

Le dispositif d'accompagnement du protocole du 30 novembre 2004



Finalités – Principes - Orientations



**Le dispositif d'accompagnement :
aider les organismes à mettre en place
le nouveau dispositif de gestion et
d'évaluation des compétences**

avec un double enjeu

- ❖ 1. Favoriser l'harmonisation des pratiques
- ❖ 2. Répondre aux attentes des organismes



Le dispositif d'accompagnement : un double enjeu

❖ Favoriser l'harmonisation des pratiques

1. Dans la mise en place du nouveau système de rémunération

- Par un dispositif d'accompagnement formation concerté au sein du Réseau Institutionnel et en partenariat avec les Caisses Nationales et l'Ucanss.

- en articulation avec la note méthodologique relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 30 novembre 2004

2. Dans la gestion et l'évaluation des compétences

- en s'appuyant sur un cahier des charges national inter-branche pour les formations aux entretiens d'évaluation et d'accompagnement



Le dispositif d'accompagnement : un double enjeu

❖ Répondre aux attentes des organismes

- 1. Par un dispositif qui prend en compte :**
 - les interrogations, les besoins, les attentes exprimés
- 2. Par un dispositif qui traite, dans un premier temps, des effets immédiats induits par le protocole :**
 - sur la gestion et l'évaluation des compétences
 - sur les pratiques managériales



Le dispositif d'accompagnement : présentation du dispositif

- MODULAIRE

- EVOLUTIF

- EN TROIS PHASES :

1. Phase préparatoire de diagnostic et d'information

2. Phase de mise en œuvre : construction – réalisation

3. Phase de suivi : bilan, actions complémentaires, mise en place des modalités de suivi régionales et nationales



Le dispositif d'accompagnement

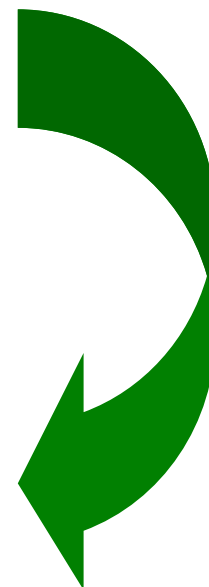
PHASE PREPARATOIRE

Diagnostic des problématiques RH et élaboration d'un plan de travail

Aider les organismes à bâtir un plan d'action adapté



- à l'esprit du texte
- aux enjeux institutionnels



**Inter ou
accompagnement Intra**

Au contexte local



Le dispositif d'accompagnement **PHASE PREPARATOIRE**

**Diffusion de l'information nationale et
cadrage institutionnel**



JOURNEES REGIONALES



Le dispositif d'accompagnement du protocole du 30 nov. 2004

Le dispositif d'accompagnement

PHASE PREPARATOIRE

Diffusion des enjeux et principes Mesures essentielles de l'accord

Faire connaître l'accord pour préparer sa mise en œuvre - Aider les organismes à :

Sensibiliser l'encadrement :

- fortement concerné
- relais d'information

Formaliser un plan de communication interne : modalités, argumentaires...

Inter ou accompagnement Intra



Le dispositif d'accompagnement

PHASE DE MISE EN OEUVRE

Le référentiel emplois & compétences

Aider les organismes dans l'élaboration et la mise à jour de leurs référentiels emplois-compétences

**En Intra -
Apporter une
aide au pilotage
et/ou à la
mise en
œuvre
de l'opération**

**En Inter par
Branche -
Faciliter
l'harmonisation
des pratiques
au plan
régional**



Le dispositif d'accompagnement

PHASE DE MISE EN OEUVRE



La politique de gestion des compétences et de rémunération

Appui à la réflexion:

- aider les organismes à analyser les liens entre politique RH, évaluation des compétences et politique de rémunération
- afin de définir leur propre politique de rémunération



Le dispositif d'accompagnement

PHASE DE MISE EN OEUVRE

Mise en œuvre des entretiens d'évaluation et d'accompagnement

Aider les organismes à bâtir leur système d'évaluation :

