

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'Entretien Professionnel (EP) est à distinguer de l'Entretien Annuel de Progrès ou Professionnel (EAP).

En effet, l'Entretien Annuel de Progrès ou Professionnel, mis en place dans bon nombre d'entreprises des IEG, permet lors d'une rencontre entre le salarié et son manager d'évaluer l'activité de l'année écoulée et d'établir des objectifs pour l'année à venir. La reconnaissance professionnelle, l'organisation du travail sont également abordées lors de cet EAP.

À la distinction de cet entretien qui est à l'initiative de l'entreprise, **l'Entretien Professionnel est un entretien obligatoire encadré par les lois** du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018. Cette obligation est retranscrite dans le Code du travail (article L 6315-1).

Il est effectué a minima tous les deux ans et lors de la reprise de l'activité suite à des absences spécifiques ou détachements*. Il se déroule entre le salarié et son manager, son responsable de formation (tuteur pour les apprentis) ou un salarié formé du service Ressources Humaines.

Tous les salariés, statutaires ou non, ayant plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise sont concernés (sauf les salariés des entreprises sous-traitantes et intérimaires).



L'EP est souvent fait à la suite de l'EAP. Ces entretiens donnent lieu à **deux documents bien distincts**.

QUELS SONT LES INTÉRÊTS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

Cet échange doit vous permettre d'établir l'état des lieux des formations que vous avez suivies, mais également celles qui pourraient, dans les deux ans à venir, être utiles dans votre emploi actuel. Il vous permet de faire part de vos souhaits d'évolution dans l'entreprise et d'envisager des formations nécessaires à l'atteinte de ceux-ci. L'EP est un réel moment d'échanges sur votre avenir et sur la possibilité ou non pour l'entreprise de vous accompagner sur vos projets.

Sans être fixée réglementairement, la durée de cet entretien doit être suffisante. Un temps de préparation doit vous être accordé. La planification de l'entretien est faite de manière conjointe et être convenue suffisamment en avance afin de vous permettre la préparation.

* : congé maternité, parental d'éducation, soutien familial, adoption, sabbatique. Reprise de l'activité à temps plein, retour suite à arrêt longue maladie ou suite à mobilité volontaire sécurisée, réintégration suite à mandat syndical. Dans ces situations, l'Entretien Professionnel peut, sur demande du salarié, être effectué avant la reprise effective.



LORS DE L'EP, POURRA ÊTRE ABORDÉ :

- Votre cursus de formation et expériences professionnelles :
 - Formation initiale, diplômes ou certifications obtenus, etc.
 - Les différents postes occupés que ce soit dans l'entreprise actuelle, mais également, avec votre accord, ceux que vous occupiez dans d'autres entreprises précédemment.
- Votre emploi actuel :
 - mission,
 - activités,
 - compétences attendues.

N'hésitez pas à vous munir de votre description d'emploi durant l'entretien.



**L'Entretien Professionnel n'est pas un entretien d'évaluation.
N'hésitez pas à en faire part à votre interlocuteur si les propos dérivent...**

- Vos souhaits concernant votre avenir professionnel et besoins d'informations, de formations ou d'accompagnements pour concrétiser votre projet. Vous aborderez également lors de l'entretien professionnel vos souhaits ou réticences sur une mobilité fonctionnelle ou géographique et la date à laquelle vous souhaiteriez qu'elle s'accomplisse.
- La synthèse et les commentaires concernant votre projet professionnel.

Le support de l'EP est un document rempli conjointement et non un document d'évaluation professionnelle, l'apposition de votre signature et celle de votre interlocuteur se voit facilitée. L'établissement commun du document ne vous empêche pas d'y faire notifier votre souhait de rencontrer votre N+2 afin de discuter de votre projet professionnel.

Pendant l'entretien professionnel, une information sur le fonctionnement du CPF, sur le dispositif gratuit du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), sur la VAE... vous sera donnée.

ET LA SUITE ?

L'Entretien Professionnel n'engage pas définitivement les deux parties.

Votre interlocuteur fera remonter vos souhaits afin qu'une analyse soit faite sur la faisabilité. Vous devez être informé des décisions prises.

Vous pouvez aspirer à d'autres projets entre deux entretiens professionnels.

Tous les 6 ans, l'EP fera le point sur les entretiens précédents et se devra de faire état :

- du suivi au moins d'une action de formation hors formations obligatoires qui vous sont nécessaires pour exercer votre activité professionnelle.
- des acquis des éléments de certification par la formation par une validation des acquis de son expérience.
- d'une progression salariale ou professionnelle*.



La réalisation du bilan à 6 ans est obligatoire pour toutes les entreprises. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, en cas d'écart à la réglementation, un abondement de 3000 € sur le CPF du salarié est effectué. Le salarié en est informé.

Dans bon nombre de nos entreprises des IEG, l'Entretien Professionnel est effectué à la suite de l'Entretien Annuel de Progrès ou Professionnel.

Vous l'aurez compris à la lecture de la fiche, l'EP est fondamentalement différent de l'EAP et, cette pratique d'englober les deux entretiens sur un seul et unique moment ne permet pas au salarié d'apprécier pleinement le bénéfice de l'Entretien Professionnel.

Après avoir échangé, débattu et parfois de manière mouvementée sur les résultats de l'année passée et les objectifs de l'année future lors de l'EAP, nous nous interrogeons sur l'enchaînement et le déroulement des Entretiens Professionnels.

FO revendique que le salarié puisse bénéficier de deux moments bien distincts pour deux entretiens aux intérêts bien différents et que le recours à la visioconférence ne devienne pas la règle.

* : la progression salariale d'un salarié s'apprécie à la fois au niveau individuel et/ou au niveau collectif, la progression professionnelle comprend la progression « verticale », au niveau des différents échelons hiérarchiques, et la mobilité « horizontale », qui consiste en une progression en termes de responsabilités ou en un changement de métier.