

# Entretien Professionnel

## Article Thématique



Communication & Management  
Hommes & Méthodes

Développez votre agilité en  
management d'équipe et en techniques de vente

[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

## Entretien Professionnel

L'entretien professionnel est un entretien de compétences. Il est obligatoire de par la loi. Parfois mené séparément, souvent couplé à l'entretien annuel, il est un entretien important dans le développement des compétences et l'employabilité du salarié. Nous devons tous dépasser le côté obligatoire et entrevoir cet entretien comme une chance pour élaborer son projet professionnel en fonction des ses souhaits d'évolution et de ses aptitudes. L'entretien professionnel constitue un acte important de management dans l'implication et la responsabilisation des collaborateurs.



L'Accord National Interprofessionnel du 20 Septembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle, stipulent que « Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise, bénéficie au minimum tous les 2 ans de l'entretien professionnel. »

Pour sa mise en œuvre, cet entretien, qui est un moment d'échanges, est à l'initiative du salarié ou de l'employeur (ou de son représentant) et revêt un caractère **obligatoire** pour l'employeur !

En effet, l'objectif de l'entretien professionnel est de développer la **professionnalisation** du salarié. Il doit, pour y parvenir, **être acteur de son évolution professionnelle** en élaborant **son projet professionnel**.

Comment ? En identifiant des besoins, de formation notamment, en adéquation avec ses aptitudes, ses souhaits d'évolution, et la prise en compte de la situation de l'entreprise. Ainsi, on rejoint le principe de la « **formation tout au long de la vie** ».

Cet entretien de « compétences » permet d'aborder des thèmes comme les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation (VAE, etc ...), les objectifs de professionnalisation correspondants au salarié, les initiatives de ce dernier quant à l'utilisation de son **Droit Individuel à la Formation (DIF)**, les conditions et les engagements réciproques de mise en œuvre du dispositif retenu, relatif aux objectifs fixés.

Le bénéfice **pour l'entreprise** ? Se donner les moyens d'aborder une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), en s'appuyant non seulement en priorité sur ses ressources humaines, mais aussi répondre aux attentes de ses salariés.

Le bénéfice **pour le manager** : accompagner le développement de la motivation de ses collaborateurs. Sur ce sujet, nous vous renvoyons à l'article : [Managers intermédiaires, porteurs de sens et facilitateurs de la performance](#).

Le bénéfice **pour le collaborateur** : être acteur et responsable de son évolution professionnelle et de son employabilité dans un monde en mutation permanente.

Pour que ce moment de **communication** se déroule dans un contexte favorable et constructif, il nécessite une préparation en amont (échanges, élaboration de supports, formation des managers,...), et un suivi indispensable, afin de joindre « le geste à la parole... ». Enfin, cet entretien doit être distingué de l'entretien d'évaluation annuel qui est un entretien de performance vivement conseillé mais non obligatoire au regard de la loi.

A propos de l'auteur :

**Frédéric BAUSSAN** : formateur en Management des Ressources humaines



Frédéric Baussan  
[www.baussan-formation.com](http://www.baussan-formation.com)



**Donner du sens**

**La montre**

Elle représente nos engagements, nos rendez-vous, nos échéances, nos objectifs, nos activités.

**La boussole**

Elle représente nos valeurs, nos principes, notre vision, notre mission, notre conscience, notre orientation.



Ce que nous faisons et comment nous gérons notre temps.



Ce qui nous paraît important et la manière dont nous menons notre vie.

**Copyright :**

Les textes sont la propriété des auteurs référencés.  
Crédit photographique : Fotolia – [//fr.fotolia.com/](http://fr.fotolia.com/) – tous droits réservés.