



Créateurs de droits nouveaux

LA DEMARCHE EVA

Evaluation du leadership des cadres et des managers

En lien avec le PIH, Enedis souhaite poursuivre sa dynamique de l'engagement des salariés. Elle ambitionne d'atteindre 70% de salariés engagés en 2024 (65% actuellement). Partant du constat que les comportements des managers et des cadres contribuent à l'engagement des équipes et donc à la performance durable de l'entreprise, voici un nouvel outil pour améliorer la réussite d'Enedis ! Il s'appelle EVA.

Observer globalement...

Enedis généralise la **démarche de feedback EVA** permettant **d'évaluer le comportement des cadres et managers** en réalisant un 360° par des observateurs : la hiérarchie, des pairs, des subordonnés, des personnes aux interfaces. Il s'agit de **mesurer leurs aptitudes** avec le filtre des **3 piliers du leadership** : un leader ouvert, engagé et authentique, qui se déclinent en 27 comportements.

L'analyse des résultats avec le N+1 doit permettre aux cadres et managers de mettre en

place des actions de progrès et les modalités pour y parvenir autour des thèmes suivants :

- “ La diffusion d'un nouveau modèle de leadership
- “ L'intégration de ce modèle dans les processus RH et managériaux
- “ La recherche d'autonomie et de responsabilisation
- “ L'accentuation des démarches générant de la confiance, de la performance et de la simplification

...et compléter le système d'évaluation et de rémunération

Le rapport EVA a sa place comme élément d'entrée de l'Entretien Annuel. Il sera **déployé dès 2024** et sera **obligatoire**.

En 2025, les RPC seront attribués en fonction de vos résultats opérationnels, mais aussi de ceux mesurés via le dispositif EVA.

FO est particulièrement sensible à la reconnaissance des salariés.

FO s'assurera que le dispositif EVA sera utilisé de façon loyale et objective par tous.

VOS REPRESENTANTS FO SONT A VOTRE DISPOSITION POUR VOUS ACCOMPAGNER DANS CE NOUVEAU SYSTEME D'EVALUATION.

AGIR, NE PAS SUBIR !