



Cfdt:

CADRES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ENTRETIEN PROFESSIONNEL : UN ENTRETIEN SUR MON MÉTIER



CADRESCFDT.FR



[@cadres.cfdt.fr](https://twitter.com/cadres.cfdt.fr)



[/CFDTCadres](https://www.facebook.com/CFDTCadres)



[cfdt-cadres](https://www.linkedin.com/company/cfdt-cadres)



EN FINIR AVEC UN QUIPROQUO

Seul entretien légalement obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'entretien professionnel n'est ni un entretien d'évaluation, ni un entretien uniquement dédié à la formation. De nombreuses entreprises de moins de 50 salariés ont adopté ces entretiens dans leurs pratiques managériales sous des formes diverses.

L'ENTRETIEN PRO... KÉZAKO ?

.....
L'entretien professionnel est un échange avec un manager sur l'évolution de son métier dans le contexte stratégique de son entreprise, de son domaine d'activité, de son territoire. Dans l'esprit initial de 2014 : « **Pour la CFDT, l'entretien professionnel est un moment de dialogue sur**

l'évolution des métiers articulés à l'organisation du travail, en regard avec une présentation de la stratégie des entreprises ».

Au bout de 6 ans, le bilan des entretiens professionnels sur les métiers doit avoir permis pour le salarié d'accéder à **une action de formation** non obligatoire. À défaut, l'entreprise devra verser 3.000 euros sur le CPF (Compte personnel de formation) du salarié.

Un accord d'entreprise peut négocier des objectifs supplémentaires, et un rythme différent (ou à l'initiative unilatérale de l'employeur).

L'entretien concerne tous les salariés : en CDI, CDD, contrat de travail temporaire, à temps partiel ou non dans tous les secteurs d'activité. Pour les jeunes en contrat d'apprentissage, l'EP fait aussi partie des obligations.

30%
des actifs
seulement
déclarent
avoir eu un
entretien

*au cours
duquel ils ont
pu aborder la
question de
leur carrière,
sur l'année
écoulée.*

*Observatoire des
trajectoires profes-
sionnelles (2019)*



LES QUIPROQUOS SUR L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Quiproquo n°1 : Pas une évaluation mais un entretien

L'entretien professionnel n'est pas un entretien d'évaluation. Il ne se base pas sur les objectifs de la direction. Pour les agents publics, le quiproquo est d'autant plus naturel que les entretiens annuels d'évaluation, à l'initiative et sur les objectifs de la direction, sont nommés « entretiens professionnels ».

Quiproquo n°2 : L'entretien professionnel, pas seulement un outil d'activation des envies

À la CFDT, nous voulons que cet entretien **permette au manager d'avoir un échange avec les salariés sur la transformation des compétences nécessaires au travail dans son entreprise, de ce secteur, sur ce territoire.**

Il s'agit d'un rendez-vous essentiel de **l'analyse croisée des évolutions quotidiennes du métier.**

Trop souvent, l'entretien professionnel est pratiqué comme une preuve que le salarié prend son avenir en main, en bon entrepreneur de soi.

MANAGERS : NE RESTEZ PAS ISOLÉS !

Pour préparer l'entretien, le manager doit avoir accès à une information suffisamment adaptée et opérationnelle.

L'entreprise doit préparer les entretiens métiers en rendant **accessible à chaque manager une information stratégique explicable de manière opérationnelle, par métiers.**

La direction de l'entreprise doit délivrer ces informations opérationnelles en amont, car elles sont la base de l'échange avec le salarié. La grille de déroulé de l'entretien professionnel par grande famille de métiers devrait aussi être discutée en CSE.

L'entretien professionnel s'insère dans la logique Qualité de Vie au Travail car il s'attache à comprendre l'évolution de son métier par la description de l'activité quotidienne.





LORS DE L'ENTRETIEN, LE MANAGER DE PROXIMITÉ PEUT PROPOSER TROIS TEMPS :

- **S'approprier ses compétences** : capitalisation, activités nouvelles mises en œuvre, compétences développées.
- **Présentation par le manager** des perspectives à 4 ans, l'évolution probable des activités, les formations adéquates.
- **Échange** : évoluer à partir de certaines compétences.

SALARIÉS : NE RESTEZ PAS ISOLÉS !

.....

L'accompagnement du salarié dans les évolutions de son travail est au cœur des pratiques syndicales de la CFDT. La section syndicale a des informations stratégiques importantes pour préparer cet entretien.

Préparer cet entretien, c'est aussi se renseigner en dehors des murs de l'entreprise sur l'évolution de son métier, de son secteur d'activité, sur son territoire. L'Apec délivre des informations précises sur les évolutions métiers par son observatoire de l'emploi (corporate.apec.fr/observatoire-de-lemploi-cadre).

.....



47-49 avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
contact@cadres.cfdt.fr

CFDT Cadres - 2025

SCANNEZ...



...ET REJOINGEZ-NOUS !

La CFDT, votre partenaire/expert social dans la relation avec votre employeur.

La CFDT, pour négocier dans l'entreprise et la branche.