

L'entretien professionnel

Vous devez réaliser un entretien professionnel avec chacun de vos collaborateurs, quelles que soient leur ancienneté et la taille de votre entreprise.

L'entretien professionnel est un temps d'échange pour faire le point sur le parcours du salarié et envisager les évolutions professionnelles possibles. Les moyens associés à ces évolutions sont abordés à cette occasion.





Qu'est-ce que l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire avec chaque salarié, destiné à faire le point sur son parcours professionnel et ses perspectives d'évolution. Il est à réaliser tous les deux ans pour les entreprises du Bâtiment ou du Négoce des matériaux de construction, ou tous les trois ans pour les entreprises des Travaux Publics¹, avec chacun de vos collaborateurs, quelles que soient leur ancienneté et la taille de votre entreprise.

L'entretien professionnel est l'occasion d'aborder les points suivants :

- le parcours professionnel du salarié (postes occupés, évolutions des missions, outils utilisés...),
- les formations suivies et les certifications obtenues (diplôme, titre, CQP...),
- ses compétences, les éventuelles difficultés rencontrées...,

Suite à chaque entretien, vous devez formaliser l'échange par écrit, en remettre une copie à votre collaborateur et garantir la traçabilité pérenne de ces échanges.

Tous les 6 ans, vous devez réaliser un état des lieux du parcours de votre collaborateur dans votre entreprise. Plusieurs points doivent être traités lors de cet entretien professionnel :

- 1 Dresser la liste des entretiens professionnels réalisés avec le collaborateur,
- 2 Recenser les actions de formations suivies et, les éléments de certification acquis (titre, diplôme, CQP...) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience, Distinguer les formations dites obligatoires en application d'une loi, d'un décret ou d'une convention internationale, des autres actions de formation
- 3 Retracer sa progression salariale ou professionnelle.

À SAVOIR

Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir :

- d'une part, des modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié distinctes de celles prévues par la loi,
- d'autre part, une autre périodicité des entretiens professionnels.

En revanche, l'état des lieux tous les 6 ans ne pourra pas faire l'objet d'aménagement.



Pour qui ?

VOTRE ENTREPRISE

Toute entreprise, quelle que soit sa taille.

VOTRE COLLABORATEUR

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté.



Avantages

VOTRE ENTREPRISE

- Instaurer un dialogue avec le salarié sur son parcours professionnel
- Faire le lien entre les besoins de votre entreprise et les projets individuels
- Identifier les souhaits et les projets de vos collaborateurs
- Prévoir les solutions de développement des compétences et des qualifications
- Disposer d'un indicateur à intégrer à votre Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

VOTRE COLLABORATEUR

- S'informer sur les évolutions de l'entreprise et de son métier
- Faire le bilan de son parcours et de ses compétences
- Repérer des opportunités, exprimer ses souhaits de développement professionnel
- Proposer des solutions pour mettre en œuvre son projet professionnel (dont la formation)

¹ Depuis l'accord du 11 mai 2003 qui a modifié la périodicité de l'entretien professionnel.



Vos engagements

- **À l'embauche** : Vous informez le salarié du bénéfice de l'entretien professionnel tous les deux ans ou selon une périodicité définie par accord.
- **Tous les 2 ans, ou 3 ans (pour les entreprises des Travaux Publics)** : Vous réalisez un entretien professionnel portant sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié. Il constitue l'occasion pour l'employeur de fournir au salarié des informations sur la Validation des Acquis d'Expérience (VAE), le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et le Compte Personnel de Formation (CPF), l'activation de celui-ci et les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer.
- **Au retour d'une longue absence du salarié** : vous devez réaliser cet entretien suite à une longue absence dû à des congés maternité, parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption, sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt longue maladie ou à

ABONDEMENT CORRECTIF

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens obligatoires tous les deux ans et d'au moins une formation autre que celles qui conditionnent l'exercice de son activité ou de sa fonction, son compte personnel de formation est abondé à hauteur de 3 000 € par l'entreprise. Le salarié est informé de ce versement. On entend par « actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction », celles qui revêtent cette caractéristique en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.



Mise en œuvre

Constructys vous accompagne dans la mise en œuvre de l'entretien professionnel. Contactez votre conseiller.



À SAVOIR

Entretien professionnel à l'issue de l'exercice d'un mandat syndical

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical dans une entreprise de plus de deux mille salariés, il permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Information des instances représentatives du personnel

En vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur communique aux membres du comité social et économique, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission formation les éléments relatifs :

- au nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel biennal, ou triennal, ainsi que des entretiens organisés systématiquement au retour du salarié ;
- au nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif – entretien des 6 ans – ainsi que les sommes versées à ce titre.

CONSTRUCTYS À VOS CÔTÉS POUR :

- 1 Définir les besoins de votre entreprise
- 2 Vous informer et vous conseiller pour réaliser les entretiens professionnels
- 3 Vous guider avec des supports de préparation pour votre entreprise et vos collaborateurs contextualisés à votre branche professionnelle
- 4 Mettre à votre disposition un support d'entretien professionnel formalisant ce temps d'échange
- 5 Vous accompagner sur les évolutions des dispositifs de formation et d'orientation professionnelle