- Démarche
- Communication
- Définition des processus
- Création des supports

Intra



Le dispositif d'accompagnement

PHASE DE MISE EN OEUVRE

Mise en œuvre des entretiens d'évaluation et d'accompagnement

1. Aider les organismes à former les managers :



**Managers
expérimentés
dans la conduite
d'entretiens
annuels**



Managers débutants

2. Préparer les évalués



Le dispositif d'accompagnement

PHASE DE MISE EN OEUVRE



Les actions de formation

1. Formation des personnes-relais :

RRH

Formateurs internes

Managers

Inter

pour assurer le pilotage et la mise en œuvre des entretiens annuels d'évaluation et d'accompagnement



Le dispositif d'accompagnement

PHASE DE MISE EN OEUVRE



Les actions de formation

1. Formation des personnes-relais

OBJECTIFS

1. S'approprier :

- les enjeux institutionnels à l'origine de l'accord
- les enjeux de l'accord lui-même et ses principales innovations
- les enjeux de l'EAEA



Le dispositif d'accompagnement

PHASE DE MISE EN OEUVRE



Les actions de formation

1. Formation des personnes-relais

OBJECTIFS

2. S'approprier le système d'évaluation :

- la place de l'entretien annuel au sein de la GRH
- les étapes de l'évaluation
- la mise en œuvre d'un nouveau système d'évaluation



Le dispositif d'accompagnement

PHASE DE MISE EN OEUVRE



Les actions de formation

1. Formation des personnes-relais

OBJECTIFS

3. S'approprier le kit pédagogique :

- pour former les évaluateurs
- pour préparer les évalués



Le dispositif d'accompagnement

PHASE DE MISE EN OEUVRE

Les actions de formation

Par le formateur-relais
ou accompagnement Intra

2. Formation des évaluateurs (1ère partie)

**pour assurer la conduite des entretiens
annuels dans le cadre du protocole d'accord**

- *la présentation de l'accord (contexte, enjeux...)*
- *Le dispositif d'évaluation :*
 - *Les enjeux de l'EAEA*
 - *Les étapes de l'évaluation et le rôle du manager*
 - *Le système propre à l'organisme*



Le dispositif d'accompagnement

PHASE DE MISE EN OEUVRE



Les actions de formation

Formation des évaluateurs (2ème partie)

pour maîtriser la conduite des entretiens annuels dans ses aspects méthodologiques et comportementaux

- *préparation de l'EAEA : acquérir une méthodologie pour analyser les faits, décliner un plan d'action du service en objectifs individuels et évaluer les compétences*
- *conduite et conclusion de l'entretien*



Le dispositif d'accompagnement

PHASE DE MISE EN OEUVRE



Les actions de formation

3. Préparation des évalués

pour participer de manière active à son entretien annuel

- *la présentation de l'accord et les enjeux de l'EAEA*
- *La préparation de son entretien*
- *Le système propre à l'organisme*



Le dispositif d'accompagnement

PHASE DE MISE EN OEUVRE

Implication des managers dans la gestion des compétences

**Aider les organismes à mettre en œuvre et
consolider un réel dispositif de gestion et
d'évaluation des compétences**



**La place du cadre
dans la gestion
des compétences
(sensibilisation)**



**Savoir gérer les
compétences
(formation)**

Inter



Le dispositif d'accompagnement PHASE DE SUIVI

Professionalisation des managers



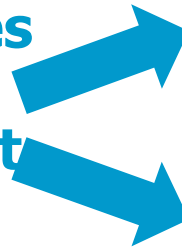
**Formations Inter ou
accompagnement intra**



Le dispositif d'accompagnement

PHASE DE SUIVI

Accompagnement des
pratiques et
approfondissement
de la gestion des
compétences



Séminaire et/ou échanges
de pratiques pour les RRH

Formations pour les managers
(méthodes, outils...)

Incidences
Juridiques de
l'application
du texte



Journée pour les RRH sur
les évolutions « techniques »

