|  |  |
| --- | --- |
| Mission 5 – Mettre en œuvre des entretiens d’évaluation (Entrainement à l’épreuve e52) | Une image contenant extérieur, clipart  Description générée automatiquement |
| Durée : 50’ | Homme avec un remplissage uni | Source |

## Une image contenant plein air, roue, arbre, bétonnière  Description générée automatiquementContexte professionnel

Charvin SA est une entreprise de maçonnerie et de travaux publics créée en 1995 par **M. Charvin**. Elle emploie 20 personnes. Elle est spécialisée dans les travaux de maçonnerie et de terrassement pour les particuliers ou des collectivités publiques :

* **Maçonnerie**: bâtiments, murs, maison, petit immeubles, garage, aménagements de places….
* **Terrassement et travaux publics** : terrassements, route d’accès, adduction d’eau, raccordement égout, etc.

**Organigramme de la société**

Vous assistez le responsable des ressources humaines et vous devez l’aider à organiser les entretiens annuels d’évaluation, (auront lieu dans la salle de réunion de l’entreprise), incluant la préparation et la communication avec les salariés.

Afin de vous aider dans ce travail vous avez rencontré le chef de chantier, Michel Rey, pour discuter des éléments clés à évaluer lors des entretiens annuels d’évaluation des maçons. Cet échange vise à identifier les critères essentiels à prendre en compte pour évaluer efficacement les performances et besoins des salariés sur le terrain. Vous devrez proposer une grille d’entretien, laquelle sera envoyée au salarié avant l’entretien pour lui permettre de le préparer.

Par ailleurs, M. Charvin aimerait connaître le coût prévisionnel de ces entretiens dans la mesure où il a le sentiment que cette opération prend du temps et représente un coût important pour l’entreprise.

**Travail à faire**

1. Proposez une grille d’entretien (**document 1**).
2. Rédigez la convocation qui sera envoyé au salarié.
3. Rédigez le mail de confirmation qui sera envoyé au salarié.
4. Chiffrez le coût prévisionnel des entretiens d’évaluation (Hors secteur administratif, commercial et comptable) (**document 2**).

**Doc. 1 Entretien avec Michel Rey (chef de chantier maçonnerie)**

**Vous** : Bonjour Michel, merci de me consacrer un peu de temps. Nous préparons les entretiens annuels d’évaluation pour les maçons de vos équipes, et votre retour est essentiel pour déterminer les points à évaluer. Pour commencer, quels sont, selon vous, les aspects prioritaires à aborder ?

**M. Rey** : Bonjour ! Oui, bien sûr. Pour moi, le premier point, c’est le bilan des travaux réalisés cette année. Chaque maçon a travaillé sur des chantiers différents, avec des objectifs variés. Il faudrait évaluer leur contribution spécifique et leur capacité à respecter les délais et les consignes.

**Vous** Très bien. Donc, nous notons le respect des délais et des consignes comme critère clé. Qu’en est-il des compétences techniques ?

**M. Rey** : Indispensable. Nous avons des tâches variées : coffrage, ferraillage, pose de briques ou de parpaings, et finitions. Chaque maçon a des spécialités, mais certains doivent progresser sur des techniques particulières.

**Vous** : Vous suggérez donc une évaluation par compétence technique spécifique. Peut-on aussi discuter de l’utilisation des outils et machines sur les chantiers ?

**M. Rey** : Oui, bien sûr. L’utilisation des outils – comme les bétonnières, les scies, ou même les échafaudages – est cruciale. On pourrait évaluer leur maîtrise des équipements et leur aptitude à les entretenir correctement.

**Vous** : Parfait. Un autre point important serait la sécurité, je suppose ?

**M. Rey** : Absolument. La sécurité, c’est non négociable. Il faut évaluer s’ils respectent les consignes de sécurité sur le chantier, comme le port des EPI (casques, gilets, etc.), et leur vigilance face aux risques.

