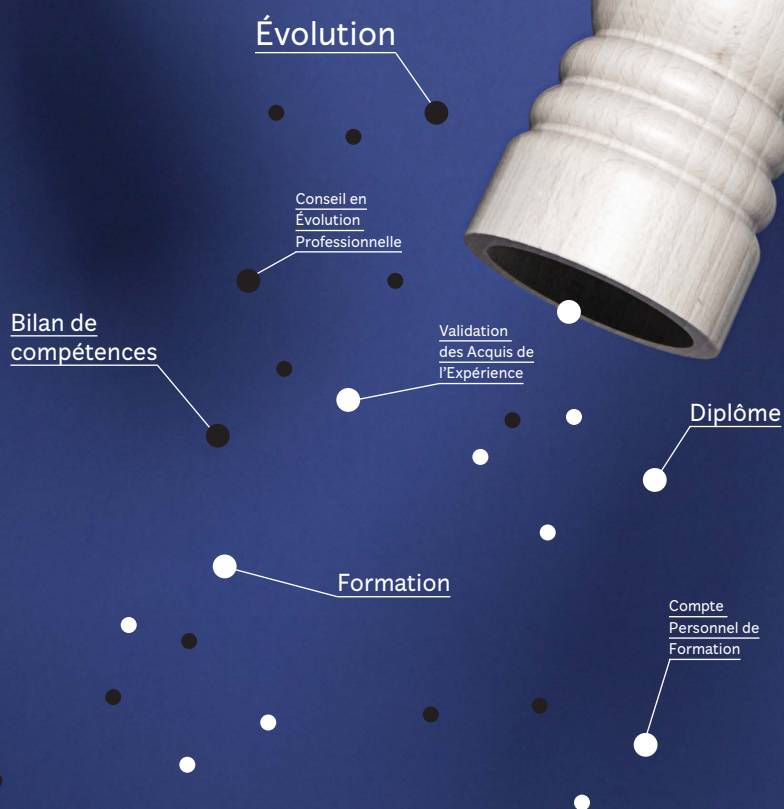


# Entretien professionnel

## Les ingrédients pour réussir





# Les clés de l'entretien professionnel

---

L'entretien professionnel est un des dispositifs emblématiques de la réforme de la formation professionnelle de mars 2014.

Organisé tous les deux ans avec chaque salarié, il a pour objectif de créer un temps d'échange entre le salarié et son employeur sur ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi.

## Pour quoi faire ?

---

L'entretien professionnel permet de faire le point sur son parcours et ses perspectives dans l'association.

C'est l'occasion de partager ses aspirations et d'envisager des projets communs avec son employeur, par exemple en prenant appui sur son Compte Personnel de Formation.

C'est le moment de partager son souhait de reprendre des études ou encore d'évoluer vers un poste moins dur physiquement.

### À noter

Ce guide et les outils joints ont été établis nationalement par les organisations représentatives des employeurs et des salariés du secteur sanitaire, social et médico-social avec l'appui technique d'Unifaf.



### Qui est concerné par l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel concerne tous les salariés de l'établissement, quel que soit leur statut et leur contrat de travail.

Il remplace plusieurs dispositifs existants : l'entretien de seconde partie de carrière, de retour de congé maternité, etc.



### Un outil à votre disposition pour vous préparer

→ Fiche 01 : préparation à l'entretien professionnel.

À télécharger sur [unifaf.fr](http://unifaf.fr)

# Le calendrier des entretiens professionnels

La planification des entretiens est organisée par l'employeur. Elle dépend de la situation du salarié.

