

Entretien professionnel Un logiciel pour faciliter le travail des évaluateurs

CDG du Bas-Rhin 720 collectivités affiliées

Alors que les collectivités locales avaient pour obligation d'adopter l'entretien professionnel dès 2015, le centre de gestion a mis au point un outil informatique pour les accompagner.

En mettant à la disposition de ses collectivités affiliées, fin novembre 2015, un logiciel de gestion des entretiens professionnels, le centre de gestion (CDG) du Bas-Rhin s'est montré plutôt réactif. Le décret du 16 décembre 2014 rendait effectivement obligatoire le basculement du système de notation à celui de l'entretien professionnel dès l'année suivante. «Avec cet outil, notre objectif était de donner du sens à cette nouvelle procédure et d'aider les collectivités à se l'approprier», explique Pascale Cornu, directrice générale des services du CDG.

DES MODÈLES TYPES

Une mise en perspective de la philosophie et des mécanismes de l'entretien professionnel a ainsi précédé le travail d'élabo-

des objectifs, les compétences, l'activité et les expériences professionnelles, et sert de trame au déroulé de l'entretien.

Des modèles types et un outil sous Excel de réalisation des fiches de poste ont également été fournis, ainsi que deux guides à destination des évaluateurs et des évalués. Par ailleurs, un logiciel a été développé en interne pour permettre aux évaluateurs des collectivités de saisir leurs comptes rendus et de les transmettre à la commission administrative paritaire. «Dès lors, 400 formateurs ont été formés avec le CNFPT de septembre à décembre 2015 et ont pu, à leur tour, former au sein des collectivités les évaluateurs», souligne Pascale Cornu.

DÉMATÉRIALISATION

Permettant de s'approprier l'entretien professionnel, le nouvel outil a également séduit des collectivités déjà familiarisées avec la démarche. «Nous avons expérimenté l'entretien professionnel dès 2011», constate Philippe Boelher, directeur des ressources humaines d'Obernai

(187 agents, 10 900 hab.). Certains évaluateurs se montraient sceptiques quant à l'intérêt du logiciel, mais il a

finalement été bien accueilli. L'outil représente un gain de temps puisqu'il est possible de préremplir certaines rubriques du compte rendu. Des enca-

TÉMOIGNAGE

«Nous souhaiterions aller plus loin et extraire des données»



CAROLINE DOSCH, adjointe à la DRH de la CC et la ville de Saverne (*)

«Le retour des encadrants sur le logiciel du centre de gestion est globalement positif: la majorité des évaluateurs a indiqué qu'il est intuitif. Tous ont joué le jeu et, dès le deuxième entretien, ils avaient l'outil en main. L'informaticien du CDG s'est montré très disponible et réactif pour régler les petits bugs. Même si nous avons expérimenté l'entretien professionnel dès 2012, nous avons bénéficié de la formation proposée par le centre de gestion et le CNFPT: trois sessions d'une journée pour rappeler le dispo-

sitif et s'approprier le nouveau formulaire. Pour nous, ce logiciel était l'occasion de dématérialiser et de faciliter la procédure. Nous souhaiterions aller plus loin et extraire des données pour élaborer notre plan de formation et alimenter notre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.»

(*) CC: 28 communes, 180 agents (230 à la ville), 30 700 hab.

drants ont même choisi de saisir les éléments au fil de l'entretien. Cela donne plus de fluidité à l'exercice et laisse plus de place au dialogue.

La dimension de dématérialisation portée par le projet a, de son côté, séduit la communauté de communes de la région de Saverne et la ville de Saverne (lire le témoignage). En amont de la campagne d'entretiens, les activités et compétences de chaque agent ainsi que les fiches de poste ont été renseignées dans le logiciel par la DRH. «Ces éléments et les objectifs 2016 étant désormais saisis, le gain de temps sera mesurable l'année prochaine»,

assure Caroline Dosch, adjointe à la DRH.

À la mi-mars, 218 collectivités locales avaient utilisé le logiciel pour les entretiens professionnels de 2 452 agents territoriaux. Les employeurs souhaitent pousser plus avant ses fonctionnalités. «Pourquoi ne pas y faire figurer les formations antérieures afin d'en tenir compte lors de l'entretien?» suggère Philippe Boelher. Pour Pascale Cornu, l'outil doit s'inscrire dans une cohérence d'ensemble et est appelé à servir de support pour la promotion interne ou la mise en place du nouveau régime indemnitaire. ●

Gaëlle Ginibrière

«Pourquoi ne pas y faire figurer les formations antérieures suivies par les agents afin d'en tenir compte lors de l'entretien?»

Philippe Boelher, DRH d'Obernai

ration de plusieurs documents support, en concertation avec les partenaires sociaux. Parmi eux, le compte rendu d'entretien repose à la fois sur l'atteinte