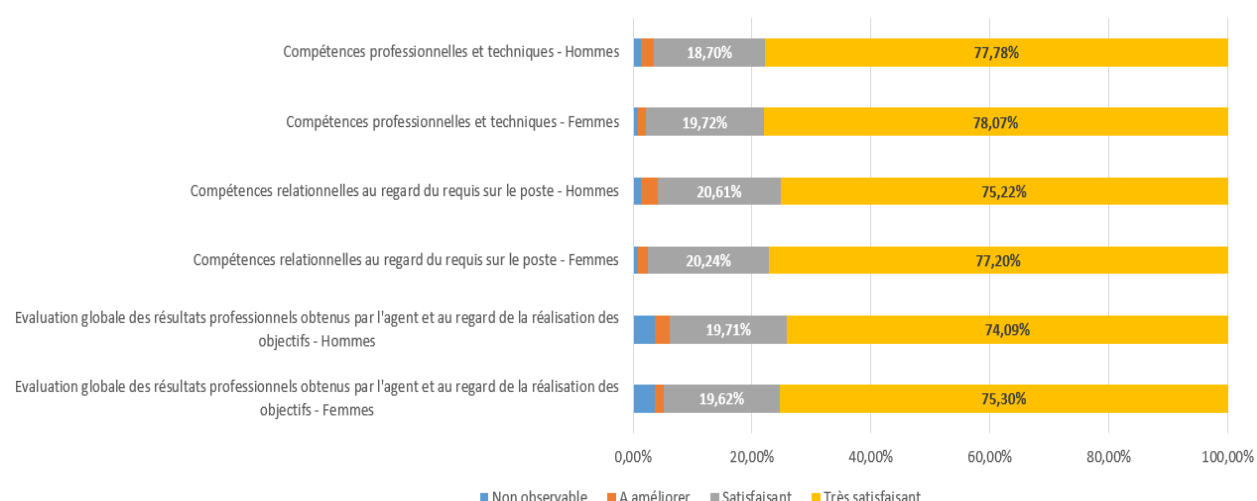
Sur la moyenne des critères d'évaluation, 86 % des agents ont une appréciation de leur valeur professionnelle très satisfaisante.



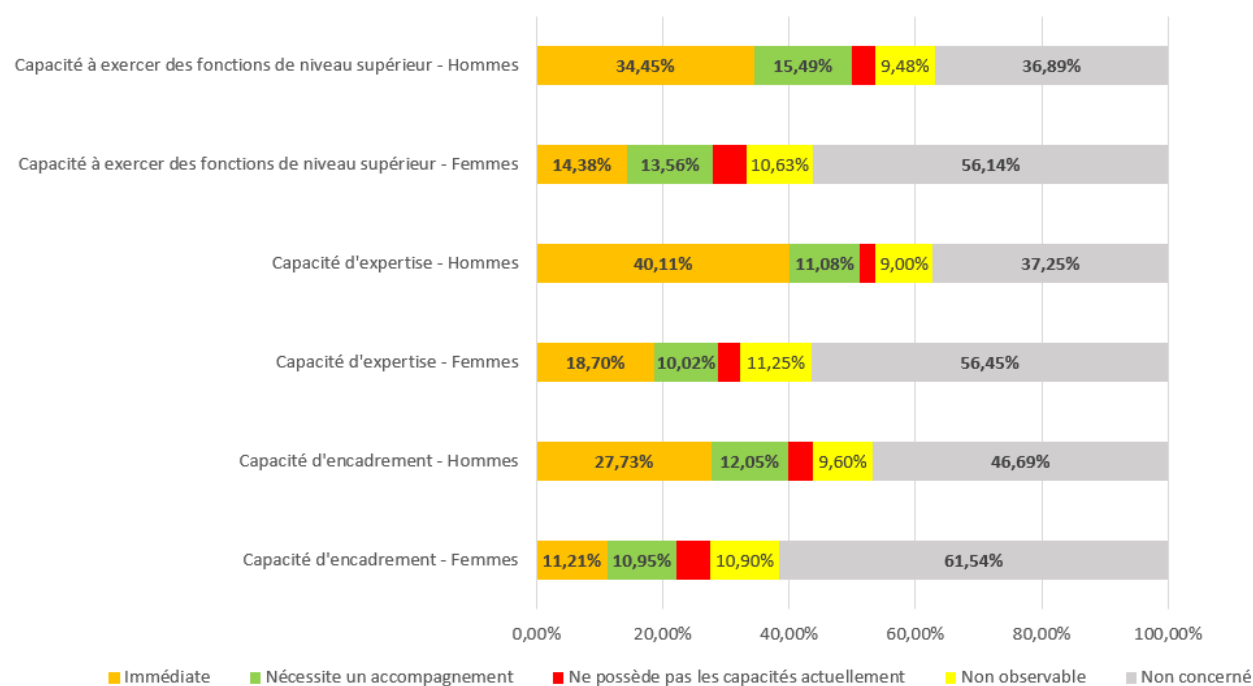
Un peu plus de 22 % des agents non encadrants des services centraux disposent, selon leur hiérarchie, d'une capacité d'encadrement.

