

FICHE OUTIL N°01 L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Définition

Créé par la loi du 05/03/2014, l'entretien professionnel est **obligatoire pour toutes les entreprises**. Il est encadré par l'article L.6315-1 du Code du Travail précise que tout salarié est informé à son embauche qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à ses **perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi**.
Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Salariés concernés

1. **Tout salarié de l'entreprise**, quel que soit son contrat de travail
2. Tout salarié qui reprend son activité à l'issue :

<ul style="list-style-type: none"> ▪ D'un congé maternité ▪ D'un congé parental d'éducation ▪ D'une période d'activité à temps partiel (suite à un congé maternité/adoption) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ D'un arrêt longue maladie ▪ D'un congé de proche aidant ▪ D'un congé sabbatique ▪ D'une période de mobilité volontaire
---	---

Organisation

Tous les 2 ans, à partir de la date d'embauche et/ou du retour à son activité. Il peut durer de 1 à 2 heures selon le profil du salarié.

Déroulement

En amont : bien se préparer

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Convocation : dans un délai suffisant pour le préparer, en général 15 jours avant ▪ Contenu : heure et lieu de l'entretien | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Préparation par le salarié et son responsable ou le service RH ▪ Avoir un support écrit |
|---|--|

Pendant l'entretien professionnel : avoir une écoute bienveillante

<p>C'est un temps de dialogue et d'écoute sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le projet professionnel du salarié ▪ Les compétences qu'il souhaite acquérir à terme ▪ Ses motivations à court ou moyen terme... 	<p>Il doit également informer le salarié sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La VAE¹ ▪ Le CPF² et ses abondements potentiels par l'employeur ▪ Le CEP³
--	---

En aval : avoir des retombées concrètes

<p>Au niveau du salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compte-rendu écrit ▪ Information sur les suites qui vont être données à cet entretien 	<p>Au niveau de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Exploitation des résultats de l'ensemble des entretiens ▪ Intégration des éléments recueillis dans la stratégie de formation et de gestion des carrières
--	--

¹ Validation des Acquis de l'Expérience

² Compte Personnel de Formation

³ Conseil en Evolution Professionnelle

FICHE OUTIL N°01 L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Suivi / Bilan

Tous les 6 ans, état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Il permet de vérifier qu'il a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens prévus, et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation
- Acquis des éléments de certification (par la formation ou la VAE)
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Risques

- Risque de contentieux : pour toutes les entreprises
- Risque financier : pour les entreprises d'au moins 50 salariés

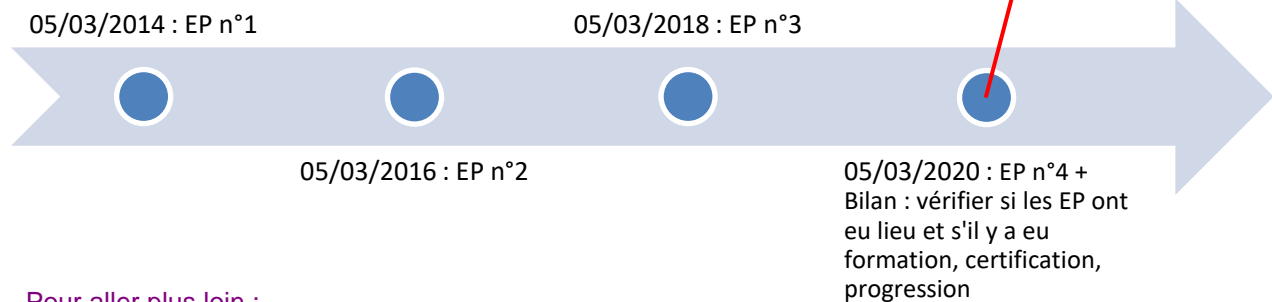
En effet, si un salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus ET d'au moins une formation non obligatoire
⇒ son **CPF est abondé de 3000€** (pour un salarié à temps plein)

Opportunités

- Préparer l'avenir en ayant une vision claire des souhaits des salariés
- Préciser les besoins en matière de gestion des carrières
- Utiliser la formation comme un moyen de développer les compétences
- Renforcer le climat social en prenant le temps d'écouter individuellement chaque salarié

En résumé

≥ 50 salariés : +3000€ CPF d'un salarié si non-respect des EP ET non suivi min. 1 formation non obligatoire



Pour aller plus loin :

Selon vos besoins et votre budget, Pastel RH vous propose trois prestations :

- Formation : vous former sur 2 jours à la conduite d'entretien professionnel
- Appui : construire avec vous vos outils et votre démarche d'entretiens professionnels
- Externalisation : conduire pour vous vos entretiens professionnels

Un accompagnement basé sur une relation de confiance

- Une intervenante psychologue du travail, ayant plus de quinze ans d'expérience dans les ressources humaines, dotée d'un réseau de professionnels confirmés et partageant ses valeurs
- Une approche basée sur l'écoute active, l'empathie et le non jugement de la personne
- Le respect du secret professionnel et du code de déontologie des psychologues
- Une bonne connaissance des secteurs d'activité, des métiers, des formations, de l'emploi
- Une méthodologie et un planning de travail adaptés aux besoins
- La possibilité de réaliser la prestation dans les locaux de Pastel RH ou dans votre entreprise