|  |
| --- |
| Entretien professionnel…mode d'emploi |
| *En bref… L’entretien professionnel est un nouveau dispositif prévu dans le cadre de l’ANI (Accord National Interprofessionnel) du 5 décembre 2003. Il a pour objectif de permettre à chaque salarié de faire le point sur ses projets professionnels, ses souhaits d’évolution et de déterminer ses besoins en formation.* |

Quels sont les grands principes ?

|  |
| --- |
| L’entretien professionnel doit se dérouler au moins une fois tous les deux ans. |

C’est un moment privilégié de dialogue et d’échange entre l’employé et son responsable direct.

Il permet, à partir du projet professionnel du salarié, de formuler des demandes d’actions de formation ou de préparer son départ en formation.

Quel est le mode de fonctionnement ?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | **A qui s’adresse t-il ?**

|  |  |
| --- | --- |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | L’entretien professionnel concerne tous les salariés avec au moins deux ans d’ancienneté dans une même entreprise. |

**Comment sont fixées ses modalités de mise en oeuvre?**

|  |  |
| --- | --- |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | Les accords de branches ou d’entreprise, ou à défaut le chef d’entreprise, déterminent les modalités de mise en œuvre de l’entretien professionnel. |

**Qui en a l’initiative ?**

|  |  |
| --- | --- |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | L’entretien professionnel peut avoir lieu à l’initiative du salarié ou de l’employeur.. |

**Qui réalise l’entretien professionnel ?**

|  |  |
| --- | --- |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | C’est l’encadrement qui doit mener l’entretien professionnel. |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | C’est généralement le responsable direct (niveau N+1) qui mène l’entretien du collaborateur (niveau N). Dans certains cas, l’entretien peut aussi avoir lieu en présence du responsable de niveau N+2. |

**Quelle différence y a t-il avec l’entretien annuel (ou entretien individuel d’évaluation) ?**

|  |  |
| --- | --- |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | L’entretien annuel est généralement centré sur des aspects opérationnels. La formation y est souvent évoquée, mais comme solution à des difficultés rencontrées par le collaborateur. |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | L’entretien professionnel se fonde sur le projet professionnel du salarié et prend en compte ses souhaits d’évolution dans l’entreprise ou à l’extérieur. |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | L’entretien professionnel peut être intégré à l’entretien annuel ou le compléter. |

**Quelles actions de formations peut on demander lors de l’entretien professionnel ?**

|  |  |
| --- | --- |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | L’entretien professionnel n’est pas un entretien de recueil des souhaits de formation. Il a pour objectif de permettre au salarié d’élaborer un projet professionnel et de déterminer, si nécessaire, les actions de formation qui permettent d’y accéder. |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | Il peut être l’occasion de définir une action de formation à suivre, par exemple, au titre du DIF. Il permet aussi de demander un bilan de compétences ou une Validation des Acquis de l’Expérience (VAE). |

**Existe t’il un « modèle » pour l’entretien professionnel ?**

|  |  |
| --- | --- |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | Il n’existe pas de modèle pour l’entretien professionnel. Chaque société est libre de définir l’approche qui lui convient le mieux en fonction de son organisation, de sa culture et de son mode de gestion des ressources humaines. |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | Dans certaines sociétés les managers pourront mener l’entretien professionnel de manière très informelle, alors que dans d’autres ils devront se conformer à un guide d’entretien très précis. |

**Faut il préparer l’entretien professionnel ?**

|  |
| --- |
| **Comme nous venons de le préciser ci-dessus, il n’existe pas forcement de guide spécifique pour la réalisation de cet entretien. Si aucun cadre n’est prévu, il est cependant fortement recommandé de s’y préparer.** |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | Pour le manager :

|  |  |
| --- | --- |
| • | Le manager doit avoir une bonne connaissance de la réforme de la formation professionnelle et en particulier comprendre le dispositif de formation tout au long de la vie. |
| • | Il doit savoir maîtriser le langage des compétences : connaissances, aptitudes, aptitudes professionnelles… |
| • | Il doit savoir être à l’écoute de son collaborateur et le laisser s’exprimer.  |
| • | Il doit être capable de l’orienter et de l’accompagner dans son projet d’évolution. |

 |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | Pour le salarié :

|  |  |
| --- | --- |
| • | Le salarié doit avoir réfléchi sur son projet professionnel et avoir envisagé des actions de formation à demander pour le réaliser. |

 |

**Faut il envisager un « après » entretien professionnel ?**

|  |  |
| --- | --- |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | Le suivi de l’entretien professionnel est aussi important que sa préparation et que sa réalisation. Il permet de valider la qualité du processus de formation mis en œuvre pour accompagner le salarié dans son projet d’évolution. |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | A cet effet, le passeport de formation peut être renseigné par le manager pour formaliser les étapes essentielles du parcours professionnel de son collaborateur. |

**Qu’est ce que le passeport de formation ?**

|  |  |
| --- | --- |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | Le passeport de formation est un document qui formalise les étapes essentielles du parcours professionnel et des stages du salarié. Ce passeport lui permet de conserver une trace du développement de ses compétences. |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | Le passeport de formation recense notamment : les diplômes ou les titres obtenus lors de la formation initiale, les diplômes ou les titres obtenus lors de la formation continue et les formations de courtes durées, en précisant à chaque fois les stages, les formations avec leur contenu, leur durée, le nom des organismes de formation.  |

**Pour conclure, quels sont les avantages de l’ entretien professionnel ?**

|  |  |
| --- | --- |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | L’entretien professionnel, si il est bien mené, est un moment privilégié de dialogue et d’échange entre un salarié et son manager sur son projet professionnel. |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | Ce n’est pas un entretien d’évaluation, il est davantage «déconnecté» de l’aspect évaluation des performances du salarié et peut donc permettre d’aborder cet espace de dialogue beaucoup plus sereinement. |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | L’entretien professionnel doit notamment permettre d’aboutir à des actions ou des projets de formation datés et quantifiés. |
| http://www.docendi.com/images_reforme/puce_rose.gif | «C’est l’occasion rêvée pour l’employeur et pour le salarié de parler formation » |

 |

**Quelle différence avec l’entretien annuel ?**
Alors que l’entretien annuel d’évaluation est centré sur la performance et des objectifs à court terme, l’entretien professionnel s’inscrit dans une perspective à moyen terme (deux-trois ans). L’objectif ici est de vous accompagner dans votre évolution. Vous désirez par exemple progresser dans votre entreprise, obtenir un diplôme… ? Ce tête à tête sera le moment idéal pour aborder la question ; vous pourrez ainsi demander à bénéficier, si besoin, d’un [bilan de compétences](http://www.pourseformer.fr/gestion-de-carriere/bilan-de-competences.html) ou d’[une VAE](http://www.pourseformer.fr/formation/vae-validation-des-acquis-de-lexperience.html), discuter de l’utilisation de votre [DIF](http://www.pourseformer.fr/formation/dif-droit-individuel-a-la-formation.html) ou de la mise en œuvre d’une période de professionnalisation.
Fera-t-il pour autant l’objet d’un rendez-vous particulier ? Pour l’instant, rien n’est moins sûr. La plupart des entreprises envisagent dans un premier temps de scinder l’entretien annuel en deux moments distincts : l’un basé sur l’évaluation, l’autre sur votre projet professionnel, qu’il soit interne ou externe à l’entreprise.