

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

FICHE PRATIQUE POUR L'EMPLOYEUR
ET LE SALARIÉ

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

CADRE LEGAL

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, art. L6315-1). Il remplace le bilan d'étape professionnel, l'entretien de seconde partie de carrière ainsi que tous les entretiens prévus après une suspension de contrat de travail. Il doit donc être systématiquement proposé 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.

POUR QUI ? Tous les salariés (peu importe la nature de leur contrat) 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.

PAR QUI ? En fonction l'organigramme de l'entreprise, le salarié pourra être évalué soit par l'employeur, soit par un supérieur hiérarchique direct.

POURQUOI ? 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

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas eu d'entretien professionnel tous les deux ans et qu'il n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures ci-dessus, un abondement correctif du compte personnel de formation (CPF) à hauteur de 100 heures (x30€ / heure) ou de 130 heures (si le salarié est à temps partiel) est versé à l'OPCA.

QUAND ? TOUS LES 2 ANS : L'employeur doit organiser l'entretien professionnel avec les salariés et identifier avec lui les axes de développement 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 ? 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

LA CPNE, L'OPCA TRANSPORTS ET SERVICES ET LA DGEFP VOUS ACCOMPAGNENT en mettant à votre disposition trois supports d'entretien professionnel (personnel atelier, personnel roulant, personnel sédentaire) qui constituent une base de travail. L'employeur est libre d'adapter ces supports (notamment les critères d'évaluation) en fonction de ses propres références. Attention, l'entretien professionnel relevant d'une obligation légale, certains points doivent être systématiquement abordés dans l'entretien professionnel : poste et missions du salarié, compétences et difficultés, souhaits d'évolution, formations suivies et certifications obtenues, projet professionnel, et actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE à mettre en place.