

# 12

## L'entretien professionnel

### Points clés

- ❶ Les salariés ciblés
- ❷ Le contenu
- ❸ Des enjeux stratégiques
- ❹ Les modalités de réalisation
- ❺ Marche à suivre
- ❻ Information des instances représentatives du personnel

### UN OUTIL-PIVOT

#### Un outil au service de la progression professionnelle

Tout salarié doit bénéficier, au moins une fois tous les deux ans (sauf accord d'entreprise ou de branche conclu depuis le 1er janvier 2019 prévoyant une périodicité différente), d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. L'entretien professionnel est un outil souple et précieux qui permet d'assurer un suivi de l'évolution professionnelle de chaque salarié et de définir les besoins en formation. Au bout de six ans, l'entretien donne lieu à un état récapitulatif du parcours professionnel.

À ne pas négliger !

### Références juridiques

Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ».  
 Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (article 8).  
 Article L 6315-1 du code du travail.

### 1 Les salariés ciblés

Chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel. Dès leur embauche, les salariés doivent être informés de l'organisation des entretiens professionnels.

Par ailleurs, l'entretien est proposé systématiquement au collaborateur qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité,
- d'un congé parental d'éducation, ou d'une période de réduction d'activité,
- d'un congé de proche aidant,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée,
- pour affectation de longue durée,
- d'un mandat syndical.

**Important !**

→ L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

→ L'entretien professionnel a remplacé l'entretien de seconde partie de carrière et le bilan d'étape professionnel.

→ Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation autre qu'obligatoire, son compte personnel de formation (CPF) fait l'objet d'un abondement correctif de 3 000€.

→ Lors de l'entretien professionnel, l'employeur doit informer chaque salarié sur les dispositifs qu'il peut mobiliser pour agir sur son évolution professionnelle, en particulier : le compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience et le conseil en évolution professionnelle. S'agissant du CPF, les informations doivent porter plus particulièrement sur l'activation de son compte par le salarié, ainsi que sur les abondements que l'employeur est susceptible d'accorder.

**À noter**

Les actions obligatoires ou nécessaires sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale, de dispositions légales ou réglementaires.

## 2 Le contenu

L'entretien professionnel est un temps d'échange privilégié entre l'employeur ou son représentant (le manager) et le salarié pour :

- faire le point sur la carrière du salarié dans l'entreprise,
- évoquer ses perspectives d'évolution professionnelle, en termes de qualifications et d'emploi, et leurs modalités de mise en œuvre,
- dialoguer sur les actions de formation à engager en réponse aux compétences à acquérir et aux souhaits du salarié,
- déterminer les conditions de réalisation des formations,
- faire le bilan des formations réalisées depuis le dernier entretien professionnel.

→ **Tous les 6 ans**, l'entretien doit inclure un état des lieux **récapitulatif du parcours professionnel du salarié** permettant de vérifier qu'il a bénéficié des entretiens professionnels et d'apprécier son parcours professionnel. Sauf accord d'entreprise (ou de branche) prévoyant d'autres critères d'appréciation, l'état des lieux permet d'apprécier si le salarié a :

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

## 3 Des enjeux stratégiques

Les entretiens professionnels sont des outils stratégiques pour :

- gérer les emplois et les carrières des collaborateurs,
- envisager leurs possibilités d'évolution dans l'entreprise,
- construire une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC, voir **Fiche 9**),
- fixer des objectifs aux salariés et les rendre acteurs de leur parcours professionnel,
- identifier des besoins en formation et élaborer le plan de développement des compétences,
- communiquer sur les enjeux et la stratégie de l'entreprise.

**Bon à savoir**

→ Besoin d'un modèle de conduite d'entretien ? Téléchargez sur [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr), rubrique « Vous accompagner », la grille de conduite de l'entretien professionnel.

→ Les entretiens professionnels peuvent avoir lieu à l'occasion d'un autre type d'entretien dans l'entreprise. Dans ce cas, un moment doit être spécifiquement consacré à l'entretien professionnel. Chaque entreprise est libre de définir les modalités de leur préparation, de conduite ou formalisation, si nécessaire par accord d'entreprise. Les représentants du personnel doivent être informés des éléments quantitatifs et statistiques relatifs à la réalisation des entretiens.

**Bon à savoir**

Les personnes chargées de conduire les entretiens professionnels doivent :

- être formées à l'exercice de leur mission,
- maîtriser les référentiels emplois/compétences des métiers de l'entreprise (s'ils existent),
- être informées de la stratégie de formation de leur entreprise et des différents dispositifs de formation,
- rendre compte du déroulement des entretiens conduits.

