

Entretien professionnel

L'entretien professionnel est l'un des dispositifs de la réforme de la formation professionnelle prévu par la loi du 5 mars 2014. Dans toutes les entreprises, chaque salarié doit bénéficier, au moins tous les deux ans, d'un entretien axé sur ses perspectives d'évolution professionnelle.

L'entretien professionnel offre des opportunités partagées permettant :

- ▶ à l'employeur, de faire le lien entre ses projets et les aspirations individuelles, de mieux prévoir les compétences dont il a besoin pour son activité et son développement.
- ▶ au salarié, d'exprimer ses souhaits de formation et de développement, d'envisager une évolution professionnelle.
- ▶ à l'encadrant, de connaître les souhaits professionnels du salarié, d'identifier ses besoins et d'accompagner son projet professionnel.

Chaque salarié peut être partie prenante de son propre déroulement de carrière en utilisant les multiples dispositifs de la formation professionnelle et promotionnelle.

De quoi parle-t-on ?

L'entretien professionnel est un moment d'échanges obligatoire a minima tous les deux ans avec sa hiérarchie et/ou la filière RH afin de permettre de faire le point sur :

- ▶ son projet personnel (mobilité, ré-orientation...),
- ▶ les besoins de formation (expression, suivi) à l'initiative du salarié,
- ▶ les besoins de formation exprimés à la hiérarchie.

Bon à savoir

L'entretien Professionnel est le seul entretien obligatoire selon la Loi.

Il doit faire l'objet d'un document écrit.

Il doit être distinct de l'entretien d'évaluation.

L'entretien Professionnel est centré sur les compétences, les savoirs, les souhaits, les besoins afin de définir un projet de formation et d'évolution professionnelle.

L'entretien professionnel n'est pas un entretien d'évaluation.

Tous les salariés sont concernés, quel que soit leur statut.

L'Entretien Professionnel en 3 étapes

Avant : l'employeur doit transmettre au salarié toutes les informations nécessaires pour bien s'y préparer.

Le salarié doit consacrer un peu de temps pour faire le point sur sa situation professionnelle, les activités exercées, les expériences acquises mais aussi sur ce qu'il aimerait faire...

Conseil : bien préparer les questions à poser comme :

- ▶ quelles sont les possibilités de formations professionnelles et/ou promotionnelles ?
- ▶ comment se passe une VAE ? Un Bilan de Compétences ?
- ▶ pourquoi et comment utiliser son Compte Personnel Formation (CPF) ?
- ▶ son poste de travail va-t-il évoluer et si oui comment (voir la Gpec) ?
- ▶ quels sont les projets, les besoins de l'entreprise ? Quels métiers sont porteurs d'avenir et d'opportunités d'évolution ?

Pendant : L'entretien professionnel est un temps de dialogue et d'échange : il ne s'agit pas de prendre des décisions « à chaud ». De même, il n'y a pas forcément de réponses immédiates aux questions posées : l'interlocuteur peut avoir

besoin de temps pour s'informer auprès d'un interlocuteur RH ou trouver une solution.

Dans tous les cas, il est dans l'intérêt du salarié de participer activement à l'entretien professionnel : de donner des exemples sur des parcours d'autres collègues, de faire des suggestions, des propositions sur des formations souhaitées...

Après : Après l'entretien professionnel l'employeur remet un document (à dater et à signer) retraçant les éléments clés des échanges.

Ce document est à conserver, il peut s'avérer utile pour :

- ▶ compléter un curriculum vitae,
 - ▶ construire un dossier de VAE,
 - ▶ choisir une formation,
 - ▶ demander conseil à des interlocuteurs spécialisés en évolution professionnelle.
- Il peut aussi servir de point d'appui en cas de requête. Si des pistes d'action ont été évoquées lors de l'entretien (le suivi d'une formation, un changement de poste...).
- N'hésitez pas à contacter votre interlocuteurs Ufict CGT, des différentes opportunités existantes.

Et si l'employeur ne respecte pas ses prérogatives ?

Une fois tous les six ans (à compter du 7 mars 2014 ou de la date de l'embauche du salarié), l'entretien professionnel est l'occasion de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

L'objectif est de vérifier que le salarié a bien bénéficié des entretiens professionnels mais aussi d'apprécier au cours de ses six ans, s'il a :

- ▶ suivi au moins une action de formation,
- ▶ acquis des éléments de certification (diplôme, CQP...) par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- ▶ bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Pour la consultation sur l'exécution du plan de formation, l'employeur communique aux membres du CE, ou à défaut aux Délégués du Personnel et aux Délégués Syndicaux, le nombre de salariés de l'Établissement bénéficiaires de l'entretien professionnel.

Quelques réflexions déjà entendues et à bannir

« Des entretiens annuels d'évaluation sont déjà organisés. Pas besoin d'entretien professionnel ! »

Faux : L'entretien professionnel et l'entretien d'évaluation ont des objectifs clairement distincts. Et pour rappel, la loi pose un principe clair : l'entretien professionnel ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.

« C'est du temps perdu. Je parle à mes salariés tous les jours. C'est suffisant ! »

Faux : L'entretien professionnel permet de sortir du quotidien, de prendre du recul. C'est un moment dédié, préparé, sorti de la pression du rendement, centré sur les perspectives d'évolution du salarié, ses compétences, ses besoins en formation. C'est donc du temps investi pour bien anticiper les évolutions de l'entreprise (développement, diversification d'activité, nouveaux process) et accompagner les changements (par la formation, le développement des compétences...), mais aussi pour favoriser l'implication du salarié, veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi, éviter le désengagement, améliorer le climat social...

« La seule obligation, c'est d'organiser l'entretien tous les deux ans ! »

Faux : L'entretien doit certes être organisé tous les deux ans, mais aussi systématiquement après certaines périodes d'absence, ou de réduction d'activité du salarié (congé maternité). En outre, le réaliser ne suffit pas : il faut des résultats. Suivi d'une formation, acquisition d'une certification, progression professionnelle ou salariale : tous les six ans, un état des lieux du parcours professionnel du salarié doit faire apparaître une évolution. À défaut, l'entreprise manquera à ses obligations sociales et devra verser des pénalités.

« Pas besoin de séparer l'Entretien d'Évaluation et l'Entretien Professionnel. Les managers n'ont pas que cela à faire ! »

Faux : Certes, les managers n'ont pas que cela à faire... Mais l'entretien professionnel n'est obligatoire que tous les deux ans et rien n'oblige à ce que ce soit au manager de le tenir.

Ne pas séparer chronologiquement les deux entretiens peut amener le salarié à s'auto-censurer sur ses besoins de formation et conduire le manager à un conflit d'intérêts vis-à-vis des projets de mobilité des salariés placés sous sa responsabilité.

L'UFICT-CGT REVENDIQUE

- ▶ Que le salarié puisse bénéficier de temps et des éléments qui lui permettront de bien préparer cet entretien (éléments Gpec, dispositifs de formation promotionnelle de l'entreprise, etc.),
- ▶ Que cet entretien se tienne obligatoirement dans une période différente de l'EAP,
- ▶ Que les résultats de ces entretiens soient la référence en matière de construction des plans de formation des unités.



ufict@ufict.fnme-cgt.fr



http://www.energict-cgt.fr