Par ailleurs, la capacité d'expertise est reconnue, selon leur hiérarchie, pour 62% des agents et la capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur est reconnue pour 40 % des agents.

Pour les établissements d'enseignement et le Creps



Sur la moyenne des critères d'évaluation, 76 % des agents ont une appréciation de leur valeur professionnelle très satisfaisante.



19 % des agents non encadrants des établissements d'enseignement et du CREPS disposent d'une capacité d'encadrement. Par ailleurs, la capacité d'expertise est reconnue, selon leur hiérarchie, pour 29 % des agents et la capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur est reconnue pour 24 % des agents.

Les objectifs 2021

<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	2020	Services /Ports	2021	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
23%	38%	30%	1 seul objectif	31%	24%	38%
60%	47%	54%	2 objectifs	54%	61%	47%
17%	15%	16%	3 objectifs	15%	15%	15%

Le nombre d'objectifs fixés est majoritairement de 2 pour les services centraux et les ports ; de 1 pour les établissements d'enseignement et le CREPS.

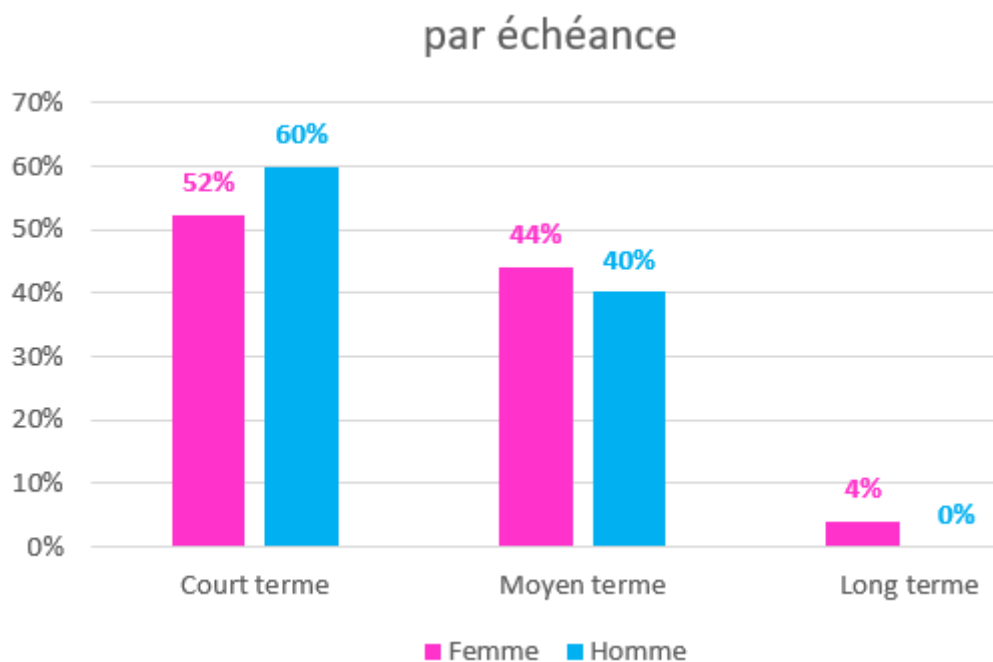
<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	2020	Etablissements d'Enseignement /Creps	2021	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
83%	76%	80%	1 seul objectif	78%	81%	74%
14%	18%	15%	2 objectifs	16%	15%	18%
3%	6%	5%	3 objectifs	6%	4%	8%

