

Le contexte de l'innovation

Il existait depuis plus de 10 ans au Conseil général des Yvelines, une évaluation sur support papier, mais aucune exploitation ne pouvait être faite de ces 2 500 fiches en 4 pages manuscrites, dont le contenu était souvent pauvre et sans lien avec une note davantage attachée à la personne qu'au travail produit.

L'arrivée de 1200 nouveaux agents placés sous la responsabilité des chefs d'établissement dans 115 collèges et le chantier de modernisation des services engagé en 2007 qui remplaçait le manager au cœur des processus RH, imposaient la mise en place d'un système plus efficient.

L'idée innovante

Concevoir un entretien d'évaluation professionnelle dématérialisé conforme au décret de juin 2010, sur la base du répertoire des métiers du CNFPT, qui simplifie et structure la démarche managériale dans les différents actes de gestion des ressources humaines.

L'objectif recherché

- Faire de l'entretien d'évaluation la véritable pierre angulaire de la gestion moderne des ressources humaines, en concentrant sur un seul outil et en une seule fois, les différents avis que le manager est amené à formuler sur ses collaborateurs, facilitant ainsi la mise en œuvre de la politique de promotion, de rémunération et d'une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.
- Renforcer le professionnalisme de la ligne managériale en fournissant des critères objectifs et partagés d'évaluation des agents et réduisant les contraintes logistiques de l'exercice grâce à la souplesse qu'offrent les nouvelles technologies de l'information et de la communication.
- Développer un outil performant facilement adaptable à toutes les collectivités territoriales, notamment les plus modestes.

La démarche mise en œuvre (programmation, partenariats)

Pour des raisons de délai et de coût, la structure disposant des compétences nécessaires en matière de conduite de projet, de conception de SIRH et d'évaluation professionnelle, la solution d'un projet interne piloté par le DRH avec le partenariat du Centre de Gestion pour réaliser la solution technique sur le SIRH (Ciril) s'imposait. Fin 2008, le CIG réalisait un prototype d'outil web à partir d'une maquette des écrans, des données du fichier de personnel, du circuit de validation et des spécifications fournis par la DRH.

Une démarche itérative en parallèle avec les managers permettait de déterminer les 5 activités et les 5 compétences essentielles pour chaque métier et le rattachement métier-agent, à partir du répertoire CNFPT (pour favoriser la portabilité du produit).

A partir du bilan de la campagne (étalée de décembre à avril, avec 96% de réalisation), enrichissement des fonctionnalités (nombre d'activités, de compétences complémentaires et d'objectifs) pour développement de l'outil web intégré au SIRH, fin 2009.

Après le bilan de campagne auprès des managers et des représentants du personnel, la version 2010 intégrait les ajustements des critères et de la procédure d'évaluation par rapport au décret de juin 2010 instaurant l'entretien professionnel en remplacement de la notation.

Elle a reçu un avis favorable en CTP et a été étendue aux agents des foyers départementaux de l'enfance, (statut FPH).

Le contenu de la réalisation

Outil web adossé au SIRH, permettant un accès facile, en tous points du Département et à tout moment pour tous les acteurs concernés.

Gestion du rattachement des agents au manager et des habilitations automatisée à partir de l'organigramme.

Grille d'activité et compétences automatisée avec le rattachement du métier à chaque agent.

Exploitation informatique des données de l'entretien pour les autres fonctionnalités du SIRH : promotion, avancement, plan de formation

Simplicité et souplesse de saisie des différents items par le manager, circuit de validation hiérarchique en temps réel, visibilité des historiques, traitement de la mobilité en cours d'année.

Visibilité des directeurs et de la DRH sur le déroulement de la campagne d'évaluation en temps réel.

Pour tenir compte des spécificités d'exercice du métier sur le poste tenu, le manager a la possibilité d'ajouter trois activités et compétences complémentaires, et de ne pas remplir d'appréciation pour les activités et compétences de base qui ne seraient pas exercées.

Les moyens humains (internes et externes) et financiers (budget total, coûts pour la collectivité)

Mobilisation des ressources internes dans le cadre de leur mission (6 cadres, 1 apprenti pour la DRH, les 12 directeurs d'emploi et leurs managers) estimée à 2 ETP.

Aucune dépense externe.

Le bilan de la réalisation (évaluation, suivi, projet d'évolution)

Le bilan est jugé satisfaisant par les managers et l'autorité territoriale : 93% de réalisation au 28 février 2011 pour la dernière campagne (respects des délais pour les agents et les managers) et une amélioration qualitative notable liée à l'utilisation des évaluations pour l'ensemble de la politique RH. Les demandes d'améliorations témoignent de la forte appropriation de la démarche par les managers, elles portent sur l'ergonomie des statistiques d'avancement en cours de campagne et la notification aux agents.

Depuis le 1^{er} mars 2011, la gestion de la mobilité en cours d'année est opérationnelle.

La notification électronique à l'agent, dans un espace dédié, sécurisé avec archivage historique, est prévue pour le début de la nouvelle campagne.

Le management des compétences sera facilité par l'ouverture directe depuis l'évaluation, de l'outil de saisie du plan individuel de formation, comportant un catalogue de formation propre à chaque direction.