

FICHE PRATIQUE ~ THÈME N°4

LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS DE CARRIÈRE



Projet : Gestion des Âges,
définir et mettre en œuvre une
stratégie de gestion des âges
dans les services à la personne,
cofinancé par le Fonds Social
Européen dans le cadre du
programme opérationnel national
2014-2020 « Emploi et Inclusion »





Dans le cadre d'une gestion des âges proactive, s'appuyer sur les obligations légales existantes est un axe intéressant à étudier. De ce fait, l'entretien professionnel apparaît comme un outil clé de la gestion des carrières. À ce titre, cet atelier a permis aux structures des services à la personne présentes de vérifier leurs connaissances sur les obligations RH réglementaires. Nous avons également décidé d'aller plus loin en proposant d'adapter ces contraintes légales à la gestion des salariés seniors.

Les différents entretiens existants au sein des structures

Type d'entretien	Périodicité	Objet	Obligatoire
L'entretien d'évaluation	Tous les ans	Évaluation du travail : <ul style="list-style-type: none">Faire le bilan de l'année écouléeFixer les objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour l'année à venir	
L'entretien professionnel	Tous les 2 ans	Perspectives professionnelles et besoins de formation : Obligation d'informer en amont de l'entretien sur les 3 dispositifs suivants : <ul style="list-style-type: none">Le CEP (Conseil en évolution professionnelle)La VAE (Validation des acquis de l'expérience professionnelle)L'activation du CPF (Compte personnel de formation) et les possibilités de financement par l'employeur et abondement (OPCO)Et d'informer sur les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi Obligation également d'envoyer une convocation 15 jours avant l'entretien	
L'entretien professionnel de seconde partie de carrière	Tous les 2 ans	Entretien professionnel plus spécifique pour les salariés seniors (45 ans et plus) : <ul style="list-style-type: none">Faire le point sur ses perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelleS'inscrit dans le « projet social » et la politique RH pour les 45 ans et plus de l'entreprise	Fin de l'obligation depuis 2014

Type d'entretien	Périodicité	Objet	Obligatoire
Le bilan professionnel	Tous les 6 ans	<p>État des lieux récapitulatif du parcours professionnel (3^{ème} entretien professionnel) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Revenir sur différents éléments sur les 6 dernières années : dates des entretiens professionnels réalisés ; actions de formation suivies ; éléments de certification obtenue ; évolution salariale et/ou professionnelle ● Des points obligatoirement abordés : l'évolution professionnelle du salarié ; les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ; l'évaluation de son employabilité ; la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel 	<p>Sauf pour les moins de 50 ETP</p> 

Les outils

La Branche de l'Aide à Domicile a construit plusieurs supports utiles aux employeurs et salariés dans la préparation et la conduite des différentes obligations légales. Ils sont disponibles sur le site de la Branche à cette adresse www.aideadomicile-labranche.fr :

- Des supports entretien ;
- Des guides d'accompagnement du personnel ;
- Une grille d'auto-évaluation pour les salariés seniors ;
- Des fiches « aires de mobilité professionnelle » (qui ont également été présentées à l'occasion du 2nd atelier d'échange de pratique sur les trajectoires professionnelles) ;
- Un magazine : le « Zoom Métiers ».

Pour tous les secteurs d'activité, Il existe également 3 dépliants qui présentent les dispositifs que l'employeur a obligation de mentionner pendant l'entretien professionnel, à savoir :

- Le CEP : www.mon-service-cep.fr/region/paca ;
- Le CPF : www.moncompteformation.gouv.fr ;
- Le VAE : www.vae.gouv.fr .



L'entretien professionnel (obligatoire) et l'entretien professionnel de seconde partie de carrière (non obligatoire) peuvent être des outils constituant une réelle stratégie de gestion des âges dans les structures. Ces rendez-vous peuvent en effet donner lieu à des échanges sur les conditions de travail des salariés seniors et des besoins qui pourraient favoriser une fin de carrière dans les meilleures conditions. Par exemple, mettre en place du tutorat pour limiter les interventions individuelles auprès des bénéficiaires et prévenir le risque de blessures, arrêts maladies, voire inaptitude. Les entretiens professionnels sont donc un outil privilégié ouvrant la discussion sur les conditions de travail et les adaptations nécessaires.

