



L'entretien professionnel

Dispositif de formation
Avril 2014

Qu'est-ce que c'est ?

Le salarié bénéficie **tous les deux ans** d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. (Art. L. 6315-1)

Les salariés qui reprennent leur activité suite à une longue période d'absence doivent se voir proposer par l'employeur un entretien professionnel. Il s'agit notamment des congés suivants :

- congé de maternité,
- congé parental d'éducation,
- congé de soutien familial,
- congé sabbatique,
- congé d'adoption.

Il en est de même pour les salariés reprenant à temps plein à l'issue :

- d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12
- d'une période d'activité à temps partiel,
- d'un arrêt de longue maladie
- d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel remplace les entretiens introduits par l'ANI de 2009, c'est-à-dire l'entretien de deuxième partie de carrière et le bilan d'étape professionnel.

Quelle utilité ?

L'entretien professionnel est une rencontre formelle entre un salarié et sa hiérarchie, dans une logique d'évolution professionnelle et d'orientation ; il doit permettre aux deux parties d'en tirer des enseignements partagés.

Il offre au salarié l'opportunité de :

- se porter candidat pour des actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise
- identifier des objectifs de professionnalisation
- repérer les différents dispositifs utilisables et leurs conditions de réalisation.

L'objectif du salarié doit être d'évaluer ses possibilités d'évolution professionnelle et de faire inscrire les formations qui en découlent dans le plan de formation de l'entreprise.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Quelle mise en oeuvre ?

Tous les 2 ans, à partir de sa date d'embauche ou de la mise en œuvre de la réforme dans l'entreprise, chaque salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel dont le contenu et les modalités peuvent être négociés par accord d'entreprise et/ou de branche.

Les supérieurs hiérarchiques, chargés de la réalisation de l'entretien doivent être informés et formés par l'OPCA.

Le salarié doit avoir la possibilité de se préparer, avec un laps de temps suffisant (un document de préparation peut être fourni par l'OPCA et validé par les IRP)

Tous les 6 ans de présence continue du salarié, l'entretien professionnel sert à réaliser un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel, permettant de vérifier s'il a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels bisannuels et d'apprécier s'il a :

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

A défaut de réalisation des entretiens prévus et de deux au moins des trois autres mesures, dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur devra abonder le compte personnel du salarié de **100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein, 130 heures pour un salarié à temps partiel**(abondement correctif).

Qu'en dit la CGT ?

Les conditions de réalisation, de mise en œuvre et de formalisation de l'entretien professionnel doivent être négociées dans le cadre d'un accord de branche ou d'entreprise.

Dans les entreprises où se pratique régulièrement l'entretien d'évaluation, l'employeur peut être tenté de coupler celui-ci avec l'entretien professionnel (le même jour, à deux moments distincts mais successifs) ; c'est ce que préconisent de nombreux cabinets-conseils en RH ; cette pratique est à combattre, pour la confusion qu'elle entraîne entre orientation et évaluation.

La liste des congés au retour desquels l'entretien est systématiquement proposé doit être étendue aux détachements politiques ou humanitaires.

Chaque personne, quelle que soit sa trajectoire, doit pouvoir bénéficier d'un bilan tous les 6 ans, de façon à ne pas défavoriser les personnes ayant une trajectoire professionnelle chaotique

Références :

- *Loi du 28 février 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, chapitre V*
- *A.N.I. du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, chapitre 1, articles 1 et 1 bis*