Etude de cas n°3 – Lot 1

Evolution des entretiens annuels d’évolution et d’accompagnement

# Etude de cas n° 3 – Lot 1

L’objectif de cette demande est :

De faire évoluer les entretiens annuels d’évaluation et d’accompagnement (EAEA) des agents de la branche Famille, avec la mise en place d’échanges réguliers entre manager et collaborateur, en lien avec notre outil de gestion des talents aujourd’hui utilisé par tous les organismes (TalentSoft)

Aujourd’hui, les EAEA font l’objet d’un échange annuel unique, entre le collaborateur et le manager. Ces EAEA se font sur une période définie par chaque organisme, et permettent de faire le point sur l’année du collaborateur, avec notamment le suivi de ses objectifs définis à l’EAEA de l’année passée, les échanges sur la bonne tenue de l’emploi par rapport aux compétences définies au niveau du référentiel emploi de l’agent.

L’objectif est de favoriser une culture de la collaboration et du feedback en :

* Alignant les objectifs individuels avec les objectifs de l’organisation
* Encourageant la collaboration et les feedbacks constructifs
* Enrichissant les entretiens des interactions et du suivi continu entre managers et collaborateurs

Les enjeux de cette demande sont :

* **Les enjeux** 
  + Un pilotage au quotidien des objectifs entre collaborateurs et managers
  + Possibilité de synchroniser les objectifs saisis au cours de l’EAEA et permettre leur découpage en résultats clés / tâches. Ces éléments saisis seront à resynchroniser lors du prochain EAEA annuel
  + Un support pour la préparation et la mise en place des points réguliers entre collaborateurs et managers
  + Proposer des tableaux de bord sur les objectifs, à destination des managers et des services RH
  + Accompagner les managers dans ce changement de pratiques et d’organisation
* **Les contraintes**
  + Les fonctionnalités proposées pour la mise en place des échanges réguliers doivent soit s’interfacer avec notre outil Talentsoft soit être intégrer à l’outil en lui-même.
  + Les 102 organismes de la branche Famille conservent une certaine autonomie dans leur gestion prévisionnelle des emplois et compétences. Il est ainsi nécessaire de prévoir une flexibilité quant à la mise en place des fonctionnalités : certains organismes souhaiteront par exemple rendre obligatoires la tenue de x points d’échanges réguliers dans l’année, alors que d’autres ne souhaiteront pas rendre obligatoires ces points réguliers dans un premier temps.

Il est attendu les réponses suivantes sur le périmètre de ce lot :

* Une réponse méthodologique détaillée sur l’étude de cas proposée sur le périmètre du lot 1
* Une étude de benchmark des solutions possibles doit être envisagée
* Une réponse sur la nature des Unités d’œuvre à commander, une estimation de leur nombre
* Le nombre et les profils des intervenants mis en œuvre dans le cadre de cette demande en tenant compte des TJM max proposés
* Une estimation du coût total (UO+TJM)
* Une proposition de macro-planning par phase
* Un engagement sur les délais et les coûts de réalisation proposés et les limites de cet engagement.
* Un accompagnement au changement est à envisager.