

# Piloter et animer les entretiens professionnels

De la mise en oeuvre à l'état des lieux à 6 ans

Plateforme  
**RRH**  
des services  
à la personne

15 mai 2017  
Martine Guillemot-Mauderly



# Présentation des participants

- **Vous : votre nom, votre entreprise, votre fonction**
- **L'état des lieux de votre dispositif d'entretiens RH**  
existence ou non d'un entretien professionnel (de 2<sup>ème</sup> partie de carrière éventuellement), SIRH...
- **Vos attentes, vos objectifs**  
cet atelier sera réussi pour vous si à la fin de l'atelier, vous (s)avez...

# Objectifs de l'atelier

- 1. Comprendre la finalité de l'entretien professionnel et son intégration dans votre politique RH**
- 2. S'appropriier le contenu et les supports spécifiques**
- 3. Préparer votre communication et adapter votre posture**
- 4. Organiser l'exploitation et le suivi des entretiens professionnels jusqu'à l'état des lieux à 6 ans**

# Que dit la Loi ?

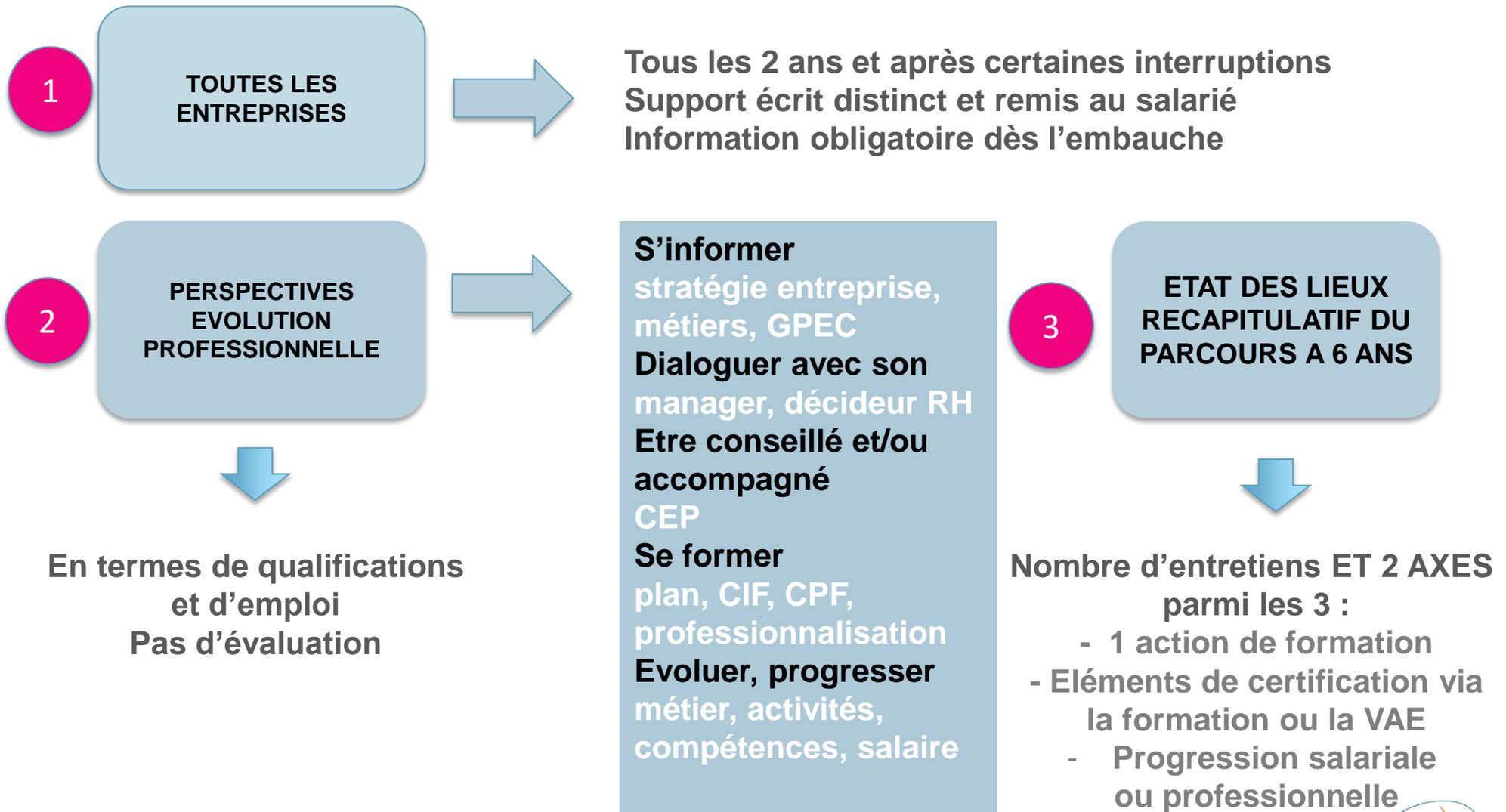
*Art. L. 6315-1.*

« – I. A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie **tous les deux ans d'un entretien professionnel** avec son employeur consacré à **ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi**. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

« Cet entretien professionnel, qui donne lieu à **la rédaction d'un document** dont une copie est remise au salarié, est **proposé systématiquement** 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'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

« II. – **Tous les six ans**, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un **état des lieux récapitulatif du parcours professionnel** du salarié. »

# Spécificités de l'entretien professionnel



# Identifier les objectifs de l'entretien professionnel

**Objectifs et conditions de réussite**



# Exercice 1

Les objectifs de l'entretien professionnel  
Page 2 du cahier d'exercices

# Un entretien professionnel structurant

## 1. DONNER DU SENS



## 2. DIAGNOSTIQUER



## 3. MOBILISER



## 4. FAIRE EVOLUER



# Des objectifs partagés



# Les conditions de réussite



## Communiquer

- Informer, rassurer les salariés sur le nouveau dispositif et la réforme
- Fournir un guide de préparation
- Donner accès aux ressources utiles
- Impliquer la Direction pour éclairer sur la stratégie
