

L'Entretien Professionnel : comment le préparer et en faire un atout pour votre évolution ?



Bonjour à toutes et à tous,

Le 24 novembre, vous avez dû recevoir un message des RH intitulé « **Une nouvelle opportunité pour construire votre projet professionnel** », officialisant le lancement chez HPE de l'Entretien Professionnel.

Votre manager devrait vous inviter à cet entretien sur la période de **décembre-janvier** (d'un point de vue légal, le premier entretien professionnel doit être mené au plus tard le **7 mars 2016**).

La direction vous a transmis à cet effet 2 supports très complets que nous vous engageons vivement à lire et à utiliser :

- Le **guide employé** pour réussir votre entretien
- Le document qui sera complété lors de celui-ci et servira de **support** écrit

Notre objectif ici est de vous donner notre éclairage par rapport à ce dispositif, et les éléments qui nous paraissent tout à fait essentiels pour que ce moment d'échange vous soit bénéfique, quelle que soient votre situation et vos aspirations.

L'Entretien Professionnel est un entretien dédié à l'évolution professionnelle du salarié, mis en œuvre dans le cadre la réforme de la formation professionnelle continue

Tout salarié bénéficie désormais, au minimum **tous les 2 ans** à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

Déroulement de l'entretien

Rappel clair : même si on vous l'a déjà dit, lors de cet entretien **il n'est absolument pas question de performance** (il n'y a donc aucun lien avec votre entretien d'évaluation annuel dans le cadre du processus Focal Point Review) ! Donc si votre manager commence à vous parler de votre performance, rappelez-lui fermement que là n'est pas l'objet de la discussion.

Lors de cet entretien, l'employeur et le salarié réfléchissent ensemble sur la construction du parcours professionnel en fonction des souhaits du salarié et des besoins de l'entreprise en termes de compétences.

Vous allez donc aborder plusieurs points :

- Votre historique d'évolution professionnelle. Une évolution qui doit prendre en compte 2 composantes :
 - Votre évolution en tant que salarié
 - L'évolution de votre emploiIl est très important que, pour aborder ce sujet, vous ayez une définition claire de votre emploi (intitulé fiche de paie et coefficient, « job title », métier au sens GPEC), car c'est le point de départ de la réflexion. Les documents de référence pour cela sont notamment votre bulletin de paie et votre historique de carrière dans WORKDAY.
- Votre parcours de formation et le parcours d'emploi
 - Les formations suivies depuis 2 ans, certifications obtenues, compétences développées par la formationNb : les certifications professionnelles sont celles inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
 - Votre parcours professionnel depuis 2 ans en matière d'emplois et de postes occupés, et de compétences développées dans ce cadre
- Les moyens disponibles pour votre évolution
 - Les possibilités d'accès à la formation chez HPE, en tenant compte des priorités de formation de HPE (pour mémoire, voici le lien d'accès à l'Université Hewlett Packard : <http://intranet.hp.com/country/France/pages/universiteHP.aspx>)
 - Les possibilités de mobilité offertes par HPE et les moyens d'accompagnement associés
- Vos souhaits et les propositions de HPE
 - Formation : utilisation du CPF (Compte Personnel de Formation), intégré le cas échéant dans les différents dispositifs pouvant vous être proposés : Période de professionnalisation, Validation des Acquis de l'Expérience, Bilan de Compétences, Tutorat.
 - Vos souhaits en matière de progression professionnelle : sur le contenu de l'emploi occupé, et/ou sur une évolution d'emploi (interne ou dans le cadre d'un projet externe)

Attention sur ce dernier point : si vous envisagez d'évoluer à l'extérieur de HPE mais que vous n'en êtes pas absolument certain, soyez prudents dans vos propos ! N'oubliez pas que vous avez en face de vous : si vous commencez à évoquer un départ d'HPE alors que vous n'avez rien de concret, il n'est pas exclu que vous soyez (pas avec tous les managers, bien entendu, mais certains d'entre eux) catalogué comme salarié peu motivé, ce qui n'est vraiment pas souhaitable par les temps qui courent. Donc réfléchissez bien avant de parler (c'est du simple bon sens, mais notre mise en garde est issue de l'expérience).