QUELS SALARIÉS ?	QUAND ?	À FAIRE PAR L'EMPLOYEUR
<b>Salarié recruté avant le 7 mars 2014</b>	Avant le 7 mars 2016	<ul style="list-style-type: none"><li>• Réaliser l'entretien professionnel.</li><li>• À renouveler tous les deux ans.</li><li>• Deux situations à distinguer:<ul style="list-style-type: none"><li>→ si le salarié n'a jamais bénéficié d'entretien professionnel avant le 7 mars 2014, il doit avoir lieu le 7 mars 2016 au plus tard, puis le 7 mars 2018, etc ;</li><li>→ si le salarié a bénéficié, avant le 7 mars 2014 d'un entretien professionnel conforme aux exigences de la loi du 5 mars 2014, l'entretien suivant peut être proposé au plus tard 2 ans après le précédent et avant le 7 mars 2016.</li></ul></li></ul>
<b>Salarié recruté après le 7 mars 2014</b>	Dès l'embauche	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informer le salarié qu'il bénéficiera tous les deux ans d'un entretien professionnel, dont les objectifs lui seront précisés.</li><li>• Cette information peut être intégrée dans le livret d'accueil de l'association par exemple.</li></ul>
	Tous les 2 ans	Réaliser l'entretien professionnel
<b>Tout salarié à l'issue de certaines périodes d'absences ou de réduction d'activité</b>	À la reprise d'activité	<ul style="list-style-type: none"><li>• Réaliser l'entretien professionnel.</li><li>• Les absences concernées sont le congé maternité ou d'adoption, le congé parental d'éducation à temps plein ou temps partiel, le congé de soutien familial, le congé sabbatique, la période de mobilité volontaire sécurisée, l'arrêt pour maladie ou accident de travail d'une durée supérieure à 3 mois</li></ul>

En plus des obligations légales, notre secteur professionnel prévoit la possibilité pour les salariés d'être à l'initiative de l'entretien professionnel dans certaines situations : en cas d'absence pour mandat syndical, congé maladie ou accident de travail de 1 à 3 mois, formation qualifiante ou détachement politique ou humanitaire.

## Le bilan à 6 ans

### Tous les 6 ans : un bilan récapitulatif du parcours du salarié

À compter de sa date d'embauche, un bilan est réalisé avec chaque salarié sur son parcours professionnel, tous les 6 ans. Il s'agit aussi de s'assurer que les actions envisagées se concrétisent.

### Ce bilan est obligatoire pour vérifier que chaque salarié a bien bénéficié → d'un entretien professionnel tous les 2 ans et ; → d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- 1 suivi au moins une action de formation ;
- 2 obtenu tout ou partie d'une certification (diplôme) par la formation ou la VAE ;
- 3 bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle (voir encadré page suivante).



### Attention

Dans les associations de 50 équivalent temps plein (ETP) et plus, en l'absence d'entretiens et d'au moins 2 des 3 mesures ci-contre :

→ le Compte personnel de formation du salarié est abondé de 100h (130h s'il est à temps partiel), avec possibilité d'utiliser ces heures sur le temps de travail sans l'accord de l'employeur

→ l'entreprise doit verser une somme forfaitaire à l'OPCA (30€X100h) ou 130h/salarié

# Quelques points d'attention

---

## 1 Quelles différences entre l'entretien professionnel et l'entretien annuel ou d'évaluation ?

Les objectifs de l'entretien annuel d'évaluation sont tout à fait différents de ceux de l'entretien professionnel.

### L'entretien annuel ou d'évaluation

a pour objectif de dresser un bilan sur son activité de l'année précédente, ses conditions de travail, ses difficultés dans la conduite de ses missions ou celles accomplies avec succès. C'est l'occasion de définir des objectifs en termes d'activité pour la période à venir et aussi de repérer des besoins en formation. C'est un bilan portant sur le court terme.

**L'entretien professionnel** est résolument tourné vers le futur et sur une échelle de temps à moyen et long termes. Il s'agit d'échanger avec son employeur sur ses perspectives, ses projets et ceux de l'association et d'envisager des actions permettant de mener à bien ces projets. L'objectif est d'anticiper les évolutions de son emploi.

**En pratique**, il est souvent difficile pour une association de prévoir deux entretiens différents, tout simplement pour des questions de temps. Il peut être envisagé de les réaliser l'un après l'autre en prévoyant deux temps distincts.

