

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est un acte clé du management dans l'entreprise. Il a pour objectif d'accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle : qualifications, changement de poste, promotion, etc et identifier ses besoins de formation.

En quoi consiste l'entretien professionnel ?

Chaque salarié doit être informé, dès son embauche, qu'il bénéficie **tous les deux ans** d'un **entretien professionnel** à l'initiative de son employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle – CÉP –, gratuits, dispensés par des opérateurs du CÉP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels. Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

*Il doit aussi dorénavant comporter des informations quant à l'activation du **compte personnel de formation** et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.*

Tous les six ans, l'entretien professionnel permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Une capitalisation des entretiens professionnels permet à l'entreprise d'asseoir son plan de développement des compétences, de mieux penser le lien entre sa stratégie économique et les aspirations et les potentiels de ses salariés, d'articuler son action avec la mise en œuvre individuelle du compte personnel de formation (CPF), mais aussi d'initier une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Quels sont les salariés qui peuvent bénéficier d'un entretien professionnel ?

La loi vise tous les salariés qui ont deux ans d'ancienneté dans l'entreprise quel que soit leur contrat de travail. En sont exclus les salariés mis à disposition des entreprises d'accueil, les salariés intervenant dans le cadre d'une sous-traitance et les intérimaires.

Quels sont les modalités de mise en œuvre et le contenu de l'entretien professionnel ?

Les points obligatoirement abordés au cours de l'entretien professionnel concernent :

- > l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi ;
- > les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;
- > l'évaluation de son employabilité ;
- > la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel.

Les délais de mise en place des entretiens

Pour les salariés embauchés après l'entrée en vigueur de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, ces entretiens doivent être mis en place tous les deux ans. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise

La responsabilité de l'organisation de l'entretien professionnel incombe à l'employeur

Cette obligation est inscrite dans le Code du travail (article L. 6315-1). Elle incombe à l'employeur.

L'entretien professionnel dans la TPE sera le plus souvent réalisé par l'employeur lui-même. Dans les autres entreprises, moyennes et grandes, son organisation et sa réalisation pourront être confiées, sous sa responsabilité, aux managers de proximité ou au responsable des ressources humaines en lien avec les managers de proximité.



L'entretien professionnel doit-il être proposé à un salarié qui reprend son activité après une période d'interruption ?

L'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel pour les salariés :

- > au retour de congé maternité ;
- > au retour de congé parental d'éducation ;
- > "avant" et "après" un congé de soutien familial ;
- > au retour d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- > au retour d'un congé d'adoption ;
- > au retour d'un congé sabbatique ;
- > au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- > au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie ;
- > à l'issue d'un mandat syndical.

Nouveau au 1er janvier 2019 : cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste (cette possibilité n'était auparavant possible qu'avant la fin d'un congé parental d'éducation).