



L'EXTERNALISATION DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS : UNE OPPORTUNITÉ POUR L'ENTREPRISE

L'entretien professionnel est un entretien rendu obligatoire dans toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, par la loi du 5 mars 2014. Il porte « sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. » (art. L6315-1 du Code du travail).

En plus de l'obligation de moyens (préparation et organisation des entretiens professionnels, information du CE...), cette loi a institué une obligation de résultats pour les entreprises d'au moins 50 salariés : « Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13. »

Pour les entreprises qui ne réalisent pas les entretiens professionnels, d'ici le 7/03/2020 un décret a fixé le montant de la sanction financière à 3000 €/salarié à temps plein.

QUELS SONT LES AVANTAGES DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL EXTERNALISÉ ?

L'entretien professionnel externalisé permet à l'entreprise de se conformer à l'obligation légale tout en apportant à ses collaborateurs une écoute experte sur leurs projets d'évolution professionnelle. L'entretien professionnel externalisé peut permettre à l'entreprise d'enrichir sa pratique par une neutralité et une expertise dans les transitions professionnelles.

La fonction RH pourra ainsi se centrer sur ses nombreuses autres missions, dont les entretiens d'évaluations (organisation et traitement), l'analyse et le recueil des besoins du plan de formation, la gestion administrative et les relations sociales, le recrutement, le tout structuré dans une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences efficiente.

Cela permet également pour les managers de se centrer au mieux sur la maîtrise de l'entretien d'évaluation, purement managérial.

L'EXTERNALISATION DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS : UNE OPPORTUNITÉ POUR L'ENTREPRISE



LA RÉALISATION DE LA MISSION

L'externalisation des entretiens professionnels ne se résume pas au seul face à face avec les salariés. Aussi, notre approche, tiendra compte de l'existant, et comprend des étapes avant et après celle de la réalisation proprement dit des entretiens avec les salariés :

→ Etape 1 : Préparation de la démarche en support à la fonction RH

- Accompagnement à la réflexion et communication sur les enjeux auprès de la direction, IRP.
- Prise en compte des processus et supports existants
- Le cas échéants, prise en mains du SIRH utilisé dans l'entreprise

→ Etape 2 : Conduite des entretiens professionnels

- Les entretiens professionnels sont menés en face à face individuel avec les salariés, et comprennent la formalisation écrite.
- Ils sont menés conformément à la loi (pas d'évaluation du travail, information sur la VAE...). Ils sont l'occasion de présenter des dispositifs méconnus des salariés (CEP, CPF, VAE...).
- Il se déroulent soit en entreprise ou au sein de nos locaux.

→ Etape 3 : Bilan des Entretiens Professionnels

- Cette étape vise à faire le bilan des entretiens professionnels réalisés (part des projets exprimés en interne/en externe, degré de maturation, projection à court/moyen terme...)