

Lancement de la campagne Entretien professionnel annuel (EPA) 2023

Emetteurs :

DGA RHRS : Jean-Yves CRIBIER
Direction du Développement des Talents et des Compétences : Thierry BOUILLON
Direction Qualité Performance du Développement Talents et Compétences : Caroline COMTE

Correspondants :

Département optimisation du développement des talents et compétences et qualité de la formation : Isabelle ALLEAUME-PRINGUET, Sabrina BELKACEM

Destinataires

Tous les personnels

Annexes

- Les dispositions applicables dans le cadre de la campagne EPA

Publication au Bulletin officiel de Pôle emploi

Oui

Complète, remplace,...

Thème

Ressources humaines > Carrière et mobilité

Source(s)

Instruction n° 2023-01

Lancement de la campagne Entretien professionnel annuel (EPA) 2023

La présente instruction a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de la campagne 2023 relative à l'Entretien professionnel annuel, prévu à l'article 21 de la convention collective nationale de Pôle emploi et à l'article 20 du décret statutaire de 2003.

L'entretien professionnel annuel constitue un moment privilégié de dialogue entre le collaborateur et son manager. Ce temps d'échange est l'occasion de faire le point sur la situation professionnelle du collaborateur, de réaliser un bilan de l'année écoulée et d'envisager l'année à venir. L'échange autour des compétences et de leur développement est également au cœur de cet entretien.

L'entretien professionnel annuel vise à aborder, pour tous les agents, les éléments suivants :

- le bilan de l'année écoulée :
 - le bilan quant à l'atteinte des objectifs ainsi que le bilan, s'il y a lieu, des activités complémentaires exercées,
 - le bilan des actions de développement des compétences réalisées et un échange autour des compétences à l'appui des autodiagnostic et du débrief Atouts si le collaborateur souhaite en partager les conclusions avec son manager,

Cet échange est également un préalable afin de nourrir le volet développement des compétences de la partie perspective. Il s'inscrit dans la démarche compétences qui vise à mobiliser et développer les compétences de chacun pour mettre en œuvre les transformations attendues et rendre le meilleur service à nos usagers à travers :

 - le renforcement des compétences sociales et managériales, pour favoriser l'évolution des postures professionnelles, vers des modes de fonctionnement plus collaboratifs,
 - l'acquisition ou le développement des compétences techniques nécessaires à la maîtrise des activités et à l'amélioration de nos services,
 - la mise à jour de la couverture des activités via le descriptif d'activités,
- les perspectives de l'année à venir :
 - les objectifs et contributions à venir,
 - l'examen de la situation pour les agents de droit privé non promus depuis 3 ans,
 - les souhaits de mobilité fonctionnelle et géographique, d'exercice d'une activité complémentaire ou de départ à la retraite, sous 1 an
 - les nouveaux besoins de développement des compétences (action de formation, tutorat, ou autre) identifiés conjointement par le manager et l'agent,

Cette identification des besoins est nourrie des échanges réalisés à l'occasion du bilan autour des compétences et des objectifs/contributions fixés pour l'année à venir
- les conclusions de l'entretien pour l'agent et le manager.

En 2023, le formulaire a été actualisé au regard de l'entrée en vigueur de l'accord sur la qualité de vie au travail à Pôle emploi du 17 mars 2022. Au-delà de la charge de travail et des modalités de travail, il invite à un échange sur la qualité de vie au travail et les conditions de travail, ainsi que sur l'utilisation des outils numériques et le droit à la déconnexion.

Cette instruction s'inscrit, elle-même, dans une volonté de simplification. Elle pose le cadre commun et offre des marges de manœuvre en cohérence avec les engagements portés par la performance par la confiance.

Ainsi, si nécessaire, chaque établissement pourra compléter cette instruction nationale afin de l'adapter à son contexte sans ajouter de contraintes complémentaires. Il pourra ainsi intégrer des dispositions complémentaires qui devront faire l'objet d'une communication à l'ensemble de la ligne managériale et des agents de l'établissement concerné. Par exemple, les managers pourront réaliser les EPA selon des modalités définies en concertation avec le collectif, et notamment :

- possibilité de fixer un objectif commun à un groupe de personnes, en adoptant des modalités de communication et de réalisation spécifiques (une partie de l'EPA peut être réalisée en commun)
- fixation d'objectifs selon un mode ascendant, avec la possibilité pour un collectif de niveau N de proposer un objectif professionnel pour le niveau N+1 voire N+2

Différentes modalités d'organisation et de réalisation des EPA peuvent être proposées par le manager (entretien en plusieurs étapes,...) : elles doivent être partagées et validées par le ou les agent(s) concerné(s)

1. Cadre

Il s'agit des éléments incontournables à prendre en compte par l'ensemble des établissements.

