

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

TESTEZ VOS CONNAISSANCES ?

Cochez la case puis cliquer sur le texte pour vérifier la validité de votre réponse !

Qui est concerné par l'entretien professionnel ?

Quelle différence faites-vous entre l'entretien professionnel et annuel

Quel est l'objectif de l'entretien professionnel ?

Quels sont les bénéfices pour le salarié et l'entreprise au travers de l'entretien professionnel ?

Quel est l'endroit privilégié pour réaliser l'entretien professionnel ?



Quel est le meilleur moment pour réaliser son entretien professionnel ?

Quelles postures adopter pour le manager ?

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Tous les employeurs, quelle que soit la taille de leur organisation et leur secteur d'activité doivent mettre en place des entretiens professionnels tous les 2 ans afin d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Comment le mettre en œuvre, quels bénéfices pour les employeurs et les salariés ?

Pourquoi ?

L'entretien professionnel a pour objet d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi



C'est un outil qui occupe une place de choix dans la panoplie des outils de Gestion des Ressources Humaines



Il vous permettra de

Connaître les projets professionnels et les besoins de vos collaborateurs pour les faire évoluer en répondant à vos besoins de compétences

Construire un plan de développement des compétences plus efficace, en lien avec vos attentes et celles des salariés

Valoriser et motiver vos équipes

Répondre à une obligation légale

Quand

Cas général : tous les 2 ans

Tous les 2 ans à partir de l'entrée dans l'entreprise, et à l'issue de divers congés, absences ou dans le cadre d'un mandat syndical, le salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur

Le bilan au bout de 6 ans

Le troisième entretien qui clôture un cycle de 6 ans revêt la forme d'un entretien de bilan. Un accord d'entreprise (à défaut, un accord de branche) peut prévoir une périodicité différente prenant en compte les réalités de l'entreprise (c. trav. art. L. 6315-1, III)

Cas particuliers

Au retour de certains congés

Liste non exhaustive

L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue des congés suivants :

- d'un congé de maternité ou d'adoption (c. trav. art. L. 1225-27 et L. 1225-46-1)
- d'un congé parental d'éducation total ou partiel (c. trav. art. L. 1225-57)
- d'un arrêt de travail causé par une affection de longue durée ou d'une interruption de travail de longue durée (c. séc. soc. art. L. 324-1)

Qui ?

TOUTES LES ENTREPRISES, QUELLE QUE SOIT LEUR TAILLE
TOUS LES SALARIÉS, QUELLE QUE SOIT LA NATURE DE LEUR CONTRAT DE TRAVAIL.

Les avantages ?

POUR LE MANAGER

Fidéliser ses talents

Atteindre et suivre la progression des objectifs

Établir et maintenir un dialogue avec ses équipes

POUR LE SALARIÉ

Permet de communiquer et de devenir acteur de son développement

Recevoir des feedbacks positifs et constructifs et dialoguer de manière ouverte et honnête avec son manager

Identifier les besoins en formation



Même si les textes ne posent aucune exigence de forme, un écrit est exigé pour des questions de preuve



Comment organiser l'entretien ?

L'employeur fixe la date de l'entretien (délai minimum de 7 jours calendaires).
Il peut inviter le salarié par oral ou par écrit

NOTRE CONSEIL :

Prévoir une invitation par écrit afin d'éviter toute contestation ultérieure
Laisser au salarié un délai pour se préparer avant la date de l'entretien.
Généralement, il se déroule pendant le temps de travail, dans les locaux de l'entreprise

NOTRE CONSEIL :

Si l'entretien a lieu en dehors des horaires habituels du salarié (ex. : travailleur de nuit), il convient de rémunérer le temps d'entretien comme du temps de travail effectif

Document écrit – l'entretien professionnel doit être formalisé dans un écrit (format au choix de l'employeur) avec copie au salarié. (que l'entretien ait lieu en présentiel ou en distanciel)
(c. trav. art. L. 6315-1, I)

NOTRE CONSEIL :

Vous pouvez vous rapprocher de votre OPCO qui bien souvent met à la disposition de ses adhérents des modèles et des fiches documentaires

Un devoir d'information

Durant l'entretien ou au travers d'un écrit, l'employeur doit informer le salarié sur :

- 1 La validation des acquis de l'expérience
- 2 L'activation de son compte personnel de formation (CPF)
- 3 Les abondements de son CPF que l'employeur est susceptible de financer
- 4 Le conseil en évolution professionnelle (CEP), afin de renforcer la connaissance du dispositif par les salariés

Entretien tous les six ans

C'est un entretien spécifique :

Il prévoit un « état des lieux » récapitulatif du parcours professionnel du salarié (c. trav. art. L. 6315-1, II)

ATTENTION, À VÉRIFIER

- Le salarié doit avoir bénéficié au cours des 6 dernières années **d'un entretien professionnel tous les 2 ans**
- Avoir suivi au moins une **action de formation**
- Avoir acquis des **éléments de certification**, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience
- Avoir bénéficié d'une **progression salariale** ou **professionnelle**

Abondement correctif du CPF

Sanction de l'absence d'entretien et de formation

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours de 6 années de présence continue dans l'entreprise, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus (bisannuels et au retour d'une absence) ainsi que d'une **formation non obligatoire***, l'employeur contrevenant doit verser à la caisse des dépôts et consignations un montant de 3 000€. Cette dernière versera les crédits CPF sur le compte du salarié (c. trav. art. L. 6323-13)

* Par **formation non obligatoire**, il faut entendre non imposée par l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou d'une disposition légale ou réglementaire

NOTRE CONSEIL :

En cas de non versement, l'entreprise risque une mise en demeure



CONÇU ET CRÉÉ PAR LA COMMISSION EMPLOI FORMATION DU MEDEF GIRONDE

BESOIN D'EN
SAVOIR PLUS ?

contact@medef-gironde.fr
05 56 01 51 80