

# L'entretien professionnel en 7 questions

Depuis longtemps le législateur a posé le principe selon lequel tout employeur doit former ses salariés à l'évolution de leur poste de travail. Le juge a ensuite précisé qu'il s'agissait également de veiller au maintien de leur capacité d'emploi « au regard de l'évolution des métiers, des technologies et des organisations ». C'est pour concrétiser cette obligation que les partenaires sociaux (ANI du 14 décembre 2013), relayés ensuite par le législateur (loi n° 20146-288 du 5 mars 2014), ont mis en place un entretien professionnel obligatoire applicable depuis le 7 mars 2014. Nous vous présentons ce nouveau dispositif en 7 questions.

## 1 De quoi s'agit-il ?

La loi impose désormais à tout employeur d'organiser au moins tous les deux ans, avec chacun de ses salariés, un entretien « consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi » (Art. L6315-1 Code du Travail).

## 2 Qui est concerné ?

Cette obligation concerne l'ensemble des employeurs, quel que soit le nombre de salariés présents dans la structure (club de tennis, ligue...).

De la même manière, tout salarié est susceptible de bénéficier de cet entretien professionnel, qu'il soit en CDI, en CDII, à temps plein ou à temps partiel. Il concerne également les salariés en CDD, dès lors qu'ils sont présents dans la structure depuis deux ans (hypothèse d'un CDD de remplacement de longue durée). Il devra en être informé par écrit dès son embauche, notamment via son contrat de travail.

## 3 Quand a lieu cet entretien ?

L'entretien professionnel doit être organisé au moins tous les deux ans par l'employeur. Ainsi, tout salarié en poste au 7 mars 2014 devra avoir bénéficié de cet entretien à la date du 6 mars 2016.

Par ailleurs, tous les 6 ans, cet entretien professionnel prend un aspect particulier. L'employeur doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié au sein de la structure considérée. Ce bilan donne lieu à l'établissement d'un document spécifique (voir le formalisme question 5).

Enfin, l'entretien professionnel doit également avoir lieu suite à certains événements particuliers, même s'il a eu lieu moins de deux ans auparavant: un congé maternité, un congé parental d'éducation, la reprise d'une activité à temps plein après un temps partiel, la fin d'un mandat syndical...

## 4 Comment se déroule l'entretien ?

L'entretien peut être mené par l'employeur (Ex: le président du club) ou son représentant ou par le supérieur hiérarchique du salarié. Les thèmes qui peuvent être évoqués avec le salarié sont:

- Récapituler avec lui son parcours professionnel (emplois occupés, périodes d'inactivité...);
- Recenser les éventuelles actions de formation suivies, ses différents acquis...;
- Entendre ses aspirations d'évolution professionnelle (autres emplois, projets divers...);
- Définir avec lui un projet d'évolution possible au sein de la structure, à moyen ou long terme;
- Déterminer les besoins en formation, mettre en œuvre un parcours professionnel...

## 5 Quel formalisme adopter ?

Il est tout d'abord utile pour l'employeur d'inviter le salarié à cet entretien par écrit, notamment pour pouvoir prouver qu'il a bien respecté ses obligations en la matière, dans l'hypothèse d'un refus du salarié d'y participer.

Ensuite, l'entretien doit obligatoirement donner lieu à la rédaction d'un compte rendu, dont une copie devra être remise au salarié. La forme et le contenu de ce document étant libres, il pourra notamment se présenter comme un questionnaire, et éventuellement comme un tableau récapitulatif. Un modèle de ce document, de même que celui établi tous les six ans lors de l'état des lieux récapitulatif, peut en principe être fourni par l'organisme collecteur (OPCA) auquel l'employeur verse les cotisations sociales au titre de la formation professionnelle.

## 6 Quid de l'entretien annuel d'évaluation ?

L'entretien professionnel, légalement obligatoire, ne remplace pas l'entretien annuel d'évaluation, qui ne l'est pas, mais qui est utilement mis en place dans la majorité des entreprises ou associations. Pour une raison pratique, ils peuvent tout à fait être menés au même moment, mais de manière successive, sans mélanger les aspects

relatifs à la performance du salarié et ceux relatifs à son évolution et à sa formation professionnelle. Ces deux entretiens devront donner lieu à l'établissement de comptes rendus distincts.

## 7 Quelles suites donner à l'entretien professionnel ?

Si l'entretien professionnel est une première étape indispensable et obligatoire, permettant à l'employeur d'écouter son salarié et sonder ses aspirations en termes de formation et d'évolution professionnelle, il ne doit pas rester sans effet.

L'employeur devra alors vérifier si les demandes du salarié (formations, bilan de compétence, validation des acquis de l'expérience, conseil en évolution professionnelle...) entrent bien dans les catégories d'actions de formation visées par l'article L6313-1 du code du Travail, si elles correspondent bien à une perspective d'évolution professionnelle (en termes de qualification et/ou d'emploi), et si cette évolution est compatible avec les besoins de l'entreprise et ses moyens financiers.

Ainsi, même si le manque de moyens administratifs et financiers peut susciter une certaine appréhension pour les petites structures, il est important de faire tout son possible pour mettre en œuvre cette nouvelle obligation d'entretien et de donner à la formation professionnelle des salariés la place qu'elle mérite. La sécurisation juridique et l'équilibre de la relation employeur-salarié sont à ce prix, que ce soit dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ou bien postérieurement à celle-ci. ■

Sujet abordé le mois dernier

- « Suppression de l'article L322-3 du code du Sport quelles conséquences pour les EAPS ? » (n° 471)