

## L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel est l'occasion, pour l'entreprise et le salarié, de porter un regard sur l'avenir et d'identifier ensemble les actions de développement des compétences, utiles au projet professionnel du salarié et à la performance de l'entreprise.

**La Loi du 5 mars 2014 modifie le Code du Travail et instaure l'Entretien professionnel** : c'est un entretien **spécifique, obligatoire**, entre un représentant de l'entreprise et un salarié, que toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont tenues de proposer et de réaliser.

**Son objectif est d'aborder les perspectives d'évolution professionnelle du salarié**, en terme de qualification et d'emploi, afin de l'aider à définir son projet professionnel, de faire le point sur ses compétences, ses qualifications, ses besoins en formation et, le cas échéant, d'envisager une mobilité interne ou externe.

Sauf accord collectif précisant les modalités de son organisation, **l'entreprise définit librement les conditions du déroulement de l'entretien professionnel en respectant trois paramètres** :

- **Une périodicité imposée par la loi de tous les deux ans à compter de la date d'embauche**, ou systématiquement au retour du salarié après un congé maternité, un congé d'adoption, un congé parental d'éducation, une période de réduction d'activité, un congé de soutien familial, un congé sabbatique, un arrêt maladie de longue durée, une période de mobilité volontaire sécurisée <sup>1</sup>, un mandat syndical. Pour les salariés présents dans l'entreprise au moment de l'entrée en vigueur de la loi, l'entretien professionnel doit avoir lieu au plus tard le 7 mars 2016.
- **L'objet de l'entretien, c'est-à-dire les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.**
- **L'obligation de le distinguer de l'entretien d'évaluation, facultatif**, puisque l'entretien professionnel ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié. Les deux peuvent être tenus isolément ou de façon couplée, mais dans tous les cas, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un temps et d'un document spécifique.

**Tous les six ans, l'entretien professionnel devra dresser un état des lieux du parcours professionnel du salarié.** La période de six ans se calcule au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise concernée. Donc pour les salariés présents dans l'entreprise au moment de l'entrée en vigueur de la loi, ce premier état des lieux devra avoir lieu au plus tard le 7 mars 2020. Cet état récapitulatif permet de vérifier que le salarié a, au cours des six dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, mais aussi

- **Suivi au moins une action de formation**
- **Acquis des éléments de certification** (diplôme ...) par la formation ou la VAE
- **Bénéficié d'une progression salariale** (augmentation individuelle, changement de coefficient) **ou professionnelle** (fonction, mission, responsabilité)

---

<sup>1</sup> La mobilité volontaire sécurisée (à ne pas confondre avec le congé de mobilité) est une disposition permettant au salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise tout en gardant la possibilité, pendant une certaine durée, de revenir dans son entreprise d'origine. Cette mobilité est ouverte sous conditions.

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 intégrale est remise au salarié. Il est recommandé que les deux parties signent ce document afin notamment de pouvoir justifier que l'entretien ait bien eu lieu. Cependant le document remis ne contractualise en aucun cas un engagement de réalisation ; il constate de façon formelle la tenue de l'entretien, les souhaits exprimés ou les actions pouvant être envisagées.

**Lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur est tenu de l'informer qu'il bénéficie de cet entretien professionnel biennal** ; Cette information peut prendre la forme d'une note écrite ou d'une mention intégrée dans son contrat de travail : « *En application de l'article L. 6315-1 du Code du Travail issu de la loi du 5 mars 2014, nous vous informons que vous bénéficiez tous les deux ans minimum d'un entretien professionnel* ».

#### Conseils :

- **Conserver toute trace écrite de la convocation du salarié** à l'entretien professionnel (courrier, email ...) permettant de justifier du respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, notamment en cas de refus ou de report de l'entretien par le salarié.
- **Préciser dans le support de l'entretien professionnel les actions de formation proposées par l'employeur mais refusées par le salarié** et conserver les éventuelles preuves de ce refus.
- **Proposer, dans un délai raisonnable**, l'entretien professionnel au salarié au retour d'une période d'absence.