**Vous** : Noté. Et au niveau des relations avec l’équipe, que faudrait-il évaluer ?

**M. Rey** : La cohésion et la communication sont importantes. Sur le chantier, tout le monde doit collaborer efficacement. Il faudrait voir comment ils interagissent avec les collègues et s’ils écoutent bien les instructions.

**Vous** : Très juste. Concernant leur développement professionnel, est-ce qu’il y a des besoins particuliers ?

**M. Rey** : Oui, certains aimeraient suivre des formations. Par exemple, il y en a qui voudraient se perfectionner en lecture de plans ou apprendre à gérer des petits chantiers. Ce serait bien d’aborder leurs attentes en termes de progression.

**Vous** : Excellente suggestion. Enfin, y a-t-il des critères spécifiques que vous aimeriez ajouter ?

**M. Rey** : Peut-être évaluer leur autonomie et leur capacité à prendre des initiatives. Sur certains chantiers, on manque parfois de supervision, donc c’est important de savoir qui peut gérer des tâches seul.

**Vous** : C’est noté. Merci beaucoup pour vos retours. Je vais intégrer tout cela dans la grille d’évaluation. Nous reviendrons vers vous pour ajuster si besoin.

**M. Rey** : Pas de souci, faites-moi signe si vous avez besoin d’autre chose.

**Doc. 2 Éléments financiers et comptables**

Les entretiens seront réalisés par le chef de chantier maçonnerie et par le chef de chantier travaux publics pour ses équipes

**Préparation des entretiens**

Les entretiens doivent être préparés par des entretiens avec Michel Rey pour le secteur maçonnerie et avec Bernard Perrier pour le secteur travaux publics afin de définir les modalités de l'entretien et le contenu de la grille correspondante (prévoir 1 h par rencontre).

L’attaché de gestion va ensuite créer une grille adaptée à chaque secteur, planifier les entretiens, rédiger puis envoyer les courriers et mail de convocation. (Prévoir 3 h par secteur).

**Déroulement des entretiens**

* **Secteur travaux publics** : les entretiens sont réalisés par Bernard Perrier et tous les membres de chaque équipe font l'objet d'un entretien. Il faut prévoir 1 h par entretien, auquel il faut ajouter 1 h pour la rédaction du compte rendu. Ce compte-rendu est ensuite remis à l'attaché de gestion qui va le saisir et le mettre en forme. Ce dernier est ensuite envoyé au salarié pour validation et annotation éventuelle. Comptez 30 min par compte rendu.
* **Secteur bâtiment maçonnerie** : Les entretiens seront réalisés par Michel Rey. L'organisation est la même que pour le secteur travaux publics.

**Travail post entretien**

L’attaché de gestion doit récupérer les comptes rendus d’entretiens papier signés et validés de chaque salarié puis les numériser et les archiver au format PDF (comptez environ 15 min par évaluation)

Les grilles sont ensuite remises au chef de chantier pour validation définitive et prise de connaissance des annotations éventuelles ; après contrôle, les chefs de chantier transmettent les comptes-rendus au directeur pour information.

Une réunion de synthèse sera organisée à l'issue de toutes ces tâches entre M. Charvin et les chefs de chantier. (Prévoir une réunion de 2 h)

**Données comptables et salariales**

* **Attaché(e) de gestion** : salaire brut : 2 200 €, Charges salariales : 21 % et charges patronales : 32 %.
* **Michel Rey** : salaire brut : 3 400 €, Charges salariales : 21 % et charges patronales : 42 %.
* **Bernard Perrier** : salaire brut : 3 500 €, Charges salariales : 21 % et charges patronales : 42 %.
* **M. Charvin PDG** : salaire brut : 4 500 €, Charges salariales : 21 % et charges patronales : 42 %.
* **Salariés**: salaire brut : 2 000 €, Charges salariales : 21 % et charges patronales : 22 %.

Les salariés travaillent 35 h par semaine.

Les coûts divers et accessoires sont négligeables : prévoir 40 €.

Les charges indirectes représentent 5 % des charges salariales directes.