

Représentante Syndicale :

Audrey GALLAND

Représentante Syndicale

Adjointe :

Laetitia GUYOT

Vos élu(e)s:

Martine AUPROUX

Noria AZIBI

Ibrahim BENABED

Claudie BENOIT

Lisa CHERILLO

Ludovic CHMIELEWSKI

Didier DARNIS

Sophie DE CHARPIN

Loic DOPIERALA

Yassine EL KOUBAI

Tiphaine GUEGUEN

Ronan JAMET

Pascal LECOMTE

Marianne LOEDEC

Anne-Priscille MAMET

Rémy MEYNARD

Hamza MOHAMMADINE

Alice NAOURI

Murielle ORTY

Sassy OUAHYOUNE

Alexandre PERRET

Phonesavanh PIERRAT

Pierre-Henri PREMONT

Kim Loan ROUABEHIA

Contact @ :

PARIS IRP CFDT CE GPAC



LES ÉVALUATIONS PROFESSIONNELLES

AVANT, PENDANT, APRES...

L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

L'évaluation professionnelle est requise pour l'ensemble des salarié(e)s une fois par an. Elle est obligatoire pour les personnes salariées à la date du 30 Juin de l'année N, facultative à la main du manager pour les personnes recrutées après cette date.

Elle permet de faire un bilan de l'année écoulée, de définir vos opportunités de développement et de se projeter sur l'année à venir.

L'évaluation annuelle est réalisée par le manager direct sauf cas particulier et se déroule de mi octobre de l'année N au 31 janvier de l'année N+1.

Votre manager doit vous fixer un RDV 15 jours à l'avance pour vous laisser le temps de préparer cet entretien.



AVANT

- ✓ **Vérifier** le nom de votre manager dans About me. En cas de mobilité au cours de l'année, il est possible de désigner un Co-évaluateur, mais ce dernier n'assistera pas à l'entretien.
- ✓ **Mettre à jour** votre ABOUT ME (cv, photo...).
- ✓ **Préparer** l'entretien (niveau de réalisation des objectifs individuels et collectifs, plan de développement personnel...). Vous pouvez le préparer sur votre temps de travail bien évidemment avec modération, il suffit juste de prévenir votre manager.
- ✓ **Réfléchir** à vos besoins de formation qui pourront ainsi être formalisés sur le document.

PENDANT

C'est un moment clé de la relation entre votre manager et vous. L'évaluation peut se dérouler en présentiel ou en distanciel.

Il convient de préciser le contexte de l'année évaluée (problème RH et/ou travaux au sein de l'agence, retour d'absence prolongée, mobilité).

En aucun cas, vous ne devez prendre connaissance ce jour là, d'éléments ou de points d'effort que votre manager n'aurait pas abordé avec vous tout au long de l'année.

L'évaluation professionnelle est simplifiée par le feedback au fil de l'eau. Il permet de reconnaître le travail accompli et de capitaliser sur vos points forts et aussi d'identifier les points à améliorer en terme de développement de compétences.

Même s'il porte sur des points d'amélioration, le feedback doit être constructif. Il doit être personnalisé, factuel et délivré avec un verbatim approprié.



APRÈS

- Prendre connaissance de la synthèse rédigée par votre manager ou coconstruite avec lui.
- **Vous pouvez rédiger un commentaire**, le plus factuel et argumenté possible si vous le jugez opportun. Par exemple, si un point de désaccord subsiste après concertation avec votre manager.
- **Nous vous conseillons également d'ajouter un commentaire sur les 3 sujets suivants : votre souhait de mobilité fonctionnelle, géographique et votre rémunération.**
- Votre manager recevra **une notification automatique** lorsque vous aurez validé votre évaluation avec ou sans commentaire.
- Dès que vous aurez validé votre évaluation annuelle, celle-ci sera **accessible en format PDF** dans votre about me.
- Tous vos commentaires restent accessibles dans le temps par vos managers, votre G.I et le staffing, d'où l'importance de leur pertinence.
- Les RH prennent connaissance de **TOUS** les commentaires rédigés par les salarié(e)s.

A noter: Si vous ne clôturez pas votre entretien d'évaluation professionnelle, cela se fera automatiquement lorsque la période de l'évaluation annuelle s'achèvera.

CATALOGUE DES COMPETENCES



En vue des évaluations professionnelles, un catalogue de compétences est mis à votre disposition avec possibilité de vous auto-évaluer.

- [About Me - Echonet mobile](#)
- [Guides de développement des compétences - Skills Development Guides \(sharepoint.com\)](#)



Les formations obligatoires doivent être achevées dans les délais impartis. Tout manquement à ce principe inclus dans l'objectif individuel « Respect du Code de Conduite, des Règles et Règlementation » devra faire l'objet d'un constat mineur ou modéré sur cet item (note 2).

Vos représentants CFDT restent à votre disposition avant, pendant et après vos évaluations professionnelles

CLICK

QUELQUES LIENS UTILES

[Guide de l'utilisateur « Evaluation de fin d'année »](#)

[Foire aux questions \(FAQ\)](#)

[Mention entretien individuel](#)