- Mettre à disposition des élus la Base de Données Economiques et Sociales



## Former et accompagner les managers

- Préparer à la conduite de l'EP
- Fournir un support d'entretien et un guide méthodologique
- Accompagner lors des 1ers entretiens
- Réaliser le suivi des entretiens ou aborder les problématiques particulières
- Identifier les collaborateurs sans formation ou sans évolution depuis qq années



## Exploiter et suivre les entretiens

- Recueillir les plans d'actions et les tracer
- Organiser le suivi et donner réponses si nécessaire
- Assurer la mise en œuvre
- Mesurer les résultats de la professionnalisation



## Faire vivre le dispositif

- Donner du feed-back individuel et collectif
- Communiquer sur des concrétisations, des succès, des parcours
- Préparer le bilan de parcours à 6 ans
- Mesurer la performance RH et le ROI de vos actions

# L'entretien professionnel : instrument central



**Le salarié acteur principal de son évolution professionnelle**

**L'employeur en responsabilité accrue avec l'obligation de former et de développer les compétences**

# L'obligation de l'employeur de former

"L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail" et "veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations »

Art. L. 6321-1 du code du travail

**Obligation de formation qui relève de l'employeur  
Dommages et intérêts en cas de manquement**

**Que disent la jurisprudence et la loi ?**

# Le contenu de l'entretien

**Caractéristiques, étapes-clés et supports**

# L'entretien professionnel, en synthèse

Tous les 2  
ans

Information  
dès l'embauche

Pas  
d'évaluation  
!

Proposé  
systématiquement  
au retour d'une  
interruption

Evolution  
qualification  
emploi

Un entretien  
UNIQUE

Document  
écrit

Etat des  
lieux tous  
les 6 ans

Information sur le  
CEP  
et le CPF si projet  
de formation

# Le contenu de l'entretien



- Durée variable 30 mn à 1h30
- Dialogue
- Support écrit

# Entretien annuel VS entretien professionnel



# Les supports de l'entretien

Découverte du support d'entretien, du guide pour le collaborateur et de l'outil d'auto-évaluation pour le manager

# Exercice 2

Préparer votre communication  
Page 3 du cahier d'exercices

# En synthèse



# Exercice 3

Que faire dans ce cas là ?

