

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013 signé par la CFDT et repris par la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale, instaure l'entretien professionnel.

Par cette loi, l'employeur a une obligation de suivi de ses salariés. Il doit leur garantir le maintien et le développement de leurs compétences.

Dans ce cadre, l'entreprise doit organiser pour chaque salarié (article L.6315-1) :

Un entretien individuel dit « entretien professionnel » au moins tous les deux ans.

L'objectif de l'entretien professionnel est d'étudier, avec le salarié, ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. L'entretien est l'occasion pour le salarié de faire le point sur sa situation, ses connaissances, ses compétences, ses expériences acquises en entreprise ou dans toute autre situation en faisant émerger ses objectifs, ses souhaits, ses besoins de qualification et de formation pour y parvenir. Il ne doit pas être confondu avec l'entretien d'évaluation, qui répond à d'autres objectifs.

Un bilan récapitulatif tous les six ans pour s'assurer qu'il a bénéficié de mesure(s) d'accompagnement dans son parcours professionnel.

L'entretien récapitulatif doit permettre de vérifier qu'au cours des 6 années précédentes, le salarié a :

- bénéficié d'au moins une action de formation,
- acquis une certification professionnelle ou un diplôme,
- obtenu une progression salariale ou professionnelle.

Si le salarié n'a pas bénéficié de deux actions sur les trois ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé de 100 heures s'il est à temps plein, de 130 heures s'il est à temps partiel.

Chaque entretien fait l'objet d'un compte rendu écrit et une copie doit être remise au salarié.

L'intérêt pour le salarié

C'est un moment privilégié pour **faire le point sur ses compétences** : celles qu'il maîtrise, celles qui nécessitent d'être approfondies, par une formation appropriée si nécessaire, celles dont l'entreprise pourrait ne plus avoir besoin, celles au contraire dont elle aura besoin dans un avenir plus ou moins proche auquel il faut se préparer.

C'est un moment que le salarié doit saisir pour **faire part de ses besoins et de ses éventuels souhaits d'évolution**.

C'est le moment pour le salarié de **poser des questions sur les opportunités d'évolution dans l'entreprise**.

Parmi les thèmes à aborder

- le poste de travail du salarié (tâches, missions, évolution...),
- ses compétences,
- ses souhaits de changement ou d'évolution,
- les formations déjà suivies, les certifications obtenues (titres, diplômes, Certificat de Qualification Professionnelle ...),
- les évolutions des besoins de l'entreprise auxquelles le salarié doit se préparer,
- le projet professionnel et 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, l'entretien professionnel est l'occasion d'échanger sur les conditions liées à sa reprise d'activité, ses objectifs professionnels, ses besoins en formation... 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...).

**Pour plus d'information,
n'hésitez pas à prendre contact avec un représentant CFDT**