## 2 Les entretiens professionnels se préparent

Faire le point sur son parcours et ses projets demande de la préparation. Il s'agit de ne rien oublier et de prendre du temps pour réfléchir sur ses aspirations, ce qui plaît ou plaît moins dans son emploi :

- recenser les différents postes occupés, y compris avant l'entrée chez l'employeur actuel, les formations suivies ;
- repérer les principales compétences développées ;
- faire le point sur ses projets à court, moyen et long terme, dans son poste actuel ou un autre.

→ Fiche 01. Préparation à l'entretien professionnel

Pour faire le point et construire son projet professionnel, chaque salarié a désormais la possibilité de faire appel gratuitement à un conseiller en évolution professionnelle. Pour en savoir plus, rendez-vous sur [mon-cep.unifaf.fr](http://mon-cep.unifaf.fr)



### Pour aller plus loin

Les salariés peuvent demander à bénéficier d'un bilan de compétences. D'une durée de 24 heures maximum, il permet de faire un bilan approfondi de ses compétences. C'est une étape recommandée avant d'envisager une reconversion.



### Qu'entend-t-on par progression salariale ou professionnelle ?

Le code du travail ne donne pas de définition, mais on peut envisager les définitions suivantes, à préciser dans le contexte de l'association, notamment avec les représentants du personnel.

Une progression salariale se conçoit comme un effort particulier consenti par l'employeur allant au-delà des évolutions obligatoires du salaire minimum conventionnel ou du Smic. Elle peut se concrétiser par un changement de poste (évolutions des missions ou périmètre ayant progressé de manière significative). Ce changement doit reposer sur des critères objectifs et appelle donc à une formalisation précise des contenus et évolutions du poste, au travers des fiches de poste / fiches d'emploi.





# Contactez votre service régional

---

→ **Alsace**

03 90 22 22 30  
alsace@unifaf.fr

→ **Aquitaine**

05 56 00 85 10  
aquitaine@unifaf.fr

→ **Auvergne**

04 73 28 57 40  
auvergne@unifaf.fr

→ **Bourgogne**

03 80 30 84 46  
bourgogne@unifaf.fr

→ **Bretagne**

02 23 44 04 40  
bretagne@unifaf.fr

→ **Centre**

02 38 42 08 44  
centre@unifaf.fr

→ **Champagne-  
Ardenne**

03 26 65 81 49  
champagne-ardenne@  
unifaf.fr

→ **Franche-Comté**

03 81 88 21 40  
franche-comte@unifaf.fr

→ **Languedoc-  
Roussillon**

04 67 92 07 64  
languedoc-roussillon@  
unifaf.fr

→ **Limousin**

05 55 10 32 00  
limousin@unifaf.fr

→ **Lorraine**

03 83 57 63 27  
lorraine@unifaf.fr

→ **Midi-Pyrénées**

05 34 31 34 60  
midi-pyrenees@unifaf.fr

→ **Nord-Pas-  
de-Calais**

03 20 30 36 90  
nord-pas-de-calais  
@unifaf.fr

→ **Basse-Normandie**

02 31 15 65 00  
basse-normandie@unifaf.fr

→ **Haute-Normandie**

02 32 31 25 23  
haute-normandie@unifaf.fr

→ **Île-de-France**

01 46 00 41 29  
ile-de-france@unifaf.fr

→ **Pays de la Loire**

02 40 89 03 43  
pays-de-la-loire@unifaf.fr

→ **Picardie**

03 22 22 34 90  
picardie@unifaf.fr

→ **Poitou-Charentes**

05 49 77 11 33  
poitou-charentes@unifaf.fr

→ **P.A.C.A.C.**

04 91 14 05 40  
pacac@unifaf.fr

→ **Rhône-Alpes**

04 72 07 45 30  
rhone-alpes@unifaf.fr

→ **Île de la Réunion**

02 62 90 23 59  
ile.reunion@unifaf.fr

→ **Guyane**

guyane@unifaf.fr

→ **Martinique**

martinique@unifaf.fr

→ **Guadeloupe**

guadeloupe@unifaf.fr

---

## Unifaf

31, rue Anatole-France  
92309 Levallois-Perret  
01 49 68 10 10

### Crédits

→ Rédaction Unifaf  
→ Conception et réalisation graphique  
Atelier Marge Design  
→ Septembre 2016