Les souhaits de mobilité

Pour les services centraux et les ports

261 agents souhaitent effectuer une mobilité, soit **10 %** de l'effectif évalué (**10 %** en 2020) dont **56 %** à court terme (**48.5 %** en 2020).

<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	En 2020	Type de mobilité	En 2021	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
9%	12%	10%	Externe	13%	11%	14%
4%	7%	6%	Géographique	9%	7%	12%
46%	40%	43%	Interne sur un poste de même niveau	38%	42%	33%
41%	41%	41%	Interne sur un poste de niveau supérieur	40%	40%	41%

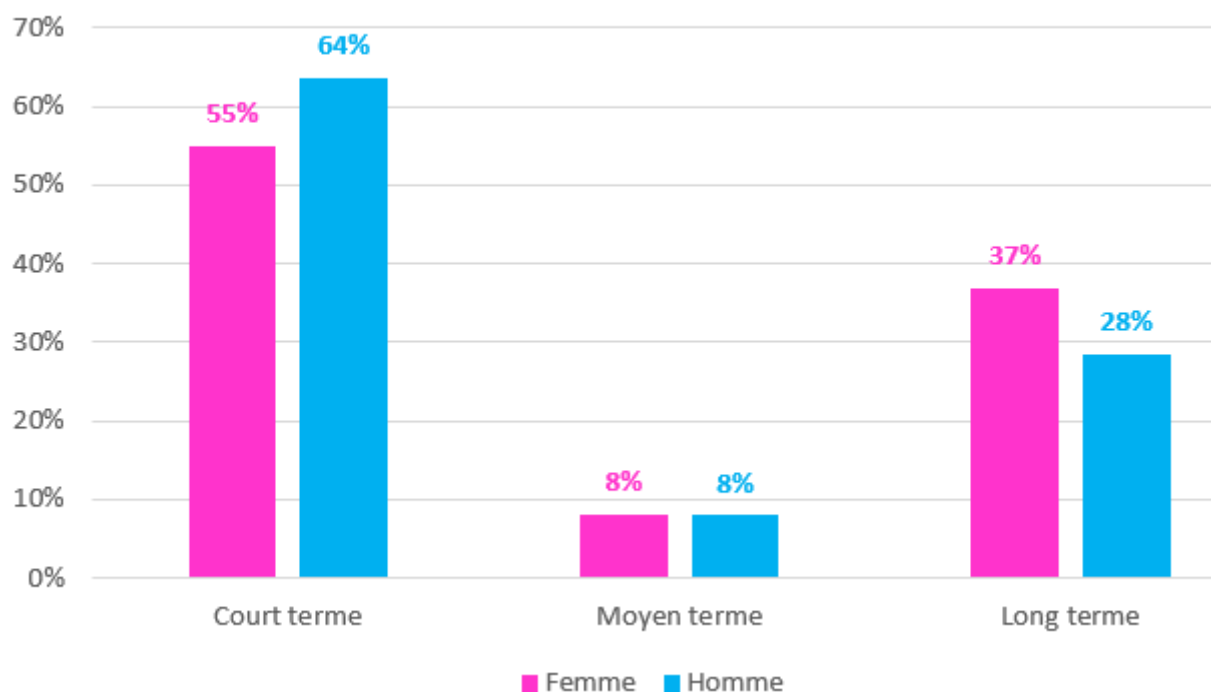


Pour les établissements d'enseignement et le Creps

340 agents souhaitent effectuer une mobilité, soit **9 %** de l'effectif évalué (**10 %** en 2020) dont **60 %** à court terme (**56,8 %** en 2020).

