

DES COMPÉTENCES AU COEUR DE VOS PROJETS

Novembre 2022 | n u m é r o 30

Lettre d'info de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation

ENTRETIEN PROFESSIONNEL : UN GUIDE POUR TOUS

Le Code du Travail rend obligatoire pour tous les salariés quels que soient leurs contrats de travail et leur ancienneté, la tenue d'un entretien professionnel tous les deux ans.

Les interlocuteurs sociaux de la branche ont souhaité, à travers l'accord (avenant n°5-21) sur la formation professionnelle, améliorer l'information des salariés, mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les salariés non qualifiés et renforcer la pratique d'entretien professionnel.

Dans le contexte actuel, ce temps de discussion nous semble primordial tant pour l'évolution de carrière des salariés que pour la pérennisation des structures.

L'accord prévoit que les interlocuteurs sociaux « réalisent un outil de modélisation de l'entretien professionnel permettant d'accompagner tant les employeurs que les salariés ».

C'est cet outil que nous avons le plaisir de vous présenter.

Vous êtes salarié

Tous les 2 ans, l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre vous et votre employeur. C'est aussi une obligation lorsque vous revenez de certains congés. Cet entretien est destiné à envisager vos perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise ou en dehors et les formations qui peuvent y contribuer. Il est possible de vous faire aider pour préparer cet entretien par un conseiller en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien professionnel vise à vous accompagner dans vos perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien doit aussi vous informer sur différents points :

- Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE)
 - Compte personnel de formation (CPF)
 - Possibilités dont dispose votre employeur pour ajouter de l'argent sur votre CPF
 - Conseil en évolution professionnelle (CEP).
- Un document récapitulatif vous sera remis 7 jours avant l'entretien.

Vous êtes employeur

L'entretien vous permet :

- d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié en termes de qualification, de formation et d'évolution dans l'emploi
- de faciliter le lien entre ces perspectives d'évolution, les besoins de l'entreprise et l'évolution du secteur

Pour vous accompagner, des fiches d'informations sont jointes à ce guide pour vous permettre d'expliquer aux salariés les modalités d'utilisation d'accès au CEP, CPF, bilan de compétences et à la VAE.

Faites-nous remonter vos remarques et informations. Un premier bilan des entretiens professionnels dans la branche, dont vous serez tenus informés, sera effectué par la branche fin 2024.

La Présidence de la CPNEF

SOMMAIRE

EDITO / INFOS

1
ZOOM SUR
L'entretien professionnel

2-3
ACTUALITÉS
Financements spécifiques

3
LE ZOOM DE
L'OBSERVATOIRE
Etude entretien
professionnel

4



INFOS

- LA BRANCHE ALISFA MET À DISPOSITION DES OUTILS FACILITANTS CONCERNANT L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL. PLUS D'INFORMATIONS EN PAGES 2 ET 3.
- PLUSIEURS CHANGEMENTS DE RÉFÉRENTS EN RÉGIONS (RR) ONT EU LIEU AU COURS DU SECOND SEMESTRE 2022. RETROUVEZ TOUTE L'ACTUALITÉ DES RR SUR LE SITE WWW.CPNEF.COM, RUBRIQUE « DU CÔTÉ DES RÉGIONS »
- UN NOUVEAU SITE INTERNET POUR LA BRANCHE ALISFA EST EN COURS DE CRÉATION. PLUS D'INFORMATIONS PROCHAINEMENT...

La branche ALISFA met en place des dispositifs de financement spécifiques afin de permettre à chaque salarié d'évoluer dans son parcours professionnel :

- **DAF Formations certifiantes** ouvertes à tous types de contrats depuis juillet 2022. Le financement formations certifiantes a pour objectifs de favoriser :
 - Le maintien dans l'emploi,
 - Le développement des compétences,
 - L'accès à la qualification.
- **La Pro-A, dispositif de promotion et de reconversion par l'alternance**, a pour objectif de permettre aux salariés en activité de se former en vue d'un changement de métier, ou d'une promotion professionnelle. Les formations éligibles sont celles qui permettent d'acquérir :

- une certification définie dans l'accord collectif de branche étendu relatif à la « Pro A »,
- le socle de connaissances et de compétences/certificat CléA,
- le socle de connaissances et de compétences relatif aux usages du numérique/certificat CléA numérique.

Dans la branche Alisfa, il est possible pour les formations de plus de 24 mois, de débiter via le dispositif « formations certifiantes » puis d'effectuer ensuite une demande de Pro-A pour l'obtention de la certification.

