

TITRE

GERONTONEWS.COM

Le site des décideurs d'EHPAD.

Nombreux articles de Richard CAPMARTIN - directeur associé du cabinet RC Human Recruitment - publiés régulièrement sur le site gerontonews.com dans la rubrique "Ressources humaines".

« Loin de se cantonner à de la "permanence", le travail de l'équipe de nuit en Ehpad est polyvalent. Sécurité, assistance et continuité des soins font partie des principales missions dévolues à ces "veilleurs" que sont les AS, AMP ou ASH. »



Comment mener un entretien d'évaluation en Ehpad?

FICHE PRATIQUE 29/10/2015 RESSOURCES HUMAINES



Crédit: Shutterstock/VIGE.CO

Outil de management de proximité, l'entretien d'évaluation est un moment d'échange important entre un professionnel et sa hiérarchie. Il requiert du formalisme dans la méthode afin d'éviter certains écueils, comme la dispersion, l'impossibilité d'établir un dialogue ou encore le manque d'objectivité.

A quoi sert l'entretien d'évaluation?

Encore appelé "entretien individuel", il est un processus dynamique de gestion des compétences, un outil de communication et de fidélisation. Sa visée première consiste à porter une appréciation professionnelle objective sur le travail du salarié, le plus souvent sur une période annuelle. Le temps consacré à l'entretien professionnel doit permettre:

- d'apprécier les compétences professionnelles (savoir-faire requis du métier en lien avec la fiche de poste, savoir-être)
- de faire le bilan et d'échanger sur les objectifs et réalisations de l'année, d'évaluer la qualité et l'efficacité du travail au regard des priorités définies et de faits concrets
- de définir les actions et les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs fixés, ajustés au contexte professionnel existant, et de déterminer les indicateurs de résultats attendus
- d'apprécier les compétences professionnelles (savoir-faire requis du métier en lien avec la fiche de poste, savoir-être)
- d'évoquer les attentes du salarié (en matière de formation, d'évolution de carrière, de mobilité) et celles de l'établissement. En ce qui concerne la rémunération, si le salarié exprime le souhait, mieux vaut le laisser aborder cette question car l'entretien d'évaluation est avant tout un moment de liberté d'expression. Mais cet aspect fera l'objet d'un autre rendez-vous, les augmentations étant soumises à des critères très précis tels que l'augmentation de la valeur du point des conventions collectives, revue chaque année, et/ou des critères qui mêlent des facteurs quantifiables (comme la hausse du chiffre d'affaires, du taux d'occupation par exemple), une promotion ou encore un comportement
- d'échanger sur les faits marquants ou les difficultés rencontrées au cours de l'année passée (travail, collègues, relations hiérarchiques, relations résidents/familles, projet institutionnel...), les aspects positifs du travail - pour prévenir les conflits et les risques psycho-sociaux-, les éventuels changements à venir
- de valoriser les compétences en décrivant les capacités et aptitudes individuelles
- de soutenir et de conseiller.

Quel est son cadre juridique?

Dans la fonction publique hospitalière (FPH), depuis 2015, les fonctionnaires et contractuels de, à l'exception du personnel de direction, font l'objet d'une évaluation professionnelle en remplacement de la notation peu à peu abandonnée avec l'évolution du management public (circulaire n°DGOS/RH4/2012/14 du 12 janvier 2012 relative à la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel dans la fonction publique hospitalière). Cet entretien professionnel doit être réalisé chaque année au titre de l'année civile de référence.

L'entretien professionnel des agents porte sur les résultats professionnels obtenus au regard des objectifs fixés, les objectifs pour l'année à venir, la manière de servir, les compétences acquises, les besoins de formation, les aptitudes à l'encadrement s'il y a lieu et les perspectives d'évolution de carrière et de mobilité.

L'appréciation de la valeur professionnelle se fait à partir de critères d'évaluation qui dépendent du métier, du corps d'appartenance, de la nature des activités exercées et des compétences attendues en fonction des responsabilités confiées.

L'agent est convoqué huit jours au moins à l'avance, la convocation étant accompagnée du support du compte rendu de l'entretien. Ce dernier donne lieu à un compte rendu signé par l'agent et son N+1, visé par le N+2 qui comporte une appréciation générale exprimant sa valeur professionnelle. Ce document est l'un des éléments moteurs de la carrière (plus que la notation, auparavant). Le fonctionnaire peut en contester le contenu, en tout ou partie, auprès d'une commission administrative paritaire (CAP), voire former un recours devant le juge administratif pour cette révision, toujours après avis de la CAP.

Dans le secteur privé, en l'absence de mention dans les conventions collectives (comme la CCN 51 pour la Fehap et la CCN du 18 avril 2002 pour la FHP), c'est la jurisprudence qui encadre les pratiques relatives à cet entretien. Néanmoins, l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (Anesm) a publié des recommandations de bonnes pratiques professionnelles.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit être consulté pour tout nouveau dispositif d'évaluation dont les modalités sont de nature à avoir des répercussions sur les conditions de travail.

Pratique

Sinistres en Ehpad: comment gérer la reconstruction?
FICHE 27/01/2016

Sinistres en Ehpad: savoir anticiper et réagir
FICHE 05/01/2016

Les spécificités du travail de nuit en Ehpad
FICHE 17/12/2015

Comment fidéliser le personnel

Les offres APMjob.com

Animateur ou Animatrice en EHPAD

Médecin coordonnateur en EHPAD (80%)

LES OFFRES D'EMPLOI →

Évènements

3e Journée interrégionale Diabétologie et Gérontologie
Le 03/03/2016

7èmes Assises des technologies numériques de santé
Le 09/03/2016

PROPOSER UN ÉVÈNEMENT À L'AGENDA →