<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>En 2020</i>	Type de mobilité	<i>En 2021</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
19%	11%	14%	Externe	17%	14%	18%
45%	44%	45%	Géographique	39%	39%	39%
22%	20%	21%	Interne sur un poste de même niveau	22%	29%	16%
14%	25%	20%	Interne sur un poste de niveau supérieur	22%	18%	27%

Par échéance



Souhaits de départ à la retraite

Echéances prévisionnelles genrées

	Femmes				Hommes				Total général
	2022	2023	2024	Total Femmes	2022	2023	2024	Total Hommes	
Services centraux et Ports	30	38	36	104	48	31	29	108	212
Etablissements d'enseignement et Creps	109	90	85	282	67	73	52	192	474

Plus de **686** agents devraient partir à la retraite avant la fin d'année 2024.

59% des départs en retraite dans les établissements d'enseignement et le CREPS concerneront les femmes (49% au sein des services centraux et des ports).

Métiers impactés par les souhaits de départ en retraite de 2022 à 2024

Pour les services centraux et les ports

Métier	Effectif évalué	Nbre départs	Taux	Femme			Homme		
				Effectif	Nbre départs	Taux	Effectif	Nbre départs	Taux
Chauffeur	14	8	57%			0%	14	8	57%
Archiviste	2	1	50%	2	1	50%			0%
Agent d'entretien	8	3	38%	6	3	50%	2		0%
Conducteur VL, PL, Engins	4	1	25%			0%	4	1	25%
Technicien reprographe	4	1	25%	1		0%	3	1	33%
Technicien SIG	4	1	25%			0%	4	1	25%
Contrôleur de gestion	9	2	22%	6	2	33%	3		0%
Interlocuteur lycées	9	2	22%	5	1	20%	4	1	25%
Agent d'administration	10	2	20%	9	2	22%	1		0%
Agent de service et d'intendance	5	1	20%	3	1	33%	2		0%
Concepteur maquettiste	5	1	20%	4	1	25%	1		0%
Graphiste	5	1	20%	2		0%	3	1	33%
Magasinier	5	1	20%			0%	5	1	20%

Pour les établissements d'enseignement et le Creps

Métier	Effectif évalué	Nbre départs	Taux	Femme			Homme		
				Effectif	Nbre départs	Taux	Effectif	Nbre départs	Taux
Veilleur de nuit	28	6	21%	2		0%	26	6	21%
Agent technique en espaces extérieurs	30	6	20%	2		0%	28	6	20%
Agent de restauration	414	62	15%	320	48	12%	94	14	3%
Agent d'accueil et d'information	223	33	15%	177	29	13%	46	4	2%
Linger	35	5	14%	35	5	14%			0%
Agent technique des systèmes d'information	7	1	14%			0%	7	1	14%
Agent d'entretien	1612	218	14%	1233	179	11%	379	39	2%
Agent technique du bâtiment	469	57	12%	1		0%	468	57	12%
Manager d'équipe	182	22	12%	31	4	2%	151	18	10%
Responsable de restauration collective	178	21	12%	34	6	3%	144	15	8%
Magasinier	155	17	11%	52	6	4%	103	11	7%
Cuisinier - second de cuisine	305	26	9%	66	5	2%	239	21	7%
Agent d'intervention du bâtiment	1		0%			0%	1		0%
Agent du parc scénique	1		0%	1		0%			0%
Total général	3640	474	13%	1954	282	8%	1686	192	5%

III. Mise en œuvre et propositions d'évolution pour la campagne d'entretiens 2022

1/ Le calendrier

La campagne d'entretien professionnel se déroulera du **30 mai au 23 septembre 2022** pour les agents des deux communautés.

