



enedis

L'entretien professionnel

2014 et revu en 2019

Contexte général

- ▶ L'entretien professionnel s'inscrit dans la loi du 5 mars 2014 concernant la réforme en profondeur de la formation professionnelle
- ▶ Elle est effective au 1 janvier 2015.
- ▶ Il est confirmé avec la loi avenir 2018

Pourquoi l'entretien professionnel

L'entretien professionnel, une occasion pour l'entreprise et le salarié de porter un regard sur l'avenir et d'identifier ensemble les actions de développement des compétences utiles au projet professionnel du salarié et à la performance de l'entreprise.

L'entretien professionnel présente un double intérêt :

- ▶ Pour l'entreprise : c'est un outil permettant la co-construction avec les salariés de projets de formation à court et moyen termes ainsi que l'élaboration du plan de développement des compétences et son articulation avec d'autres dispositifs (CPF, CPF de transition....)
- ▶ Pour le salarié : l'entretien professionnel est l'occasion de formuler des demandes de formation et d'évolution et de faire un point d'étape sur son parcours professionnel
- ▶ Cet entretien n'est pas une évaluation mais un outil de dialogue et de préparation d'évolution du collaborateur.

Définition et objectif de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel est un entretien spécifique, entre un représentant de l'entreprise et un salarié,

Objectif: aborder les perspectives d'évolution de l'activité professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi,

But: aider le salarié à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité interne ou externe.

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les qualifications, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

L'enjeu de l'entretien

- ▶ L'enjeu de cet entretien professionnel centré sur l'évolution professionnelle de chacun est :
 - ❑ D'aider le salarié à formaliser son projet et ses besoins et à prendre du recul sur son parcours, les formations suivies
 - ❑ De conserver une trace écrite sur l'obligation de l'employeur d'adapter le salarié aux exigences de son poste de travail et de veiller à une employabilité.

Le cadre réglementaire

- ▶ L'entretien professionnel remplace les différents entretiens existants autour de la reprise d'activité (entretien au retour de congé maternité, entretien professionnel dans l'année du 45ème anniversaire)
- ▶ L'entretien d'évaluation subsiste et l'entretien professionnel doit être dissocié de l'entretien d'évaluation
- ▶ Il est obligatoire sans condition d'effectif de l'entreprise

Mise en œuvre de l'entretien

- ▶ L'entretien professionnel peut être mené par le chef d'entreprise, un gestionnaire des ressources humaines, un responsable de formation, un encadrant ou toute autre personne compétente pour mener ce type d'entretien et disposant des informations nécessaires tant sur le salarié que sur l'entreprise.
- ▶ Le choix de la personne chargée de conduire l'entretien professionnel est au libre choix de l'entreprise, dépend de son organisation et des moyens mobilisables. En pratique, l'employeur informe le salarié par une convocation individuelle à l'entretien professionnel.

Les grandes étapes

La loi du 5 mars 2014 confirmée par la loi avenir 2018

Conduit chaque manager (ou autre personne) à rencontrer ses collaborateurs dans le cadre d'un entretien professionnel au minimum tous les deux ans à compter de la date d'embauche du salarié afin d'aborder l'orientation et l'évolution professionnelle de son collaborateur.

- ▶ Tous les 6 ans : l'entretien professionnel est l'occasion pour l'employeur de faire un état des lieux de son parcours professionnel et d'identifier les acquis professionnels, d'identifier les mobilités possibles, les expériences nouvelles qui enrichissent les compétences.
- ▶ Un double de cet état des lieux est remis au collaborateur

Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel

- ▶ Tous les 6 ans (durée appréciée en fonction de l'ancienneté du salarié), l'entretien professionnel doit inclure un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.
Pour les salariés présents dans l'entreprise au moment de l'entrée en vigueur de la loi, le premier état des lieux doit avoir lieu au plus tard le 7 mars 2020.
- ▶ Cet état des lieux récapitulatif est l'occasion de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :
 1. Suivi au moins une action de formation
 2. Acquis des éléments de certification (par la formation ou la VAE)
 3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Conséquences pour l'employeur en cas de non respect de ses obligations

Si l'état des lieux révèle une carence de l'employeur (C. trav., art. L. 6315-1-II):

- ▶ soit parce que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus par la loi (périodicité, moment, sujets abordés) ;
- ▶ soit parce que le salarié n'a pas bénéficié, au cours des six dernières années, d'au moins deux des trois axes d'évolution qui doivent être examinés :
 1. Avoir suivi au moins une action de formation ;
 2. Avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
 3. Avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.
- ▶ Alors, l'employeur doit octroyer au salarié concerné des droits supplémentaires sur son compte personnel de formation

Conduite d'entretien professionnel :

les 3 temps de l'entretien

1er temps : bilan de la période écoulée

- ▶ Cette première partie consiste à faire un bilan des actions de formations réalisées, des certifications et des compétences acquises depuis les deux dernières années ou depuis le dernier entretien professionnel.
- ▶ C'est aussi l'occasion de faire un constat de la progression du salarié dans l'emploi et dans l'entreprise.

2ème temps : analyse des besoins par rapport aux objectifs

- ▶ Durant cette seconde partie, vous ferez part à votre collaborateur des besoins de l'entreprise actuels et futurs en termes de compétences et d'emploi, de vos perspectives de développement ou encore de la politique de formation de l'entreprise.
- ▶ De la même façon, le salarié vous fera part de ses souhaits d'évolution.

3ème temps: évolutions envisageables

- ▶ Après avoir recensé les besoins futurs en formation et dans le cadre d'une réflexion commune avec le salarié, vous analysez les étapes nécessaires qui vous permettront d'élaborer son projet professionnel, tout en mentionnant les préférences ou contraintes (personnelles et professionnelles) éventuelles.