#### Conséquences d'un non-respect de la loi sur l'entretien professionnel :

Les conséquences sont de trois ordres :

- **Prud'hommal**, puisque qu'il y a infraction au code du travail
- **Humain et économique**, le risque étant de ne pas conserver des salariés motivés mais qui n'entrevoient pas d'évolutions professionnelles
- **Financier pour les entreprises de plus de 50 salariés** : si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures devant apparaître dans l'état des lieux récapitulatif, il lui est alors accordé un abondement de 100 heures (130 heures pour les salariés à temps partiel) sur son compte personnel de formation. De plus l'employeur est tenu de verser, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant l'état des lieux récapitulatif, une somme forfaitaire à l'OPCA, correspondant au nombre d'heures ajoutées au compte personnel de formation (100 ou 130 h) multiplié par 30 euros. Il doit également transmettre à l'OPCA la liste des salariés concernés par cet abondement ainsi que le nombre d'heures ajoutées au compte.

#### Intérêt de l'entretien professionnel :

Il y a donc une obligation de résultat dans la mise en place de ces entretiens professionnels, qui offrent aussi certains intérêts :

- Assurer l'obligation de tout employeur de **veiller à l'employabilité du salarié** (capacité du salarié à occuper un emploi)
  - Faire le point avec le salarié sur ses aptitudes professionnelles, ses souhaits d'évolution, ses besoins de formation
  - Identifier les perspectives d'évolution du salarié
  - Entrer dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
  - Elaborer un plan de formation au sein de l'entreprise
- ➔ **Participer à la performance de l'entreprise**

### Préparation :

**L'entretien professionnel doit être organisé à l'initiative de l'employeur et durant le temps de travail.**

Son **contenu doit être adapté à la situation du salarié** : par exemple, lorsqu'il est organisé après une période d'absence, il doit être l'occasion d'échanger sur les conditions liées à sa reprise d'activité, ses objectifs professionnels, ses besoins en formation ... dans le cas d'un sénior, l'entretien professionnel doit permettre de faire un point sur ses conditions de travail, ses perspectives de carrière, ses possibilités de poursuite d'activité (retraite progressive, cumul emploi / retraite ...)

**Quelle que soit la façon dont il va être conduit, l'entretien professionnel s'organise et se prépare à l'avance. Il convient donc :**

- De **prendre rendez-vous** et de prévoir le temps nécessaire à sa tenue
- De **recueillir des informations**
  - Relatives à l'entreprise : priorités de formation, projets ou évolution de l'activité
  - Relatives au salarié : poste occupé – âge – ancienneté – progression salariale ou professionnelle – formations réalisées – formations demandées – certifications obtenues – éventuel changement de poste prévu à court terme – dernier entretien professionnel ...
- De **transmettre au salarié les informations lui permettant de préparer son entretien**

### Conduite de l'entretien professionnel :

L'entretien professionnel peut être mené par tout représentant de l'entreprise (supérieur hiérarchique, DRH, maître d'apprentissage, tuteur ...)

L'entretien professionnel est un moment privilégié qui permet au salarié et à l'employeur de faire le point sur les besoins en formation, les actions à mener, en identifiant les moyens à mettre en œuvre. Un rappel sur les modalités de la formation professionnelle, ainsi que les priorités de l'entreprise peut être utile. Le temps consacré à cet entretien professionnel n'a pas vocation à être utilisé pour élaborer le projet professionnel du salarié, qui doit faire l'objet d'une réflexion préalable personnelle, mais à en examiner les conditions de mise en œuvre.

**Les thèmes à aborder sont :**

- Le poste de travail du salarié (tâche, mission, évolution ...)
- Ses compétences
- Ses difficultés rencontrées
- Ses souhaits de changement ou d'évolution

- Les formations déjà suivies, les certifications obtenues
- Le projet professionnel ou de formation envisageable
- Les actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE à mettre en place

### **L'entretien professionnel : Ce qu'il n'est pas :**

L'entretien professionnel n'est pas un entretien de fixation d'objectifs et d'appréciation, il n'est pas destiné à évaluer les performances de l'employé.

Les entretiens individuels, annuels, d'évaluation résultent du management de l'entreprise, et sont réalisés sous la responsabilité du chef d'entreprise ou par délégation, sur le fondement de son pour de direction.

Pour autant, le temps consacré à l'entretien professionnel n'a pas vocation à être utilisé pour bâtir le projet professionnel du salarié, mais pour en examiner les conditions de mise en œuvre. Le projet professionnel doit au préalable faire l'objet d'une réflexion personnelle.