2/ Les propositions d'évolutions R.H. pour l'année 2022

➔ Précisions sur les fiches de poste par les managers :

La fiche de poste constitue le point de départ de la procédure d'entretien professionnel. C'est un élément obligatoire puisque la convocation de l'agent doit être accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé. La fiche de poste sert donc de socle à l'évaluateur lors de l'entretien annuel. Elle fait l'objet d'un échange entre l'agent et son n+1 lors de l'entretien et peut faire l'objet d'amendements à cette occasion.

Il est indispensable que la fiche de poste de l'agent soit correcte au moment de l'entretien afin que ce dernier puisse le préparer dans les meilleures conditions.

Il est proposé que le manager puisse ajouter des précisions tout au long de l'année sur la fiche de poste d'un agent placé sous sa responsabilité. En effet, les fiches de postes des agents ont été écrites initialement en 2017 lors de la cotation des postes. Il est constaté une grande hétérogénéité entre les fiches de postes des agents et une mise à jour s'avère indispensable, sans remettre en cause le rattachement métier qui ne peut se faire que sur demande du directeur, sous couvert du DGA et après un passage en comité technique. Les managers ne pourront renseigner que **les rubriques relatives au contexte du poste, aux activités complémentaires du poste et aux conditions de travail.**

La fiche de poste est l'un des outils de gestion des ressources humaines. Cet outil rend visible, pour les agents, missions, compétences attendues, conditions et moyens d'exercice, lien(s) hiérarchique(s) etc...

Ces précisions permettront :

- A la collectivité : d'être en veille sur les évolutions métiers. En effet, le référentiel métier et compétences est un document qui cartographie l'ensemble des métiers et compétences de la collectivité. Il facilite la reconnaissance et la valorisation des métiers. il permet de déployer plus efficacement l'ensemble des politiques et dispositifs RH d'accompagnement des agents dans l'évolution de leur situation professionnelle et dans le développement de leurs compétences.
- A l'agent : cela lui permet d'avoir une vision précise des missions et compétences nécessaires pour atteindre ses objectifs et construire son parcours professionnel. Une mise à jour permet de valoriser les nouvelles missions confiées, l'environnement de travail dans lequel il exerce et de mobiliser les outils appropriés (formation) en cas de de besoin
- Au manager : d'affiner son organisation et d'être transparent et clair sur les missions attendues des agents placés sous sa responsabilité

Les consultants en organisation QVT et les référents R.H. analyseront les précisions proposées par les managers pour ensuite les répercuter dans l'application Foederis. En outre, le process mis en place garantit le respect du référentiel métiers et du rattachement métier.

Il est proposé d'expérimenter cette nouvelle procédure auprès des agents du siège et des ports en 2022. Il sera proposé d'appliquer la même procédure, dans un second temps, pour les postes des agents travaillant au sein d'un établissement d'enseignement ou au Creps.

➔ **Le bilan avant mobilité d'un agent ou d'un manager :**

La mobilité d'un agent ou d'un manager en cours d'année engendre des difficultés lors de la réalisation des entretiens professionnels (E.P.).

Le nouvel encadrant n'est pas en mesure de renseigner la partie relative au bilan de l'agent arrivé récemment au sein de son équipe. Dans le process actuel, l'ancien manager transmettait sous format papier (ou par mail) au nouveau manager les éléments relatifs au bilan.

Par ailleurs, il apparaît intéressant pour un manager de réaliser le bilan d'un agent de son équipe effectuant une mobilité.

C'est pourquoi il est proposé que les managers puissent, via l'outil Foederis :

- Compléter le bilan d'un agent qu'il encadre avant la mobilité ou le départ de ce dernier
- Compléter le bilan des agents qu'il a encadré lorsqu'il quitte son poste

Le manager peut, depuis avril, compléter un formulaire relatif au bilan dans l'outil Foederis. Son contenu sera automatiquement inséré dans le compte rendu d'E.P. qui sera mené par le nouvel encadrant.

Ce dispositif reste facultatif. Dans la mesure du possible, il sera réalisé dans le cadre d'un échange avec l'agent.