Pages 4 et 5 du cahier d'exercices

# Se préparer à exploiter les entretiens

**La promotion du CPF et du CEP et l'anticipation du bilan à 6 ans**

# Exploiter les entretiens

**« Un entretien non suivi d'effet dans les 3 mois suscite frustration et démotivation »**

(Lionel Jean, Noria RH)

**Seule la moitié des grandes entreprises se dit « en mesure de déterminer le nombre de salariés n'ayant pas bénéficié de formation depuis 6 ans »**

(Etude du cabinet conseil Caraxo)



## Universel

Pour tous, de l'entrée sur le marché du travail au départ à la retraite.



## Attaché à la personne

Vrai droit individuel, mobilisable uniquement à l'initiative ou avec son accord exprès.



## Transférable

La personne conserve ses droits quel que soit son statut (salarié ou demandeur d'emploi) et les conditions de départ.

# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

## Formation et Temps de travail

### HORS TEMPS DE TRAVAIL

- **Pas d'accord de l'employeur**
- Protection sociale assurée
- Prise en charge frais pédagogiques et annexes par OPCA ou par entreprise si gestion du 0,2%

### SUR TEMPS DE TRAVAIL

- **Accord de l'employeur sur les dates et sur le contenu**
- Protection sociale assurée
- Prise en charge frais pédagogiques et annexes, rémunération par OPCA (ou par entreprise si gestion du 0,2%)

### SUR TEMPS DE TRAVAIL MAIS...

- **Accord de l'employeur sur les dates MAIS pas sur le contenu si :**
- Socle commun de connaissances et de compétences
- Accompagnement VAE
- Formation au titre des heures abondées en cas de non-respect de l'obligation de l'employeur au titre de l'entretien professionnel
- Cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe
- Protection sociale assurée
- *Prise en charge frais pédagogiques et annexes, rémunération par OPCA (ou par entreprise si gestion du 0,2% du CPF)*

# LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Un droit **universel et gratuit** pour tout actif afin de :

Faire le point  
sur sa situation

Mieux connaître  
et valoriser ses  
aptitudes ou  
compétences

Identifier les  
aptitudes ou  
compétences à  
acquérir pour  
évoluer

Comprendre les  
évolutions de  
son  
environnement  
professionnel  
et des métiers

Elaborer et  
concrétiser un  
projet  
d'évolution  
professionnelle

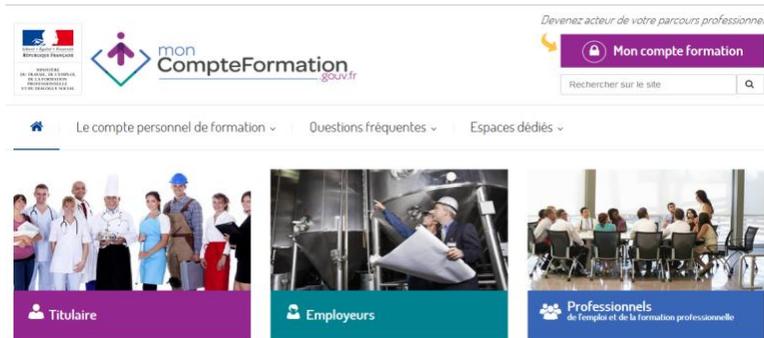
Se repérer dans  
l'offre de  
qualifications  
et l'offre  
de formation

# L'évolution professionnelle sous toutes ses formes

- Approfondissement/acquisition de compétences
- Evolution fonctionnelle (changement de poste ou d'affectation)
- Promotion verticale
- Changement de métier
- Reconversion
- Changement de statut
- Elargissement des missions
- Augmentation du périmètre de responsabilités
- ...