- **Accompagnement VAE renforcée** collectif ou individuel proposé pour les salariés souhaitant entamer la démarche. Ces financements permettent de favoriser les démarches d'accompagnement renforcé pour les candidats souhaitant obtenir par la voie de la VAE, tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

- **Préparations aux concours** visent à apporter, aux candidats, une méthodologie et un entraînement aux épreuves écrites et orales afin d'entrer en formation. A travers ce dispositif, il s'agit :
 - D'améliorer les conditions de préparation en offrant des modalités d'accompagnement et de formation plus personnalisées et mieux adaptées aux candidats,
 - D'augmenter les chances de réussite des candidats..

Plus d'informations sur le site www.cpnf.com rubrique « financements » et auprès des référents en Région.



ZOOM SUR...

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL EN 7 QUESTIONS



À quoi sert l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel est un temps d'échange permettant au salarié d'évoquer ses perspectives d'évolutions professionnelles en matière de qualification et d'emploi et d'identifier les formations ou dispositifs d'accompagnement qui pourront y contribuer.

Il se distingue de l'entretien d'évaluation organisé tous les ans qui porte sur l'évaluation du travail du salarié au regard des objectifs fixés.

Quelle est la périodicité de l'entretien professionnel ?

Il doit avoir lieu tous les 2 ans et fait l'objet tous les 6 ans d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui permet d'apprécier :

- Le suivi d'au moins une action de formation,
- La progression salariale ou professionnelle,
- L'acquisition de tout ou partie d'une certification par la formation ou la VAE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés ETP, l'état des lieux récapitulatif permet de vérifier si le salarié a bénéficié :

- D'un entretien professionnel tous les 2 ans,
- D'une formation non obligatoire.

En cas de non-respect de ces deux critères, l'employeur devra abonder le CPF du salarié de 3 000 € dans les conditions légales et réglementaires.

Un salarié en absence longue durée peut-il être convoqué à un entretien ?

Non. Pendant une absence longue durée, il n'est pas possible de convoquer un salarié à un entretien. Par contre, dès reprise de son activité il est nécessaire de lui proposer un entretien de reprise pour les cas suivants :

- Congé de maternité ou d'adoption,
- Congé parental d'éducation partiel ou total,
- Congé de proche aidant,
- Congé sabbatique,
- Période de mobilité volontaire sécurisée,
- Congé maladie ou accident de travail de plus de 6 mois,
- Mandat syndical.

Quels sont les contenus abordés dans le cadre de cet entretien ?

Lors de l'entretien professionnel, les principaux points abordés sont les suivants :

- Parcours professionnel du salarié et souhaits d'évolutions au sein ou en dehors de la structure,

- Informations sur les possibilités de parcours de formation pour le salarié, ainsi que sur les passerelles possibles entre diplômes,
- Modalités d'utilisation et d'accès au CEP, CPF, VAE et bilan de compétences.

Quelles sont les modalités d'organisation de cet entretien ?

Le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 7 jours calendaires avant sa tenue. Un document préparatoire et une note explicative doivent lui être transmis à cette occasion. L'entretien doit se dérouler pendant le temps de travail et il est conseillé d'y consacrer environ 1 heure.

Est-il prévu une formalisation de cet entretien ?

Oui. L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document écrit retraçant son contenu, ses conclusions et les décisions associées. Il devra prévoir un champ d'observations permettant la libre expression de chaque partie. Une copie de ce document est remise au salarié.

Existe-t-il des documents permettant d'accompagner la démarche de réalisation des entretiens ?

Oui ! La CPNEF de la branche Alisfa a conçu différents outils à destination des salariés et des employeurs pour faciliter la préparation, le déroulé de l'entretien professionnel et pour contribuer à faire de cet échange un moment central dans la relation employeur - salarié.

Ont ainsi été élaborés :

- Un guide revenant sur le cadre réglementaire, la préparation et le déroulement de l'entretien professionnel, son intérêt pour le salarié et l'employeur et ce qui le différencie de l'entretien annuel d'évaluation. Ce guide offre également une présentation de l'entretien bilan à 6 ans,
- Une trame d'entretien « clé en main » pour permettre à l'employeur et au salarié de préparer au mieux ce temps d'échange et

d'en faciliter le déroulement. Cette trame reprend tous les points qui devront être abordés pour permettre d'identifier au mieux les aspirations professionnelles du salarié et les actions qui devront être mises en œuvre pour y répondre,

• Des fiches pratiques thématiques permettant de mieux comprendre l'univers de la formation professionnelle et les dispositifs pouvant être mobilisés pour répondre aux besoins de l'entreprise et aux aspirations du salarié. Celles-ci portent sur les thématiques suivantes :

- La validation des acquis de l'expérience,
- Le compte personnel de formation,
- Le conseil en évolution professionnelle,
- Le bilan de compétences,
- Les acteurs de la formation professionnelle.

Ces outils sont d'ores et déjà disponibles sur le site internet de la CPNEF : www.cpnf.com





LE ZOOM DE L'OBSERVATOIRE

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE MENÉE PAR L'OBSERVATOIRE

Avant de travailler sur les outils mis à disposition des employeurs et des salariés pour faciliter la préparation et la réalisation des entretiens professionnels, **les membres de la CPNEF avaient demandé en 2021 à l'Observatoire de branche de mener une étude.** Celle-ci portait sur la connaissance, les pratiques et les besoins des employeurs et des salariés de la branche.

