

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

**Voilà une nouvelle obligation qui s'impose désormais à toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Mais ce qui peut être perçu, de prime abord, comme une contrainte et une complexité accrue, est source de simplification et constitue une opportunité pour les managers qui sauront l'organiser et en tirer parti.**

## Qu'est-ce que l'entretien professionnel

Dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 sur la réforme de la formation professionnelle, les entreprises quelle que soit leur taille, devront tous les 2 ans et à l'issue d'une absence longue, proposer à leurs salariés un entretien professionnel.

Distinct d'un entretien d'évaluation, l'entretien professionnel doit porter sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié en termes de qualifications et d'emploi. Il doit être formalisé dans un document écrit dont l'employeur remet une copie au salarié.

Tous les 6 ans, cet entretien comprendra un bilan qui devra vérifier que le salarié ait :

- bénéficié au cours des 6 dernières années d'un entretien professionnel tous les 2 ans et le cas échéant des entretiens prévus au retour de certaines absences ou congés ;
- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours de ces 6 années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois autres mesures ci-dessus, l'employeur devra verser à son OPCA au titre de l'abondement du compte personnel de formation du salarié **une somme équivalente à 3.000 € par salarié ne satisfaisant pas à ces obligations** (3.900 € pour un salarié à temps partiel).

## Réfléchir à l'organisation de l'entretien professionnel

Nous parlions de simplification : oui, car il remplace trois entretiens : l'entretien de milieu de carrière, le bilan d'étape professionnel que le salarié pouvait demander tous les deux ans, et l'entretien au retour de congé de maternité ou de congé parental.

Pendant les entreprises pourront y voir une

difficulté et une contrainte supplémentaire : un entretien qui s'ajoute à l'entretien d'évaluation professionnelle.

Et c'est là où une réflexion sur le process s'impose. Les entreprises tireront pleinement parti de ce dispositif dans la mesure où elles l'utiliseront pour promouvoir une culture d'entreprise apprenante, favorisant autonomie, développement des compétences individuelles et collectives. Elles pourront, par exemple, réfléchir à la manière de **donner à chaque entretien sa vraie place.**

A l'entretien d'évaluation (quel que soit le nom que l'on lui donne dans les entreprises) l'évaluation de la contribution, à l'entretien professionnel le développement de la trajectoire du salarié.

Chaque entreprise devra réfléchir à l'articulation entre l'entretien d'évaluation et l'entretien professionnel. Peut-être l'entreprise devra-t-elle simplifier l'entretien d'évaluation pour ne garder que les aspects liés à l'évaluation de la contribution, et réserver les questions d'évolution professionnelle à l'entretien professionnel. L'intervalle de deux ans permettra également une réflexion plus large, pluriannuelle sur les plans de formation. Ainsi le plan de formation aura-t-il plusieurs entrées : les formations issues du plan de développement de l'entreprise, celles issues de l'entretien d'évaluation, de l'entretien professionnel, ainsi que les demandes spécifiques ponctuelles.

Les entreprises auront avantage également à mener une réflexion sur l'organisation des entretiens :

- Le N +1 est-il le mieux placé pour mener ces entretiens professionnels ? Peut-on transformer l'obligation de mener les entretiens professionnels en occasion d'organiser une gestion plus dynamique des équipes en traitant les questions de polyvalence, de mobilité et de conditions de travail ?

Ainsi plutôt que de traiter à la hâte ce qui est perçu comme une contrainte de plus, une réflexion amont permettra aux managers d'inscrire l'entretien professionnel dans une logique de progrès au service du développement de leurs équipes ■