Des formations à la conduite de l'entretien professionnel sont proposées par le Fafiec dans le cadre des actions collectives (voir **fiche 21**). L'ensemble des coûts pédagogiques est totalement pris en charge par le Fafiec.

## 4 Les modalités de réalisation

L'entretien professionnel doit avoir lieu au moins une fois tous les deux ans (sauf accord d'entreprise ou de branche conclu depuis le 1er janvier 2019 prévoyant une périodicité différente), ou plus fréquemment si nécessaire, à l'initiative de l'entreprise.

Ce rendez-vous individuel et périodique est obligatoire depuis le 7 mars 2014, date d'application de la loi du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ». Ainsi les premiers états des lieux des salariés en poste avant le 7 mars 2014, devront être réalisés avant le 7 mars 2020.

La préparation et le déroulement de l'entretien professionnel ont lieu pendant le temps de travail et l'entretien est réalisé au sein de l'entreprise.

Chaque entretien professionnel (dont celui consacré à l'état des lieux récapitulatif) donne lieu à un compte-rendu écrit, avec remise d'une copie au salarié.

## 5 Marche à suivre

Quelques conseils pour des entretiens professionnels fructueux :

- désigner en amont la personne chargée de les mener. Dans une petite entreprise, c'est le plus souvent l'employeur qui s'en charge, dans les structures plus importantes, un manager (hiérarchique n+1) peut être utilement désigné,
- préparer l'entretien : clarifier les projets de l'entreprise, ses orientations stratégiques, ses perspectives en termes d'emploi, ses besoins en compétences, rassembler les éléments d'information sur le parcours du salarié (formations suivies, postes occupés...),
- sensibiliser les salariés sur les objectifs de l'entretien, les conditions de son déroulement,
- leur permettre de bien se préparer, par exemple en leur communiquant suffisamment en amont un document support à l'entretien,
- à l'issue de chaque entretien, rédiger le compte-rendu (thèmes abordés, points de vue échangés...) et en remettre une copie au salarié.

## 6 Information des instances représentatives du personnel

En vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur communique aux représentants du personnel de l'entreprise les éléments relatifs :

- au nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel tous les deux ans ainsi que ceux, prévus par la loi, organisés systématiquement après une absence du collaborateur,
- au nombre de salariés qui bénéficient de l'abondement correctif et les sommes versées à ce titre (l'abondement correctif sera mis en œuvre pour la 1ère fois en mars 2020).

### En savoir plus

→ Boîte à outils : « Grille de conduite de l'entretien professionnel »

Site

[www.passeportformation.eu](http://www.passeportformation.eu)

→ **Fiche 14** « Le conseil en évolution professionnelle »

→ **Fiche 19** « Le compte personnel de formation »

→ **Fiche 24** « La validation des acquis de l'expérience »

→ Site Internet [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)

→ Site Internet

[moncompteactivite.gouv.fr](http://moncompteactivite.gouv.fr)

### “ En direct du terrain

Dans une société de 7 personnes, le chef d'entreprise organise des entretiens professionnels. Pour ce faire, il s'appuie sur les outils mis à disposition par le Fafiec et incite les salariés à préparer leur rendez-vous. Les résultats sont plus que satisfaisants : « *c'est l'occasion de permettre aux salariés de prendre du recul, d'encourager une réflexion sur leur situation professionnelle actuelle et à venir dans l'entreprise, de faire émerger des projets. Ça m'a permis de miser sur certaines compétences et de faire évoluer des fonctions en conséquence. L'occasion aussi, côté formation, de construire des projets communs. Dans un cas enfin, l'entretien professionnel a eu lieu à temps pour « désamorcer » un litige qui menaçait...* ».

### CE QU'IL FAUT RETENIR

– Destiné à tout salarié, quelle que soit son ancienneté, l'entretien professionnel doit être organisé au moins tous les deux ans (sauf accord d'entreprise ou de branche conclu depuis le 1er janvier 2019 prévoyant une périodicité différente).

Ses objectifs ? Échanger autour du parcours professionnel du collaborateur, de ses perspectives d'évolution, de ses besoins de formation et de son projet professionnel.

– Tous les six ans, l'entretien est l'occasion de réaliser un état des lieux récapitulatif du parcours du collaborateur, destiné à apprécier les mesures mises en place en faveur de son évolution professionnelle.

– Ces entretiens doivent être préparés (tant par le salarié que par le manager), structurés et donner lieu à un compte-rendu écrit.