

# Évaluation des compétences

## Représentants syndicaux, élus et mandatés

« Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice des mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évaluation professionnelle. »

**Art.7 Loi n° 2008-789 du 20 août 2008.**

### OBJECTIF

L'objectif de cette démarche vise à permettre aux partenaires sociaux de construire, par la négociation, un dispositif d'évaluation des compétences développées dans le cadre des activités de représentation des salariés.

A destination des élus et mandatés, le dispositif mis en œuvre constitue un outil concourant :

- au maintien de leur employabilité professionnelle,
- au développement des compétences syndicales,
- à l'intégration du parcours syndical dans leur parcours professionnel.

### PRINCIPES GÉNÉRAUX DU DISPOSITIF

Chaque mandat est associé à une fiche descriptive comprenant les finalités, missions et activités de ce mandat.

Pour chaque fiche, un référentiel de plusieurs compétences est établi.

Pour chaque compétence (ou seulement certaines), des observables sont précisés afin de permettre une évaluation croisée employeur/structure syndicale.

Pour chaque observable, quatre critères d'évaluation sont retenus : « ne maîtrise pas la compétence », « la maîtrise partiellement », « la maîtrise totalement » et « est en capacité de la transférer ».

Le ou les évaluateurs « syndicaux » désignés par l'évalué ainsi que le ou les évaluateurs désignés par la DRH procèdent à une appréciation argumentée et une synthèse générale est réalisée, éventuellement assortie de recommandations en terme de formation ou d'accompagnement.