➔ **Modification apportée au formulaire :**

Rubrique « Formations »

Depuis 2021, l'agent peut à tout moment de l'année se préinscrire via Foederis Formation sur des formations présentes dans l'offre régionale, à savoir :

- Les formations organisées par la Région qui se réalisent dans ses locaux ou dans les EPLE : le sigle HDF apparaît en amont de l'intitulé de la formation (exemple : HDF accueil physique et téléphonique)
- Les formations organisées par le CNFPT qui se déploient dans leurs locaux

A partir de l'automne 2022, à l'exception des formations de préparation aux concours et aux examens, tous les autres besoins de formation pourront également être sollicités tout au long de l'année à partir d'un nouveau logiciel de formation qui remplacera Foederis Formation.

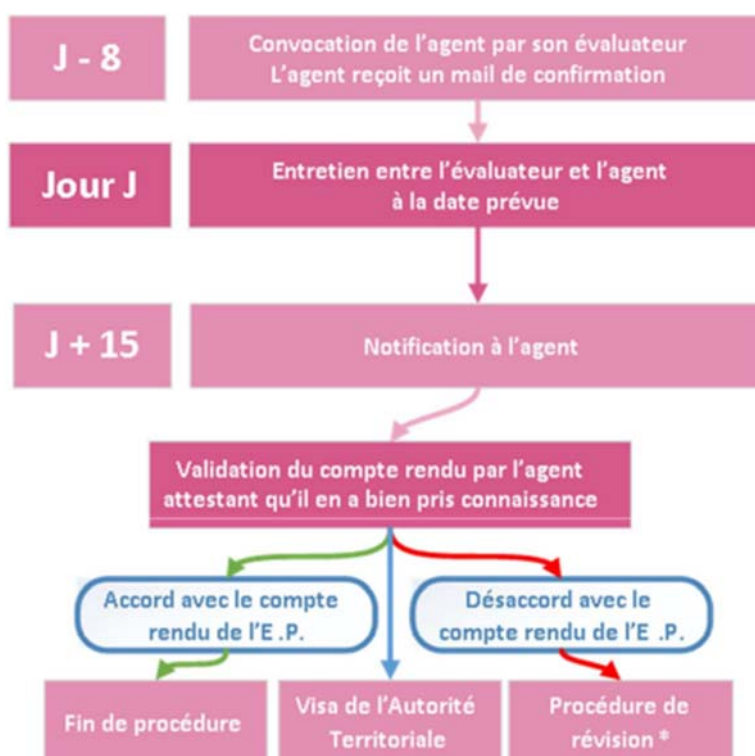
A titre d'exemple, l'agent pourra exprimer de manière littérale sur le logiciel les besoins de formation suivants :

- les besoins spécifiques nécessitant de mobiliser un organisme de formation privé
- les formations habilitantes initiales suivantes : CACES, habilitations électriques
- les formations linguistiques
- les colloques
- les demandes de CPF

Dans le cadre de l'Entretien Professionnel, il n'y a donc plus de recensement des souhaits de formation.

Néanmoins, le manager est tenu de faire le point avec son agent sur ses besoins en formation et d'en rédiger une synthèse.

3/ Le process d'évaluation



* La demande écrite de révision du compte- rendu d'entretien doit être effectuée dans un délai maximum de 15 jours francs* après la notification du compte-rendu.

- **La fiche de poste de référence pour l'évaluation de la manière de servir.**

La fiche du poste occupé au 1^{er} mai 2022 sera l'élément de référence pour l'évaluation 2022.

Dans le cas d'une mobilité en cours de campagne, le bilan de l'année écoulée sera réalisé au regard de l'ancien poste, les perspectives (objectifs à venir, besoins de formation, ...) se feront au regard du nouveau poste occupé.

- **Précisions :**

Tout agent présent lors de la campagne doit bénéficier d'un entretien professionnel. Il doit avoir travaillé au moins 3 mois en amont de son entretien pour que son manager puisse compléter la partie bilan du compte rendu.

