

Réponses des agents de différentes CPAM

L'entretien annuel d'évaluation
www.mon-enquete-enligne.fr le : 07-05-2010
Résultats
Nombre d'enregistrement(s) pour ce filtre : 353
Nombre total d'enregistrements pour ce questionnaire : 353
Pourcentage du total : 100.00%

L'échantillon est donc composé de 353 personnes décomposé de la façon suivante, 285 femmes et 68 hommes et selon les tranches d'âge suivante :

De 20 à 30 ans	93
De 31 à 40 ans	110
De 41 à 50 ans	68
De 51 à 60 ans	80
+ de 60 ans	2

- **Temps de préparation de l'entretien d'évaluation par l'évalué**

Aucune préparation	22,76 %	} 76,55 %
- de 15 min	16,55 %	
de 15 à 30 min	18,62 %	
de 30 à 1h	28,28 %	
+ d'1h	13,10 %	

- **Respect du planning des entretiens d'évaluation par l'évaluateur**

Oui	79,31 %
Non	20,69 %

79,31% des agents disent que leur manager respecte bien le planning prévisionnel durant la campagne d'évaluation dans leur organisme.

- **Durée de l'entretien d'évaluation**

- 30 min	10,34 %	}	38,62 %
de 30 min à 1h	28,28 %		
de 1h à 1h30	33,79 %	}	61,38 %
de 1h30 à 2h	18,62 %		
+ 2h	8,97 %		

Une grande majorité des entretiens d'évaluation dure plus d'une heure (61,38%). A l'inverse, 10,34% des répondants ont eu un entretien d'évaluation de moins de 30 minutes et à hauteur de 28,28%, leur entretien a duré de 30 min à 1h.

- **L'attente des évalués de leur entretien d'évaluation (classement)**

Classement 1

Reconnaissance	166
Dialogue	102
Points de compétence	39
Motivation	10
Formation	7

47% des évalués attendent de l'entretien d'évaluation une reconnaissance de leur travail de la part de leur manager ou de leur hiérarchie. En deuxième position se place le dialogue à 29% suivi à 11% de l'attribution des points de compétence.

Classement 2

Points de compétences	35
Motivation	83
Reconnaissance	83
Dialogue	54
Carrière	44
Formation	22

Le classement 2, réalisé par les agents, fait ressortir l'importance de l'attribution des points de compétences à 24% puis arrivent la motivation et la reconnaissance avec un pourcentage de 18% suivies de très près du dialogue (15%) et de la carrière (12%).

Classement 3

Points de compétences	78
Carrière	75
Dialogue	63
Reconnaissance	56
Formation	44
Motivation	44

Ce classement 3 confirme les attentes principales des évalués pour l'entretien d'évaluation,, qui s'avèrent être l'attribution des points de compétences et la reconnaissance , (21% pour chacun de ces critères)

- **Le point de vue des évalués sur l'entretien d'évaluation**

Une fin en soi	Un outil RH	Une contrainte administrative	Un outil management	Un outil de motivation	Un outil pour aider les agents en difficultés	Cela ne sert à rien
10	134	90	119	78	37	71

Pour cette question, les évalués ont donné à plusieurs réponses. 38% des évalués pensent que l'entretien d'évaluation est un outil pour les ressources humaines, ensuite, un outil de management à 34% puis une contrainte administrative à 26% suivi de très près d'un outil de motivation (22%) et de « cela ne sert à rien » (20%). 10% des évalués considèrent que l'entretien d'évaluation est un outil pour aider ou repérer les agents en difficultés.

- **Qualification de l'entretien d'évaluation par les évalués**

Entretien rituel	Entretien interrogatoire	Entretien sanction	Entretien arroseur_arrosé	Entretien_dialogue de_sourd	Entretien copain-copain	Entretien convivial	Entretien important pour vous
141	24	12	2	73	10	93	88

Pour 40% des sondés, l'entretien d'évaluation est un entretien « rituel ». 26% des évalués disent que c'est un entretien « convivial » et pour 25%, un entretien « important pour vous ». A contrario, 21% considèrent que c'est un entretien « dialogue de sourd ».

Sur les 25% qui ont répondu que l'entretien était important pour eux, la majorité des répondants se situent dans une tranche d'âge comprise en 30 et 40 ans.

- **Objectivité / Subjectivité par l'évaluateur**

Objectivité	61,38 %
Subjectivité	39,31 %

61,38 % des agents évalués estiment que leur évaluateur est objectif durant leur entretien. A contrario, 39,31 % considèrent qu'ils sont plutôt dans la subjectivité.

