

DISPOSITIFS

Entretien professionnel

LES OUTILS POUR FAIRE LE POINT

Publié le : 13.12.2017 - Modifié le : 05.10.2018



L'entreprise doit organiser pour tous les salariés des entretiens individuels dits « **entretiens professionnels** », au moins tous les deux ans. Objectif : échanger avec le salarié sur ses perspectives d'**évolution professionnelle**, notamment en termes de qualifications et d'emploi. L'entretien professionnel est un acte managérial essentiel à partir duquel les besoins en matière de formation et de développement de compétences peuvent être repérés et les actions à mettre en œuvre, identifiées. Pour le salarié, il est un temps d'échanges privilégiés avec l'employeur.

Suite à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, les éléments suivants sont susceptibles d'évoluer.

Pour plus d'informations, consultez nos actualités juridiques

[VOIR LES ACTUALITÉS](#)

Consultez le dossier législatif sur le site de l'Assemblée Nationale (Travail : Liberté du choix de son avenir professionnel).

[VOIR LE DOSSIER](#)

Quel est l'intérêt de l'entretien professionnel ?

- ✔ Remplir l'obligation de tout employeur de veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi (« son employabilité »).
- ✔ Faire le point avec le salarié notamment sur ses aptitudes professionnelles, ses souhaits d'évolution, ses besoins de formation...
- ✔ Définir un projet professionnel (ou de formation), identifier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.
- ✔ Initier une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).
- ✔ Faciliter l'élaboration du plan de formation.

Qui est concerné par cet entretien ?

Tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail : contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), contrat aidé (Contrat unique d'insertion - CUI), contrat en alternance...

Dès son embauche, le salarié doit être informé de l'existence de cet entretien professionnel qui aura lieu tous les deux ans ou lors d'une reprise d'activité après certains arrêts.

Pour le particulier

Si vous êtes en télétravail ou avez signé une convention de forfait annuel en jours, vous devez bénéficier – indépendamment de l'entretien professionnel – d'un entretien annuel consacré à vos conditions de travail, à la conciliation vie personnelle et vie professionnelle...

Qui prend l'initiative ?

L'organisation de l'entretien professionnel relève de la responsabilité de l'entreprise. Il est assorti d'un certain formalisme (rédaction d'un écrit, bilan du parcours professionnel du salarié tous les 6 ans...) et d'une obligation de résultat (l'évolution du salarié, le maintien de ses capacités à occuper un emploi...).

Quoi qu'il en soit, rien n'empêche le salarié de solliciter un entretien professionnel.

L'entreprise doit ainsi mettre en place l'entretien professionnel au moins une fois tous les deux ans ou le proposer au retour du salarié qui reprend son activité après :

- ✔ un congé de maternité,
- ✔ un congé parental d'éducation ou une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant,
- ✔ un congé de proche aidant,
- ✔ un congé d'adoption,
- ✔ un congé sabbatique,
- ✔ une période de mobilité volontaire sécurisée,
- ✔ un arrêt maladie pour affection de longue durée,
- ✔ un mandat syndical.

Par ailleurs, tous les 6 ans, à l'occasion de l'entretien professionnel, l'entreprise doit dresser un état des lieux du parcours professionnel du salarié.



À NOTER

Pour faciliter la réalisation des entretiens professionnels, Opcalia met à la disposition des entreprises et des salariés des fiches-outils opérationnelles

Pour le particulier

A votre demande, l'entretien peut avoir lieu avant la fin de votre congé parental d'éducation.

Comment se déroule l'entretien professionnel ?

Sauf accord collectif applicable à l'entreprise précisant les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, l'entreprise définit librement les conditions de son déroulement en tenant compte de quatre paramètres :

- ✔ **l'objet de l'entretien** : les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi,
- ✔ **la périodicité imposée par la loi** (tous les deux ans ou systématiquement, après certaines absences du salarié : congé de maternité, sabbatique...),
- ✔ **l'obligation de le distinguer de l'entretien d'évaluation**. La loi précise en effet que l'entretien professionnel ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.
- ✔ cet entretien doit comporter également des **informations relatives à la validation des acquis de l'expérience**

Tout employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller à leur employabilité (maintien de leur capacité à occuper un emploi) compte tenu, notamment, de l'évolution des emplois des techniques et des organisations. L'entretien professionnel doit permettre de remplir cette obligation énoncée par le code du travail, en mettant en évidence notamment les besoins en formation et/ou en qualification du salarié.

L'entretien professionnel se déroule **pendant le temps de travail**, selon les modalités (déroulement, personnes en charge de l'entretien, outils mis à disposition...) propres à l'entreprise.

Il peut être réalisé par **le manager de proximité, le « n+2 », le responsable des ressources humaines...** Le choix est libre : tout dépend de l'organisation de l'entreprise et des moyens disponibles.

Un point de vigilance toutefois : la personne chargée de l'entretien doit être en capacité (de par ses fonctions, sa formation, son expérience...) d'atteindre les objectifs de l'entretien professionnel, à savoir définir les perspectives d'évolution professionnelle du salarié. Pour préparer les entretiens, elle peut s'appuyer sur les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ), ou sur les fiches métiers de Pôle emploi...

