RESSOURCES HUMAINES ET COMMUNICATION · TERMINALE STMG

Évaluer et développer les compétences

6 notions, l'essentiel à retenir et les pièges à éviter.

1 Évaluer

- Résultats : réalisé comparé aux objectifs.
- Compétences : savoirs, savoir-faire, savoir-être mobilisés.
- Potentiel : capacité à évoluer.
- Outils : grille, objectifs mesurables, 360°.

2 Deux entretiens

- Entretien annuel d'évaluation : facultatif, juge le travail passé, fixe des objectifs.
- Entretien professionnel : obligatoire et périodique, porte sur le parcours et la formation, jamais sur la performance.

3 Limites de l'évaluation

- Subjectivité : effet de halo, de récence, tendance centrale.
- Critères : le chiffrable prend le pas sur le reste.
- Travail invisible : entraide, transmission, anticipation.

4 Formation continue

- Obligation de l'employeur : adaptation au poste, maintien de la capacité à occuper un emploi.
- Plan de développement des compétences (ancien plan de formation).
- Modalités : présentiel, au poste, e-learning, mixte.

5 Droits du salarié

taux d'accès à la formation = salariés formés ÷ effectif × 100

- CPF : crédité en euros, attaché à la personne.
- Bilan de compétences : construire un projet, résultats confidentiels.
- Projet de transition professionnelle (ancien CIF) : changer de métier.
- VAE : certification par l'expérience, sans durée minimale depuis 2022.

6 Parcours et employabilité

- GEPP (ancienne GPEC) : anticiper les besoins en compétences.
- Gestion des talents : repérer, développer, fidéliser.
- Mobilité interne ou externe, géographique ou fonctionnelle ; employabilité partagée.

Pièges à éviter

- Confondre entretien professionnel et entretien d'évaluation.
- Écrire que la VAE exige au moins un an d'expérience : cette condition a disparu en 2022.
- Dire que le CPF est crédité en heures : il l'est en euros.
- Croire qu'une évaluation chiffrée est forcément objective.
- Parler de « plan de formation » au lieu de plan de développement des compétences.