Il intègre, au niveau national, trois dimensions :

- le respect du cadre légal et des engagements conventionnels/statutaires,
- les principes de mise en œuvre,
- les modalités de gestion.

C'est ce cadre énoncé qui permet aux collaborateurs de Pôle emploi, managers et agents, d'avoir une vision de l'attendu, d'identifier et de mobiliser les marges de manœuvre dont ils disposent dans la mise en œuvre de ce dispositif.

2. Campagne EPA 2023

2.1 Le cadre conventionnel

La campagne EPA s'inscrit dans le respect des dispositions de la Convention collective nationale et des accords collectifs suivants : l'accord relatif à la classification des emplois, l'accord sur la qualité de vie au travail à Pôle emploi, l'accord pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi.

2.2 Les principes de mises en œuvre

▪ **Non-discrimination**

L'entretien porte exclusivement sur le domaine des activités professionnelles et ne doit pas prendre en compte les questions concernant la vie privée, les opinions religieuses, politiques ou syndicales, les informations liées à la santé ou tout autre domaine relevant de la définition légale de la discrimination.

- **Confiance**

L'entretien professionnel annuel constitue le socle d'une relation de proximité et de confiance entre l'agent et le manager.

- **Responsabilité**

L'agent et le manager veilleront à ce que les échanges s'appuient sur des faits et que la traduction des écrits soit conforme aux échanges. Ils s'engagent à mettre en œuvre les actions formalisées dans le cadre de l'EPA.

2.3 Les modalités de gestion

- **SIRHUS**

L'utilisation du module entretiens individuels dans SIRHUS est obligatoire comme outil de gestion.

- **Calendrier**

Pour la campagne 2023, l'entretien professionnel annuel est mis en œuvre par l'ensemble des établissements du 01/02/2023 au 30/04/2023. Il est conseillé que les EPA des managers soient réalisés en amont de ceux de leurs collaborateurs afin de garantir une cohérence dans la déclinaison des objectifs.

- **Préparation**

Les rendez-vous sont fixés cinq jours ouvrés à l'avance, pour permettre aux agents et aux managers chargés de mener l'entretien de le préparer.

L'agent bénéficie, d'un temps dédié de deux heures pour cette préparation avec la possibilité de la planifier selon sa convenance.

- **Réalisation de l'entretien**

L'entretien peut se dérouler en présentiel ou en distanciel si l'agent et le manager en sont d'accord.

- **Accompagnement des managers**

Un module de formation à la conduite d'entretiens managériaux est à disposition dans l'offre nationale de développement des compétences de l'Université du Management. Il est recommandé pour les managers nouvellement chargés de conduire des entretiens, et peut être utile pour tout manager désireux de revoir ses pratiques. Des modules sont également disponibles dans la e-Université tels que « Conduire un entretien managérial », « Réussir ses entretiens individuels », « Développez l'engagement : Préparer et structurer ses entretiens annuels ».

- **Compte-rendu de l'entretien**

L'entretien donne lieu à un compte-rendu formalisé dans SIRHUS.

Le manager établit, dans un délai raisonnable, ce compte-rendu qu'il communique à l'agent via SIRHUS. Ce dernier est invité à inscrire sa conclusion et le signer électroniquement, dans le même temps. Cette signature électronique de l'agent n'a d'autre signification que la prise d'acte de la réalisation de l'entretien. Le manager procède ensuite à la dernière validation qui permet la génération du formulaire en PDF.

Dans l'hypothèse où un agent refuserait de participer à cet entretien qui ne revêt pas de caractère obligatoire, le manager complète unilatéralement le « Point professionnel annuel (PPA)».

- **A l'issue de la campagne**

Le formulaire d'entretien est consultable via SIRHUS dans « Mon Espace », « Mes formulaires ».

Une fois la campagne clôturée, la consolidation des informations issues des EPA permet d'alimenter le plan ascendant de développement des compétences et les instances carrière (revues d'effectifs et comités carrières).

Un bilan annuel est réalisé dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.

Le directeur général adjoint
Ressources humaines et relations sociales
Jean-Yves Cribier