Quels thèmes aborder au cours de l'entretien

LES THÈMES À ABORDER :

- ✔ le poste de travail du salarié (tâches, missions, évolution...),
- ✔ ses compétences, les difficultés rencontrées,
- ✔ ses souhaits de changement ou d'évolution,
- ✔ les formations déjà suivies, les certifications obtenues (diplôme, Certificat de Qualification Professionnelle – CQP...),
- ✔ le projet professionnel ou de formation envisageable,
- ✔ les actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE à mettre en place,...

Le contenu de l'entretien professionnel doit être adapté à la situation du salarié.

Ainsi, lorsqu'il est organisé après une période d'absence du salarié, l'entretien professionnel est l'occasion d'échanger sur les conditions liées à sa reprise d'activité, ses objectifs professionnels, ses besoins en formation... La loi précise particulièrement que l'entretien professionnel :

- ✔ à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, permet d'organiser le retour à l'emploi, déterminer les besoins de formation du salarié et examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière ;
- ✔ lorsqu'il est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise (réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, à compter du 01/01/18 pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2000 salariés).

De même, s'il concerne un senior, l'entretien doit permettre – selon son âge – de faire le point sur ses conditions de travail, ses perspectives de déroulement de carrière, les possibilités de poursuite d'activité (retraite progressive, cumul emploi/retraite...).

Comment préparer l'entretien professionnel ?

Il est important de bien préparer les entretiens et donc de :

- ✔ sensibiliser l'ensemble des acteurs (managers de proximité, salariés, représentants du personnel) sur les enjeux et les objectifs de l'entretien professionnel et de l'état récapitulatif ;
- ✔ rassembler au préalable toutes les informations nécessaires au bon déroulement de l'entretien (parcours du salarié, formations suivies ou demandées, comptes rendus des précédents entretiens...);
- ✔ outiller les managers et les salariés concernés (en leur remettant une grille de préparation de l'entretien, une trame pour la conduite de l'entretien...).

Afin de donner du sens à l'entretien et d'atteindre l'objectif qui lui est assigné (maintenir l'employabilité du salarié, favoriser son évolution professionnelle), il est important de consacrer un temps à l'examen des informations recueillies à cette occasion et donc :

- ✔ d'étudier les demandes exprimées par le salarié au regard des besoins de l'entreprise, de sa politique de formation, de ses projets de développement ;
- ✔ d'établir un plan d'action (formation, mobilité, VAE, tutorat...) assorti d'un planning de réalisation.
- ✔ enfin, il importe d'informer le salarié des décisions prises à la suite de l'entretien : c'est une question de crédibilité de la démarche et une condition essentielle de son adhésion aux évolutions proposées.

L'entretien est un levier pour la mise en œuvre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la construction d'un plan de formation pertinent.

Pour le particulier

L'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation éventuellement pratiqué dans votre entreprise. Vous pouvez vous renseigner auprès des représentants du personnel sur les différents entretiens pratiqués dans votre entreprise, leurs objectifs et leurs modalités de déroulement.

Qu'est-ce que l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel ?

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. La période de 6 ans se calcule au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise concernée.

L'état récapitulatif est l'occasion de vérifier si le salarié a, au cours des 6 dernières années passées dans l'entreprise, bénéficié des entretiens professionnels obligatoires mais aussi :

- ✔ suivi au moins une action de formation,
- ✔ obtenu tout ou partie d'une certification (diplôme, CQP...) par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- ✔ progressé sur le plan salarial (augmentation individuelle, changement de coefficient,...) ou professionnel (en termes de fonctions, missions, responsabilités...).

Dans tous les cas, les entretiens professionnels comme l'état des lieux récapitulatif doivent donner lieu à **la rédaction d'un document (compte-rendu, grille de synthèse...) dont une copie est remise au salarié.**

DES RISQUES DE SANCTION

Les entreprises d'au moins 50 salariés encourront une sanction financière (versement d'une somme forfaitaire à l'OPCA) si, au cours d'une période de 6 ans, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens obligatoires et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus (action de formation et/ou certification et/ou progression salariale ou professionnelle).

Compte tenu de la date d'entrée en vigueur de la loi créant cette sanction, celle-ci pourra intervenir, au plus tôt, en 2020. Il convient donc, d'ores et déjà, de planifier les entretiens professionnels et d'en assurer le suivi. **Organiser les entretiens professionnels, mettre en place des actions favorisant l'évolution professionnelle du salarié et tracer les démarches effectuées en ce sens est essentiel.**

A défaut, la responsabilité de l'entreprise peut être mise en cause pour manquement à ses obligations de maintenir l'employabilité des salariés.



À NOTER

Les représentants du personnel doivent être préalablement informés des outils utilisés pour les entretiens professionnels dans le cadre de l'information et de la consultation sur les conditions de travail et sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

[Article L6315-1 du code du travail](#); [Article L2141-5 du code du travail](#)



Un guide pour les entretiens professionnels

EN SAVOIR PLUS

S'entraîner à l'entretien professionnel

EN SAVOIR PLUS