L'évaluateur

L'entretien est réalisé par le responsable hiérarchique direct de l'agent (N+1) ou par délégation son adjoint. En leur absence, l'entretien est réalisé par le N+2.

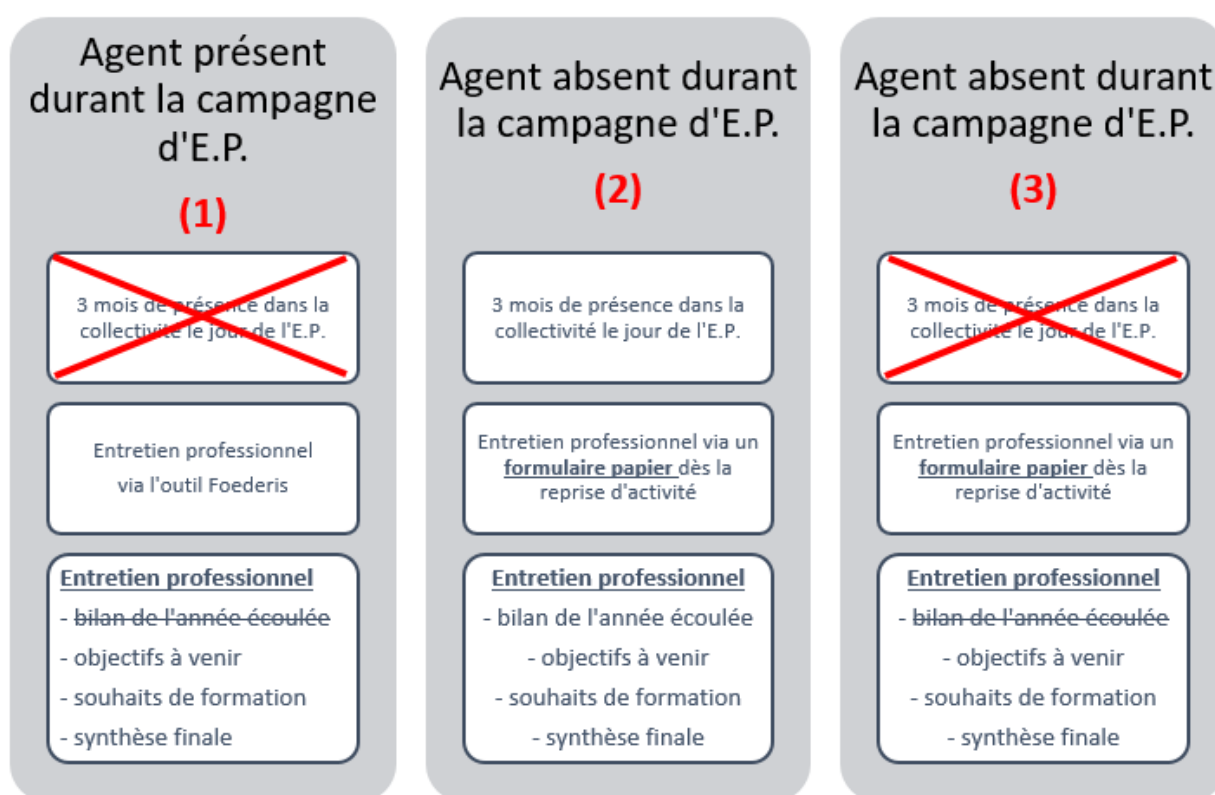
L'entretien professionnel doit être conduit, annuellement, par la personne qui organise et contrôle le travail au quotidien. Les agents évaluateurs des services relèvent obligatoirement du domaine du management (manager d'équipe, intermédiaire, de direction et de direction générale).

Dans les établissements d'enseignements, les évaluations seront réalisées par les agents régionaux (responsables d'équipe et responsables de restauration) et par exception, par le gestionnaire ou le chef d'établissement, lorsque l'agent lui est directement rattaché ou lorsque le manager de proximité est absent.