# 4 SITES WEB ESSENTIELS A CONSULTER



[www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)



<http://travail-emploi.gouv.fr/>



[www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp](http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp)



[www.loi-formation.fr/](http://www.loi-formation.fr/)

# Les acteurs nationaux du CEP



opacif



**+ des opérateurs régionaux (organismes consulaires par ex.)  
dans le cadre du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)**



# Problématiques traitées en CEP

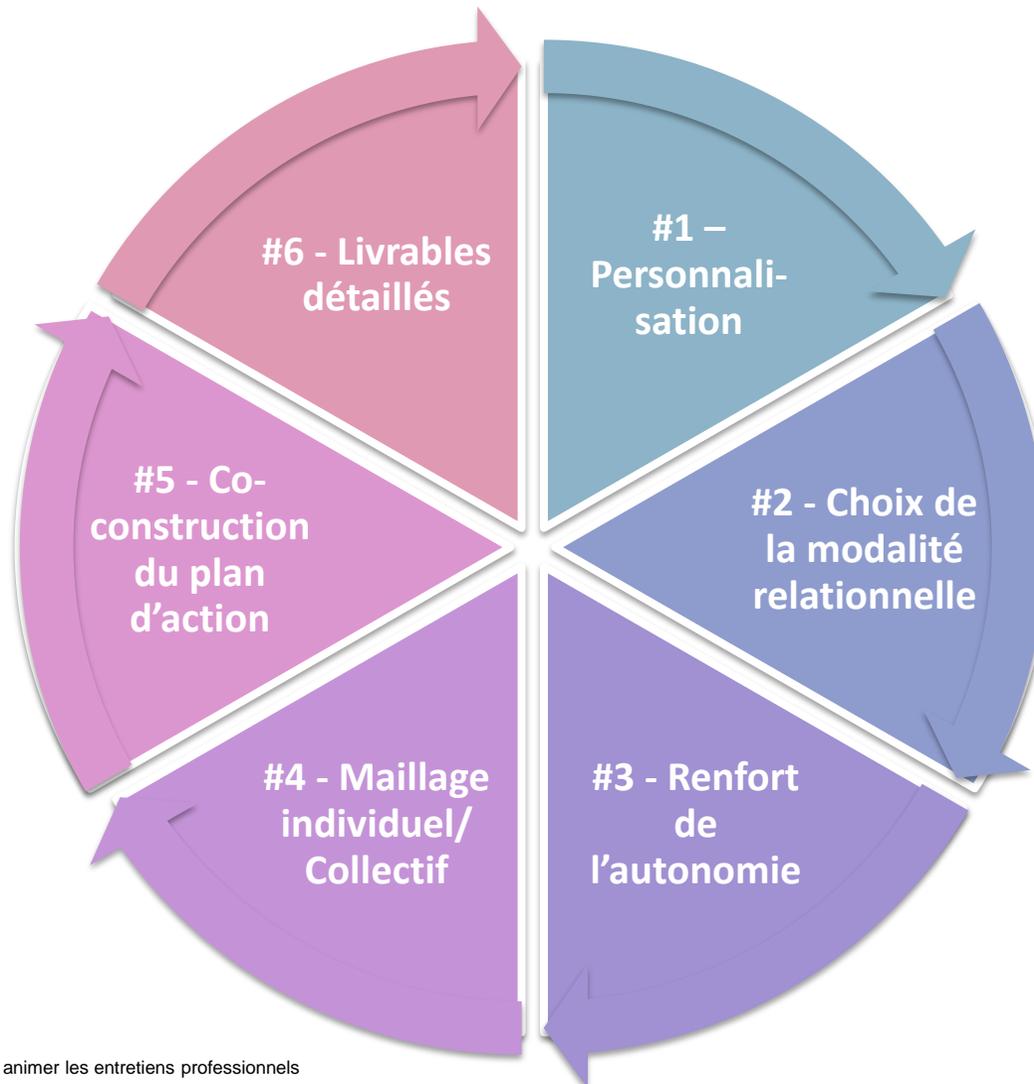
- ❑ mobilité interne ou externe
- ❑ analyse du marché
- ❑ faisabilité du projet
- ❑ analyse de situation et de positionnement dans son entreprise
- ❑ anticipation de la 2<sup>ème</sup> partie de carrière
- ❑ formation : du diagnostic de besoin à l'ingénierie de parcours et de financement

**A tous les stades : de l'élaboration du projet à sa présentation argumentée**



# L'APEC, ACTEUR NATIONAL DU CEP

## 6 principes fondateurs



**Merci à tous  
et bons entretiens !**