Les principaux constats qui avaient alors été réalisés étaient les suivants :

Une connaissance plutôt bonne mais des pratiques à améliorer

Que ce soient les employeurs ou les salariés de la branche, **plus de 8 sur 10 déclaraient connaître le cadre réglementaire**, l'intérêt de l'entretien en termes de gestion des ressources humaines ainsi que les thématiques qui doivent y être abordées.

Par ailleurs **87% des salariés le percevaient comme une opportunité dans la construction de leur parcours professionnel.** Les 13% déclarant que ce n'était pas le cas mettaient en avant le fait que cet échange n'est pas suivi de conséquence, les difficultés qu'ils peuvent avoir à échanger avec leur employeur ou au contraire le fait qu'ils n'ont pas besoin de ce formalisme pour traiter de ces questions avec leur employeur.

En termes de pratiques, **55% des employeurs déclaraient conduire l'entretien professionnel tous les deux ans comme l'impose le cadre réglementaire** alors que **31% le conduisaient mais à un autre rythme.** Le plus souvent, ces derniers déclaraient tenir ce temps d'échange tous les ans, laissant penser à de possibles confusions avec l'entretien annuel d'évaluation. D'ailleurs, pour 4 structures faisant les entretiens professionnels sur 10, celui-ci était mené de façon indistincte de l'entretien annuel d'évaluation, le plus souvent pour des contraintes organisationnelles liées à des disponibilités limitées. Enfin, 14% des employeurs déclaraient ne pas conduire d'entretien professionnel dans leur structure par méconnaissance ou parce qu'ils estimaient que ces points étaient déjà abordés lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Un entretien professionnel de retour à systématiser

Les employeurs doivent également conduire des entretiens professionnels lorsque le salarié revient d'une longue absence pour un des motifs visés par la loi.

Globalement pour les employeurs ayant déjà été confrontés à une de ces situations, il n'était pratiqué que partiellement. Ainsi à titre d'exemple, **au retour d'un congé maternité, 34% déclaraient mener l'entretien professionnel de retour systématiquement contre 38% qui ne le faisaient pas systématiquement et 28% qui ne le faisaient jamais.** Le plus souvent s'il n'était pas mis en place c'était par méconnaissance ou parce que l'employeur déclarait que les entretiens étaient conduits de façon informelle. Il convient néanmoins de rappeler que le fait de mener de façon formelle l'entretien professionnel de retour est à la fois une obligation légale mais aussi l'occasion d'un échange officiel entre employeur et salarié sur le parcours professionnel de ce dernier et ses perspectives en matière d'évolution ou de formation après une longue absence.

L'entretien bilan à 6 ans est lui peu connu et pas assez pratiqué

En plus de l'obligation de mener un entretien professionnel tous les deux ans, un bilan doit être réalisé tous les six ans entre employeur et salarié. Au moment de l'envoi de l'enquête (avril 2021), l'échéance (déjà repoussée en raison du contexte sanitaire), qui était fixée au 30 juin 2021, était proche. Pourtant, cet état des lieux récapitulatif à six ans du parcours professionnel du salarié était encore très peu connu. **Seuls 35% des employeurs (et une proportion équivalente de salariés) déclaraient en connaître les dispositions.** Logiquement, il était donc peu pratiqué : 54 % des employeurs déclaraient qu'ils ne les avaient pas menés et qu'ils ne les mèneraient pas d'ici la date limite.

C'est forts de ces constats que les partenaires sociaux ont souhaité la création d'outils (guides et trames d'entretien) récapitulants les règles en vigueur, facilitant la préparation et le déroulement de l'entretien professionnel, et venant rappeler l'importance qu'avait ce dernier dans le parcours professionnel du salarié et dans la gestion des ressources humaines pour l'employeur.

L'observatoire remercie chaleureusement tous les employeurs et salariés qui ont consacré du temps au remplissage de cette enquête !

Retrouvez ces outils, l'intégralité des résultats de cette étude ainsi que l'ensemble des travaux de l'Observatoire sur le site de la CPNEF (www.cpnef.com)



Pour télécharger la lettre d'information : www.cpnef.com

CPNEF :

18/22 avenue Eugène Thomas •
94276 LE KREMLIN BICETRE
Tél. : 01 58 46 13 45 • Syndicat
employeur : Elisfa - Syndicats de salariés :
CFDT - USPAOC CGT - FO •
Directeur de la rédaction et rédacteur en chef :
Sébastien RIQUELME • Rédacteurs : Sylvie BECK,
Ana Laura GAVINA • Conception graphique
et impression : Emendo