

L'entretien professionnel en cinq points clefs

Le projet de loi sur la formation et la démocratie sociale instaure un entretien professionnel obligatoire pour l'ensemble des salariés. L'objectif est de faire le point sur leurs actions de formation, leurs compétences et leurs perspectives professionnelles. Décryptage avec Mathilde Bourdat, manager à Cegos.



A l'instar de l'entretien annuel d'évaluation, l'entretien professionnel, né de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation du 14 décembre dernier, devrait devenir un nouveau rituel pour les entreprises françaises. Quelles seront les obligations des managers? Comme doit se dérouler cet entretien ? Quels sujets aborder ? A quelques jours de l'examen du projet de loi à l'Assemblée nationale, le 5 février, les conseils de Mathilde Bourdat, manager à Cegos.

1) Qui est concerné ?

Tous les salariés doivent bénéficier d'un entretien tous les deux ans. En outre, il doit être proposé systématiquement au salarié à l'issue de différents congés (parental, d'éducation, maternité, soutien familial, adoption, longue maladie). Il remplace également l'entretien professionnel des plus de 45 ans actuellement en vigueur. D'où une simplification des dispositifs existants très appréciable pour les entreprises. L'employeur est, toutefois, libre de déployer sa propre politique RH. Car le texte ne pose aucune limite : un salarié en CDD pourra ainsi être sollicité pour un entretien au même titre qu'un salarié ayant plus d'ancienneté afin de faire le point sur ce qu'il a, par exemple, capitalisé dans l'entreprise.

2) Quand doit-il avoir lieu?

Cet entretien doit se dérouler au minimum tous les deux ans. Un bilan formalisé aura lieu tous les six ans. Il doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, dans les entreprises de 50 personnes et plus, non seulement de l'entretien professionnel tous les deux ans mais aussi d'actions correspondant à au moins deux des trois familles de critères listées par le projet de loi : actions de formation; progression salariale ou professionnelle; certifications via la VAE (validation des acquis de l'expérience) ou la formation. A défaut, si les entretiens n'ont pas été réalisés et s'ils n'ont pas permis de constater la présence d'au moins deux éléments sur les trois, le salarié bénéficie d'un abondement correctif de son CPF égal à 100 heures. Mais sa mise en place systématique prendra un peu de temps : inutile donc d'effectuer l'ensemble de ces entretiens à la va-vite dès 2015. On peut supposer que les personnes prioritaires sont celles qui n'ont pas eu d'entretien d'évaluation, en l'occurrence les ouvriers et les employés, exclus, dans certains cas, de cette disposition.

3) A quoi va-t-il servir ?

L'entretien professionnel est d'abord un moyen de faire le point et d'aider le salarié à être véritablement "acteur de son projet professionnel". Il permet de récapituler l'ensemble des événements

qui ont pu impacter le parcours professionnel du salarié au cours des deux années écoulées et de formaliser cette récapitulation par écrit. Cette "traçabilité" est importante, car n'oublions pas que la réforme veut substituer "une obligation de faire" à la précédente "obligation de payer".

4) Comment doit-il se dérouler ?

L'objectif est de faire le point sur "ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi". Concrètement, il doit permettre de faire le bilan des compétences développées, des formations réalisées, des souhaits d'évolution professionnelle, de mobilité, d'identifier un plan de formation individuel afin de contribuer au maintien dans l'emploi, à l'anticipation des évolutions de l'emploi et au développement des compétences du salarié. Il peut également permettre de savoir si le salarié souhaite mobiliser son CPF pour se former. Toutes les données de cet entretien peuvent être consignées dans un "passeport orientation formation", existant depuis 2004, afin d'améliorer la traçabilité des actions de formation. Il existe des modèles en ligne au niveau européen. Mais peu d'entreprises l'ont adopté. On peut également supposer que les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) joueront un rôle clef, notamment pour les PME, en proposant des outils d'aide et de conseil aux managers pour les aider à effectuer ces entretiens. Dans tous les cas, il est important de garder, côté employeur, une trace écrite du compte rendu de l'entretien.

4) Quelle différence par rapport à l'entretien annuel d'évaluation ?

Alors que l'entretien annuel d'évaluation est centré sur la performance et les objectifs à court terme, éventuellement en lien avec le système de primes ou d'augmentations individuelles de l'entreprise, l'entretien professionnel s'inscrit dans une démarche à moyen terme (deux à trois ans). En outre, il bénéficie à l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut. L'entretien annuel d'évaluation étant majoritairement réservé aux cadres, techniciens, et agents de maîtrise.