- **Le style de management de l'évaluateur selon les agents évalués**

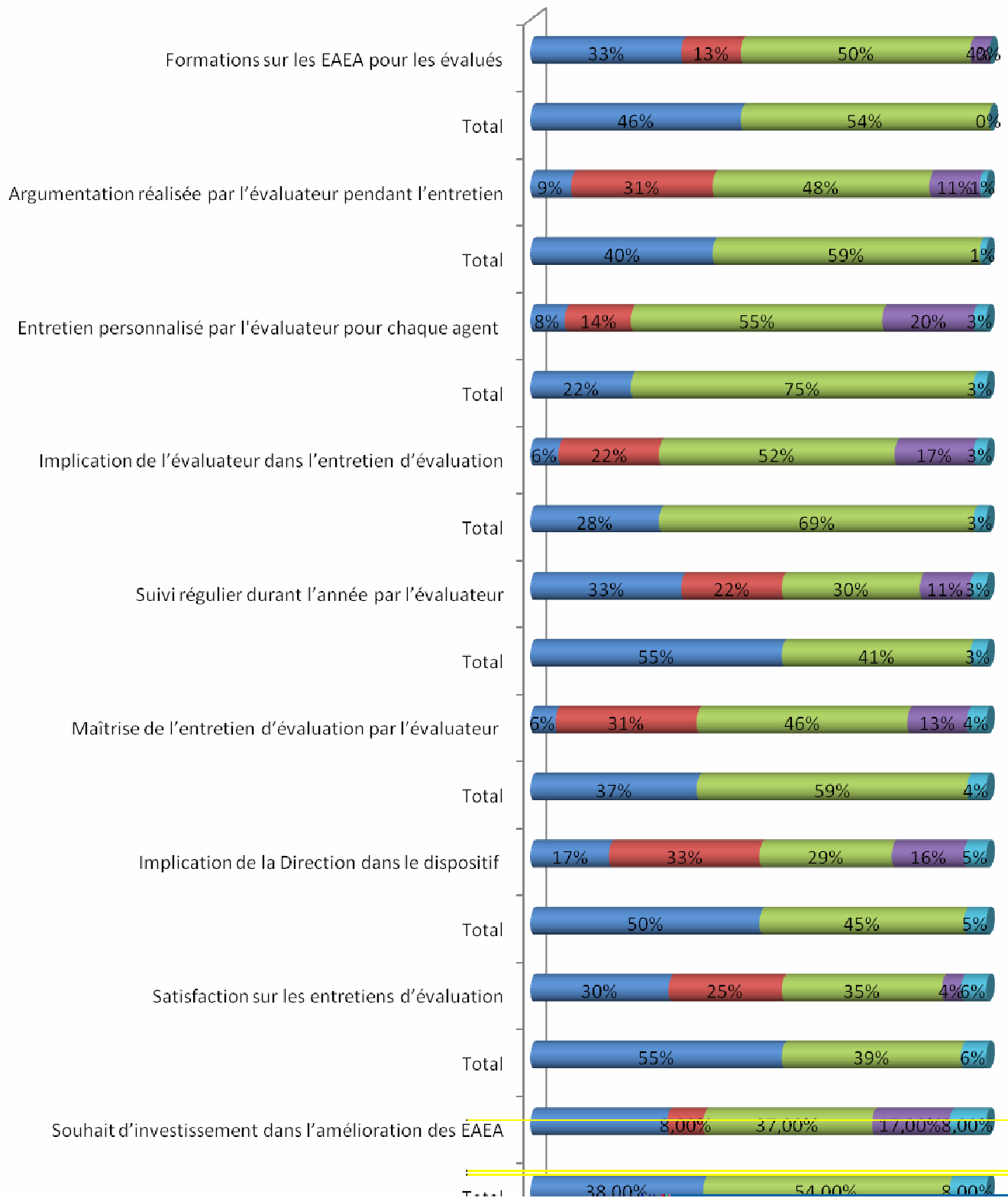
Style laisser faire	13,79 %
Style social	2,79 %
Style autocrate	27,59 %
Style intégrateur	22,76 %
Style institutionnel	38,62 %
Ne se prononce pas	6,21 %

Classement décroissant des différents styles de management utilisés :

- Style institutionnel (38,62 %)
- Style autocrate (27,59 %)
- Style intégrateur (22,76 %)
- Style laisser-faire (13,79%)
- Style social (2,79%)
- Ne se prononce pas (6,21%)

Selon les répondants, le style de management qui domine le plus dans leur service est le style institutionnel (39%), suivi à 10 % derrière, le style autocrate puis suivi de très près le style intégrateur (23%).

■ Pas du tout ■ Pas assez ■ Suffisamment ■ Beaucoup ■ NSPP



Concernant la formation à l'entretien d'évaluation des évalués, 54,48% s'estiment satisfaits.

38,62% des évalués n'appréhendent pas ou pas totalement les outils pour préparer leur entretien ; à contrario, 60,69% les disposent.

Les entretiens d'évaluation sont personnalisés pour 75,17% des évalués.

Ces derniers considèrent que leur manager/évaluateur est impliqué dans le dispositif à 68,97%. 59,31% des évalués affirment que leur évaluateur maîtrise la procédure d'évaluation. Malgré des pourcentages élevés, notamment sur l'implication du manager, un manque de suivi régulier réalisé par ce dernier se fait ressentir pour 55,17% des évalués (33,10% pas de suivi et 22,07% pas assez).

Un certain nombre d'évalués n'est pas satisfait de l'outil de l'entretien d'évaluation (environ 45% selon le baromètre institutionnel réalisé par l'UCANSS et 55,17% selon notre enquête).

Selon 50,34% d'agents évalués, la direction ne serait pas impliquée dans le dispositif d'évaluation.

53,79% des évalués sondés s'est exprimé par une note positive dans le questionnaire ; .Ils souhaitent ou veulent bien s'investir dans une amélioration continue des entretiens d'évaluation au sein des CPAM en collaborant sur un projet commun entre évalués et la direction.