Les obligations de HPE

Cet entretien ne porte pas sur l'appréciation du travail du salarié. **Il est donc totalement distinct de l'entretien d'évaluation.**

La tenue de cet entretien et sa traçabilité écrite sont obligatoires (exigence légale).

Tous les **6 ans**, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis, notamment via la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Périodicité

Cet entretien doit avoir lieu tous les **2 ans**, avec un bilan à **6 ans**. Ainsi, pour les salariés présents chez HPE au 5 mars 2014 :

- Le premier entretien professionnel devra avoir lieu au plus tard le **7 mars 2016**.
- Le second entretien professionnel devra avoir lieu au plus tard le **7 mars 2018**.
- Le troisième entretien professionnel devra avoir lieu au plus tard le **7 mars 2020 et devra donner lieu au bilan des 6 années écoulées**.

Cet entretien doit être proposé systématiquement à l'issue de certaines périodes d'absence : maternité, congé parental, longue maladie, congé sabbatique.

Tout salarié nouvellement embauché doit être informé de l'organisation de cet entretien professionnel tous les 2 ans.

Gestion du parcours sur 6 ans

Avec l'obligation de procéder à un bilan, tous les 6 ans, du parcours professionnel du salarié, HPE est tenu de gérer le parcours de chaque salarié sur cette période :

- Le salarié doit avoir bénéficié d'un entretien professionnel tous les **2 ans**
- En complément, HP doit s'assurer que pour chaque salarié, **au moins 2 critères parmi les 3 cités ci-dessous** ont été menés à bien durant les 6 années écoulées :
 - **avoir au moins suivi une formation**
 - **avoir obtenu une certification (par le biais de la formation ou d'une VAE)**
 - **avoir bénéficié d'une évolution professionnelle ou salariale**

Si HPE n'a pas respecté ces obligations pour un salarié, l'Entreprise est soumise à des pénalités :

- Abondement du CPF de 100 heures (130 heures pour les temps partiels) : cet abondement n'entre pas en compte dans le plafond de 150 heures du dispositif CPF, il vient donc en complément !
- Versement d'une pénalité à l'OPCA (organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle) de 30€ de l'heure
- Le salarié peut mobiliser de droit ces heures dans son CPF pendant le temps de travail

En conclusion

Même si les potentielles pénalités liées à un défaut de gestion du parcours du salarié peuvent sembler lointaines – elles n'interviendront pas en effet avant 6 ans -, nous pensons que cet Entretien peut constituer un atout dans votre développement professionnel.

Nous nous sommes rendus compte depuis de nombreuses années que, si les managers mènent dans leur quasi-totalité les Entretiens d'Évaluation, nombre d'entre eux se montrent beaucoup moins rigoureux en

ce qui concerne la mise en œuvre de l'Entretien de Développement, lequel est censé aboutir sur un plan de développement & de formation.

Grâce à l'Entretien Professionnel, l'accent est désormais mis, et de façon légale, sur le développement et la formation des salariés. Nous vous recommandons donc de vous préparer soigneusement, afin de mettre à profit ce temps d'échange qui vous est dédié, pour formuler et développer votre propre projet d'évolution professionnelle.

Pour en savoir plus

- Si vous manquez d'information sur le CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) : demandez notre fiche d'information !
- Si vous manquez d'information sur le CPF (Compte Personnel de Formation) : sachez que les RH ont développé un document très complet décrivant le processus de demande de CPF, avec un dispositif particulier pour les cours d'Anglais. Contact HPE pour le CPF : cpf.contact@hpe.com.
- Nous tenons également à votre disposition notre dossier pratique sur la formation professionnelle.

Pour toute demande d'information complémentaire, contactez nos spécialistes formation en écrivant à : cftchp@hpe.com