

L'entretien professionnel dans le secteur privé

L'entretien professionnel, voulu par la CFDT, créé par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, s'applique par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale¹. L'enjeu : favoriser le parcours professionnel des salariés. Il remplace les différents entretiens (entretien professionnel issu de l'accord du 20 juillet 2005², entretien d'orientation, de mi-carrière...). Tout salarié doit en bénéficier au moins tous les deux ans.

Cet entretien, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle - notamment en termes de qualification et d'emploi du collaborateur - consacre votre responsabilité en tant qu'employeur à l'égard de sa montée en compétences, de son employabilité dans et hors de l'entreprise (sa trajectoire professionnelle). Il doit être par ailleurs proposé après la reprise d'activité suite à un congé maternité ou d'adoption, un congé parental d'éducation, un congé de soutien familial, un congé sabbatique, une période de mobilité volontaire sécurisée ou une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé maternité, d'adoption, un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Il s'agit, pour la CFDT, d'un outil pour sécuriser les parcours professionnels et permettre une évolution ainsi qu'une véritable opportunité pour le manager de jouer son rôle. L'entretien intègre notamment une obligation de

1 Cf. article L. 6315-1 du code du Travail.

2 Cf. avenant n°1 du 20 juillet 2005 relatif à l'entretien professionnel de l'accord « formation » du 5 décembre 2003.

Cadres CFDT n°462, décembre 2014

formation. C'est un moyen de « faire grandir » ses collaborateurs, individuellement et au service de la compétence collective et de la performance économique de l'entreprise. C'est un temps pour faire le point sur les compétences de la personne et celles dont l'entreprise a et aura besoin. Il doit être conduit dans un souci de montée en compétence ou d'élargissement / approfondissement des compétences.

L'entretien professionnel, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification, ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié (sans impact donc en termes de rémunérations et encore moins de sanctions).

Il est formalisé par la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié qui recense les perspectives envisagées pour le salarié formalisé par des engagements autour de trois thématiques :

- **La formation**, incluant les actions de l'employeur (vous par délégation) pour répondre à son obligation légale d'adapter le salarié aux exigences de son poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi (cf. article L 6321-1 du code du Travail).
- **La certification** partielle ou totale, par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).
- **La progression** salariale ou professionnelle.

L'entretien professionnel doit permettre au collaborateur de réfléchir à sa vie professionnelle, en l'aidant à :

- identifier ses besoins et à formaliser ses perspectives professionnelles ;
- prendre du recul sur son parcours professionnel et en particulier sur ce que les formations qu'il a suivies (ou les expériences vécues) lui ont permis d'apprendre ;
- reconnaître les compétences mises en œuvre et celles à acquérir (besoins en formation) ;
- confronter ses attentes aux besoins du service, de l'établissement ou de l'entreprise.

Au-delà de l'utilité pour le manager et le collaborateur, sans le respect de cet entretien, le salarié pourrait également invoquer devant les tribunaux (notamment lors de la rupture du contrat de travail) l'existence d'un préjudice lié à l'absence de formation professionnelle, la perte de chance d'évolution professionnelle, etc. Les obligations d'accompagnement et de formation des salariés font partie intégrante du rôle d'un manager qui doit détecter les compétences affirmées ou à consolider (le bilan des formations suivies et celles qui sont nécessaires). Certaines formations de développement et certifiantes seront accessibles par le compte personnel de formation. Vous devriez pouvoir vous appuyer sur le service RH. Vous pouvez également proposer au collaborateur de bénéficier du conseil en évolution professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne³ peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation⁴.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et

3 Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, issue de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013.

4 Cf. article L. 6111-3 du code du Travail. Le conseil en évolution professionnelle est assuré par les **Fongecif** pour les salariés actifs, par l'**Apec** pour les cadres et assimilés, **Cap emploi** pour les salariés ou demandeurs d'emploi en situation de handicap, **Pôle emploi** pour les demandeurs d'emploi, les **missions locales** pour les jeunes en insertion ou orientation et les **opérateurs régionaux**.

les financements disponibles. Il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Lors de l'entretien professionnel, en lien avec le service RH, n'hésitez pas à orienter le collaborateur vers le conseil en évolution professionnelle, soit le Fongecif de sa région ou un opérateur régional agréé, soit vers l'Apec pour les cadres ou futurs cadres. N'hésitez pas à contacter l'Apec pour vous-même.

Vous pouvez réaliser un entretien professionnel et un entretien dans le cadre du forfait-jours ou un entretien d'évaluation au cours d'un même entretien, à condition de bien distinguer les phases. Il est possible de réaliser deux entretiens pour chaque salarié à des moments différents, avec éventuellement des responsables différents, notamment l'entretien professionnel avec un responsable des ressources humaines.

Si l'entretien professionnel révélait un besoin de formation non satisfait, avec un impact sur l'évaluation et la performance, votre collaborateur pourrait légitimement contester son évaluation.

Le compte personnel formation (CPF)

Le CPF, issu comme le CEP de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 (et repris par la loi du 5 mars 2014) remplace le droit individuel à la formation (DIF) avec la vocation d'être universel et de corriger les inégalités en matière de formation professionnelle. Le CPF est un compte du salarié ouvert tout au long de sa carrière, dont les droits, qui sont les heures créditées sur ce compte, sont toujours valables même en cas de changement de statut ou en période de chômage.

Le compte personnel de formation est crédité en heures à la fin de chaque année : 24 heures par an pendant les cinq premières années (soit 120 heures), puis 12 heures par an pendant les deux ans et demi suivants (pour un travail à temps complet). Il ne pourra pas excéder 150 heures de formation sur huit ans et demi (contre 120 heures sur

six ans pour le DIF) et il pourra être abondé⁵. Au 1^{er} janvier 2015, le CPF se substitue au DIF, avec pour les collaborateurs (et vous-même) la possibilité d'utiliser les heures non consommées au titre du DIF pendant six ans, soit jusqu'à fin 2020.

Le bilan du parcours professionnel

Il est obligatoire tous les six ans, afin de vérifier que le salarié a bénéficié d'un entretien professionnel tous les deux ans et apprécier s'il a bénéficié d'au moins deux mesures sur trois entre :

- le suivi d'au moins une action de formation,
- le bénéfice d'une progression salariale et/ou professionnelle,
- l'acquis d'éléments de certification (par la formation ou la VAE).

Dans le cas contraire, pour les entreprises de plus de cinquante salariés, l'entreprise est « sanctionnée » par l'abondement de 100 heures du CPF. Le manager, vous en l'occurrence, en sera certainement le garant.

Ce dispositif de contrôle et de pilotage complémentaire supposera une implication managériale forte. Celle-ci sera d'autant plus efficiente qu'elle bénéficiera de l'impulsion et du soutien permanent des RH.

⁵ Négociation obligatoire lors de la négociation GPEC pour les entreprises de plus de 300 salariés.