Il est à noter que les fiches de poste et les organigrammes participent à l'identification du supérieur hiérarchique direct (circulaire du 6 août 2010). Cette notion est indépendante du cadre d'emplois d'appartenance ou du grade.

La conduite de l'entretien professionnel par le manager est une composante essentielle de ses missions. Il ne saurait s'y soustraire sans manquer à ses obligations, exceptions faites de situations particulières (absence durant la campagne pour maladie notamment).

o **Situations particulières rencontrées durant la campagne d'entretien professionnel**



1. L'agent est présent durant la campagne d'entretien professionnel **mais** ne justifie pas de 3 mois de présence le jour de son EP (agent absent, nouvellement arrivé dans la collectivité).

Seule la rubrique portant sur les objectifs professionnels à venir sera alors à compléter ainsi que les besoins en formation. L'entretien devra être validé par le N+1.

2. L'agent est évaluable **mais** absent pendant la campagne d'évaluation,

En dehors de la période de campagne, le compte-rendu de l'entretien professionnel pourra être réalisé sur un formulaire papier dans les mêmes conditions de délais et de procédure. Il sera signé des deux parties, transmis à la direction des Ressources Humaines et versé au dossier de l'agent.

3. L'agent ne justifie pas de 3 mois de présence le jour de l'EP et reprend son activité après la campagne d'entretien professionnel.

En dehors de la période de campagne, le compte-rendu de l'entretien professionnel pourra être réalisé sur un formulaire papier dans les mêmes conditions de délais et de procédure. Seule la rubrique portant sur les objectifs professionnels à venir sera alors à compléter ainsi que les besoins en formation. Il sera signé des deux parties, transmis à la direction des Ressources Humaines et versé au dossier de l'agent.

4/ Plan d'accompagnement de la mise en œuvre de l'entretien professionnel

o Une offre de formation diversifiée.

L'offre de formation concernera dans un premier temps les encadrants.

Elle se compose ***pour les managers*** :

- d'une formation « socle de base » sur la conduite de l'entretien professionnel. Destinée en priorité aux nouveaux managers, elle leur permettra de se familiariser avec l'exercice, d'identifier les bonnes pratiques de l'entretien professionnel, et les conditions de réussite de celui-ci.

Pour les agents nouvellement arrivés dans la collectivité ou n'ayant jamais eu d'entretien professionnel :

- d'une présentation du module Entretien Professionnel dans Foederis.
- d'un accompagnement pour « préparer son entretien professionnel ».

o Coordination de hotline technique et R.H.

Une assistance téléphonique globale permettant de répondre aux problématiques sera mise en place pendant la durée de la campagne.

- le numéro 03 74 27 00 29 dédié à l'entretien professionnel géré par la D.R.H. (questions liées à l'entretien professionnel et aux process qui en découlent) ;
- l'assistance utilisateurs ICARE gérée par la D.S.I. (questions liées à la connexion sur l'intranet, sur Foederis, à la messagerie, aux problématiques de réseaux ...)

5 / Plan de communication accompagnant la mise en œuvre du projet « Entretien professionnel » et le déploiement de la campagne 2022.

Un travail spécifique sera mené par la D.R.H., en collaboration avec les équipes de la Direction de la Cohésion et de la Communication Interne afin de proposer un plan de communication qui permettra de toucher l'ensemble de la population intervenant sur l'entretien professionnel.

- Les actions suivantes devraient être menées :

- **Article Newsletter** sur les dates de mise en œuvre de la campagne 2022 ;
- **Mise en ligne d'une rubrique sur l'entretien professionnel, sur l'intranet LEO**

(pour les agents régionaux) et sur le portail Elycée (pour les proviseurs et gestionnaires) ;

- **Mail d'information** aux proviseurs, gestionnaires et managers régionaux les informant du démarrage de la campagne d'entretien professionnel ;
- Guide de l'Entretien Professionnel 2022 ;
- Des sessions d'informations à destination des agents dont les modalités d'organisation seront fixées en fonction de la situation sanitaire.