

SALARIÉS ET EMPLOYEURS

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

MODE D'EMPLOI

 FAF.TT

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

MODE D'EMPLOI

L'entretien professionnel est un temps d'échange entre salarié et employeur pour étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Ce n'est pas une évaluation professionnelle du salarié, il ne se substitue pas à l'entretien annuel d'évaluation.

Une obligation pour les entreprises

Depuis le 7 mars 2014, l'entretien professionnel est une obligation pour les entreprises, introduite au sein du Code du travail dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle (Loi 2014-288, Article L6315-1).

Il remplace le bilan d'étape professionnel, l'entretien de seconde partie de carrière ainsi que tous les entretiens obligatoires prévus après une suspension du contrat de travail. Il doit donc être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental, d'un congé maternité, d'un congé sabbatique, d'un congé d'adoption, d'un congé de soutien familial, d'une période de mobilité volontaire, d'une période d'activité partielle ou d'un arrêt longue maladie.

Dans quels buts ?

Construire ensemble le projet professionnel du salarié en cohérence avec les besoins de l'entreprise et les évolutions du secteur d'activité en s'assurant que le salarié :

- suive au moins une action de formation tous les 6 ans,
- acquière des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE),
- bénéficie d'une progression salariale ou professionnelle.

À noter : pour les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas eu d'entretiens professionnels tous les deux ans et qu'il n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures ci-dessus, alors le CPF du salarié est abondé de 100 heures (130 heures si le salarié est à temps partiel), et l'entreprise verse une somme forfaitaire correspondante à son OPCA (30 €/h).

Qui est concerné ?

Tous les salariés (peu importe la nature de leurs contrats) ainsi que **tous les employeurs** sont concernés par l'entretien professionnel. L'employeur doit informer le salarié dès son embauche du bénéfice de cet entretien.

À quelle fréquence doit-il avoir lieu ?

- **Tous les 2 ans :** l'employeur doit organiser un entretien professionnel avec le salarié et identifier avec lui les axes de développements possibles en matière de compétences et de formations. Cet entretien doit être formalisé sur un document écrit dont une copie est remise au salarié.
- **Tous les 6 ans :** l'employeur doit faire un bilan récapitulatif du parcours professionnel au cours duquel il s'assure que le salarié a bien bénéficié de ses entretiens professionnels et fait le point sur ce qui est imposé par la loi : formation, certification et progression salariale ou professionnelle.

Comment s'organise l'entretien professionnel ?

Il peut s'organiser en trois temps :

- Un bilan des compétences développées, des actions de formation réalisées et des difficultés rencontrées par le salarié.
- Une mise à plat des souhaits de formation du salarié, des perspectives d'évolution de sa qualification et de son emploi. De la même façon, l'employeur peut exposer les axes stratégiques de l'entreprise, ses attentes et ses objectifs.
- Enfin, l'employeur et le salarié réfléchissent ensemble sur la construction du parcours professionnel du salarié, choisissent des formations,...

EMPLOYEUR

FICHE EMPLOYEUR

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

MODE D'EMPLOI

Quels avantages pour moi, employeur ?

L'entretien professionnel est un outil de gestion des ressources humaines (GRH) qui me permet de :

- connaître les projets professionnels et les besoins de mes collaborateurs pour les faire évoluer,
- construire un plan de formation plus efficace, en lien avec mes attentes et celles des salariés,
- valoriser et motiver mes équipes.

1^{ère} PARTIE

Bilan de la période écoulée

Cette première partie consiste à faire un bilan des actions de formation 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.

Exemples de questions que vous pouvez aborder :

- Le salarié a-t-il suivi des actions de formation ces deux dernières années ?
- Quelles sont les dernières certifications obtenues depuis qu'il occupe ce poste ?
- Le collaborateur a-t-il connu une progression dans son emploi ou dans l'entreprise ?
- Le salarié est-il satisfait de son évolution professionnelle ?
-
-
-

2^{ème} PARTIE

Analyse des besoins / 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.

Exemples de questions que vous pouvez aborder :

- Le salarié a-t-il un projet professionnel ?
- Quelles sont les conditions à réunir pour mener à bien son projet ?
- Comment puis-je permettre au salarié d'évoluer dans l'entreprise ces deux années à venir ?
- Quelles compétences doit-il avoir pour répondre aux futurs besoins de l'entreprise ?
- Rencontre-t-il des difficultés dans l'exercice de son métier ?
-
-
-

3^{ème} PARTIE

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 à l'élaboration de son projet professionnel, tout en mentionnant les préférences ou contraintes (personnelles et professionnelles) éventuelles.

Exemples de questions que vous pouvez aborder :

- Quelle formation pourrait permettre à mon collaborateur de s'adapter à l'évolution de son poste/renforcer sa qualification/développer ses compétences ?
- Le salarié accepterait-il de se former en dehors de son temps de travail ?
- Le salarié a-t-il déjà pensé à une mobilité interne ?
- Quelles sont les principales contraintes personnelles et professionnelles qui peuvent freiner l'élaboration du projet professionnel du salarié ?
-
-
-

SALARIE

FICHE SALARIÉ

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

MODE D'EMPLOI

Quels avantages pour moi, salarié ?

L'entretien professionnel est une démarche constructive qui me permet de :

- faire part à mon employeur de mon projet professionnel et d'exprimer mes besoins en termes de compétences,
- faire le point sur les actions de formation que j'ai suivies, les compétences acquises et celles qui méritent d'être renforcées,
- avoir une vision plus globale des perspectives d'évolution dans mon entreprise.

1^{ère} PARTIE

Bilan de la période écoulée

Cette première partie consiste à faire un bilan des actions de formation 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 sa progression dans l'emploi et dans l'entreprise.

Exemples de questions que vous pouvez aborder :

- Ai-je suivi des actions de formation ces deux dernières années ?
- Quelles sont les dernières certifications obtenues depuis que j'occupe ce poste ?
- Ai-je connu une progression dans mon emploi ou dans l'entreprise ?
- Ai-je le droit de suivre de nouvelles formations ?

-
-
-
-

2^{ème} PARTIE

Analyse des besoins / objectifs

Durant cette seconde partie, vous ferez part à votre employeur de vos souhaits d'évolution professionnelle. De la même façon, votre employeur vous présentera les besoins de l'entreprise actuels et futurs en termes de compétences et d'emploi, ses perspectives de développement ou encore la politique de formation de l'entreprise.

Exemples de questions que vous pouvez aborder :

- Mon projet professionnel est-il en lien avec les perspectives d'évolution de mon entreprise ?
- Quelles sont les conditions à réunir pour mener à bien mon projet ?
- Comment puis-je évoluer dans l'entreprise ces deux années à venir ?
- Quelles sont les compétences que je dois acquérir pour répondre aux futurs besoins de l'entreprise ?

-
-
-
-

3^{ème} PARTIE

Évolutions envisageables

Dans le cadre d'une réflexion commune avec votre employeur, vous analysez les étapes qui vous permettront d'élaborer votre projet professionnel, tout en mentionnant les préférences ou contraintes (personnelles et professionnelles) éventuelles.

Exemples de questions que vous pouvez aborder :

- Quelle formation pourrait me permettre de développer telle ou telle compétence ?
- Dans quel cadre ma formation pourrait-elle être mise en place ? Selon quels dispositifs ?
- Comment ma formation peut-elle s'organiser ? Sur mon temps de travail ? Hors temps de travail ?
- J'ai des contraintes personnelles... comment pouvons-nous organiser ma formation ?

-
-
-
-