



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL « ACTE 2 » : FAIRE DU NOUVEAU AVEC L'ANCIEN ?

publié le **02/04/2014**, vu **4174 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Tout d'abord, un entretien professionnel vise à recenser les besoins de formation d'un salarié et rendre le salarié acteur de son évolution professionnelle. « L'acte 1 » de l'entretien professionnel fût instauré par l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 en amont de la formation par de nouveaux outils de gestion des compétences.

Acte 1 ou acte 2 de sa version, cet entretien professionnel ne doit pas se confondre avec celui réalisé annuellement et individuellement...

En effet, l'entretien professionnel **se différencie de l'entretien annuel ou l'entretien d'évaluation** de par les finalités poursuivies. En l'occurrence, ces deux derniers types d'entretien servent à apprécier le travail fourni en fonction d'objectifs fixés. Par la suite, ils peuvent avoir un impact sur le salaire, les primes et les possibilités de promotion dans l'entreprise.

En somme, ils permettent :

- d'échanger sur les objectifs à atteindre,
- de donner un retour d'informations relatif à la performance du salarié.

Quant à l'entretien professionnel, il offre l'opportunité à chaque salarié **d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise**, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Quid : les outils existants donnent-ils les moyens de développer les compétences et les qualifications des salariés ?

Pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises, la réforme de la formation professionnelle donne un cadre structuré aux salariés pour s'exprimer sur leurs attentes : l'entretien professionnel « acte 2 ».

Chacun le sait, l'évolution des compétences des salariés reste le principal levier de compétitivité des entreprises.

Dorénavant, pour **chaque salarié**, dans **toutes les entreprises**, quelle que soit leur taille, un entretien professionnel est mis en œuvre afin de le rendre acteur de son évolution professionnelle.

Cet entretien a lieu au minimum **tous les 2 ans** et donne lieu à une **formalisation écrite allégée** dont le modèle peut être fourni par l'**OPCA** dans le cadre du service de proximité.

Il permet **d'envisager, lorsque la structure de l'entreprise le rend possible, les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.**

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel permet à l'employeur de faire avec chaque salarié **un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel** dans l'entreprise.

Il convient également de préciser que toute formalisation de ces entretiens peut être portée par le salarié dans une annexe à son **passaport orientation formation**. Ce « passeport de travail » est accessible via le système d'information du compte personnel de formation.

Ce relevé **formalisé par écrit**, est constitué **d'éléments objectivables** à partir d'une liste définie par accord d'entreprise, ou à défaut par accord de branche, ou reprenant a minima les critères définis ci-dessous :

- les entretiens réalisés,
- les actions de formation suivies par le salarié,
- les évolutions salariales collectives ou individuelles, ou les évolutions professionnelles intervenues,
- les VAE ou les certifications, mêmes partielles, obtenues par le salarié.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ce relevé de situation doit vérifier si, sur la période des 6 ans considérée, le salarié a bénéficié d'éléments répondant à au moins trois de ces quatre familles de critères.

Le cas échéant, le salarié bénéficie d'un **abondement correctif de son compte personnel formation égal à 100 heures**.

En tout état de cause, il doit **être systématiquement proposé** au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité,
- d'un congé parental d'éducation,
- d'un congé de soutien familial,
- d'une période d'activité à temps partiel (au sens de l'article L1225-47 du Code du travail),
- d'un congé d'adoption,
- d'un arrêt longue maladie (article L.324-1 du Code de la sécurité sociale),
- d'un congé sabbatique,
- d'un mandat syndical.

De plus, le salarié peut bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement en amont comme en aval de celui-ci en sollicitant le « tout nouveau » **conseil en évolution professionnelle**.

Enfin, il semble évident qu'un entretien non suivi d'effet ne peut que ternir l'image du dispositif

auprès des salariés. Pour éviter cela, l'employeur doit tout mettre en œuvre pour essayer de « donner corps » au plan d'actions négocié en entretien : formation, mobilité etc.

Pour se faire, il s'agira de bien identifier la nature de la demande du salarié via une synthèse de tous les entretiens menés afin de lui apporter une réponse eu-égard aux dispositifs internes existants.

D'ici à 2017 sera étudiée l'opportunité d'adapter ce type de dispositif aux entreprises de 10 à 49 salariés. D'ici là, attendons de voir si ce nouvel outil de gestion des carrières florira comme la nature avec l'arrivée du printemps...

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Source

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale