

## Les entretiens des salariés



**La mise en place et le suivi des entretiens avec les salariés est un acte clé du management dans l'entreprise. Il doit impérativement être pris en compte dans la stratégie de l'entreprise étant donné ses conséquences en termes humains et financiers.**

Il s'agit d'un pilier de la gestion des ressources humaines puisqu'il permet d'identifier les besoins en formation des salariés ainsi que leur potentiel d'évolution, mais aussi de fidéliser les talents et de diminuer le turnover qui mine la productivité et la performance des entreprises.

### L'entretien d'évaluation professionnel, ou entretien annuel

**L'entretien d'évaluation professionnel n'est pas une obligation légale.** Il peut toutefois être rendu obligatoire par certaines conventions collectives.

Il a en principe lieu tous les ans, sauf à ce que l'employeur décide d'une périodicité autre.

**L'objectif est d'évaluer les compétences professionnelles de chaque salarié de l'entreprise. En pratique, il s'agit de :**

- faire le bilan de l'année écoulée ;
- définir les objectifs pour l'année à venir.

Cette évaluation s'effectue sur la base d'éléments factuels et de manière objective, ce qui s'effectue généralement en remplissant une grille d'évaluation. Le salarié ne doit faire l'objet d'aucune discrimination.

Il est conseillé de mener les entretiens annuels avec chaque salarié étant donné qu'il s'agit d'un moment d'échange privilégié et informel qui permet notamment à l'employeur de connaître le climat social au sein de son entreprise.

**Le salarié ne peut pas refuser cet entretien,** sous peine de sanction disciplinaire. **Pour autant, il peut en contester le compte rendu devant le conseil des prud'hommes.**

## L'entretien professionnel, ou entretien bisannuel

**L'entretien professionnel est une obligation légale, il doit être réalisé sous peine de sanctions financières pour l'employeur.**

**L'entretien a lieu tous les 2 ans à compter de la date d'entrée dans l'entreprise** de chaque salarié, puis à compter de l'entretien précédent.

**Il doit également obligatoirement avoir lieu au retour de certaines absences**, et notamment, des congés de maternité, des arrêts maladie de plus de 6 mois et des mandats syndicaux.

L'**objectif** de cet entretien est d'envisager les **perspectives d'évolution professionnelles** de chaque salarié, et les **formations** qui pourraient y contribuer.

Contrairement à l'entretien annuel d'évaluation professionnel, il ne vise donc **pas à évaluer le travail** du salarié.

La tenue des entretiens professionnels avec l'ensemble des salariés permet d'avoir une **vision globale** des souhaits des salariés en termes d'**évolution de carrière** et donc de **mobilité interne**, horizontale comme verticale. Cela permet notamment d'**adapter son plan de formation** afin d'assurer la **fidélisation des talents** et le maintien de la **compétitivité** de l'entreprise.

L'entretien professionnel donne lieu à la **rédaction d'un compte rendu**, dont une copie est **remise au salarié**. En pratique, ce document permet d'une part de **justifier d'avoir rempli son obligation légale** et d'autre part de **justifier toutes mesures** prises envers un salarié.

Il est à noter que l'entretien d'évaluation professionnel et l'entretien professionnel peuvent se tenir à la **même date** à la condition qu'il s'effectue en deux temps et donne lieu à **deux documents distincts**.

**Dans les entreprises de moins de 50 salariés**, le fait de ne pas mener d'**actions de formation non obligatoire** envers ses salariés peut donner lieu au versement de **dommages et intérêts**.

**Dans celles de plus de 50 salariés**, le manquement de l'employeur à son obligation de réaliser les entretiens professionnels est **sanctionné** par l'obligation d'abonder le Compte Personnel de Formation de **chaque salarié** qui en a été privé à hauteur de **3000€**.



### Le saviez-vous ?

Si l'entreprise ne verse pas d'abondement, ou si elle verse un montant insuffisant, elle est **mise en demeure** de procéder au versement intégral, sans quoi, elle devra verser au Trésor Public un montant équivalent à l'**insuffisance constatée majorée de 100%**.

## L'entretien bilan, ou entretien sexennal

L'entretien bilan a obligatoirement lieu tous les 6 ans, sur la base des 2 entretiens professionnels et éventuellement des 5 entretiens d'évaluation professionnels.

Son objectif est de faire un état des lieux du parcours professionnel de chacun des salariés de l'entreprise.

Il vise notamment à vérifier que les salariés ont bien pu bénéficier des entretiens professionnels obligatoire tous les 2 ans, d'au moins une action de formation non obligatoire et d'une progression professionnelle.

Cet entretien donne également lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié.

Il est soumis au même risque de sanction que l'entretien professionnel bisannuel.

### Notre expertise :

- Mise en place des campagnes d'entretiens ;
- Proposition d'un formulaire d'entretien ;
- Mise à disposition d'un outil de gestion informatique ;
- Elaboration d'un plan d'action ;
- Aide à la fixation des objectifs professionnels ;
- ...



Nos équipes sont en mesure de vous accompagner sur le sujet des entretiens des salariés.

[www.numansgroupe.com](http://www.numansgroupe.com) | [contact@numansgroupe.com](mailto:contact@numansgroupe.com)

