

## Rencontre des professionnels RH des SSTI

# Retours sur l'atelier : exploitation des entretiens professionnels

**A** l'occasion de la rencontre des professionnels RH des SSTI qui s'est tenue le 24 novembre dernier, un atelier était consacré aux échanges de pratiques sur l'exploitation des entretiens professionnels.

Retour dans les présentes colonnes sur les points qui ont été abordés :

### Le contexte

Quel que soit l'effectif du SSTI, tous les salariés doivent bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Cette obligation est issue de la loi relative à la formation professionnelle qui a été publiée le 6 mars 2014.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il s'accompagne de l'obligation de faire bénéficier à chaque salarié d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- la réalisation d'une action de formation ;
- l'acquisition d'une certification par une formation ou une validation des acquis ;
- une progression, issue soit d'une augmentation de salaire, soit d'une mesure de promotion professionnelle.

La vérification de la réalisation de ces obligations s'effectue tous les 6 ans, dans le cadre d'un état des lieux récapitulatif.

En outre, si lors de l'état des lieux récapitulatif, il ressort que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins 2 des 3 mesures prévues, un abondement du compte personnel de formation est prévu dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Cet abondement d'heures dites "supplémentaires" est de 100 heures pour un salarié à temps complet, sachant que chaque heure abondée dans ce contexte est valorisée d'un montant forfaitaire de 30 euros par heure de formation. Concrètement, cela représente donc un surcoût de 3 000 euros pour un salarié à temps complet.

### L'exploitation des entretiens professionnels

Beaucoup de SSTI ont mis en place les entretiens professionnels ces dernières années. Il s'agit désormais d'exploiter toutes les informations recueillies. Il est ressorti des échanges qu'ils permettaient à la fois de donner l'alerte sur des situations individuelles à traiter (absence de formation, temps de travail inadapté au salarié, ...) et de croiser les besoins de formations identifiés par le SSTI et les attentes/demandes des salariés.

Il permet de définir le projet professionnel du salarié et de le mettre en lien avec le projet de service afin, in fine, de déterminer les actions à mettre en œuvre en vue de la réalisation dudit projet. Il permet aussi d'informer les salariés sur les modalités d'accès à la formation professionnelle.

Certains SSTI ont par ailleurs fait le choix d'associer aux entretiens professionnels une enquête sur la Qualité de vie au travail qui s'intègre notamment dans le processus d'amélioration continue de la démarche de progrès AMEXIST 3. Il conviendrait de trouver quelques documents à partager sur la BDN pour soutenir l'intérêt de cet article. Il a notamment été indiqué que les entretiens professionnels permettent aussi d'identifier des souhaits de mutation géographique, de changements de temps de travail, ainsi que de préciser des dates prévisibles de départ en retraite. Ce recueil d'information précieux permet de constituer le plan de formation mais aussi d'anticiper au mieux l'organisation du SSTI et les modifications qui pourraient ou devraient y être apportées.

**E**nfin, même s'il semble que certains médecins du travail refusent de se rendre aux entretiens professionnels au motif qu'ils y voient une immixtion trop importante du SSTI dans leur exercice, ils constituent bien une obligation juridique pour les employeurs qui doivent veiller à l'"employabilité" de leurs salariés, au regard notamment de l'évolution des emplois et des technologies. Les entretiens professionnels constituent en outre un outil incontournable de gestion des ressources humaines à une période où les SSTI mettent en œuvre de récentes évolutions législatives et réglementaire impactant les organisations. Les ressources relatives aux ateliers RH sont à retrouver sur la page RH du site du cisme. ■

La modernisation du suivi individuel de l'état de santé des salariés

Votre service de santé au travail interentreprises

Quelques principes :

- 1 - Tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé dès l'embauche.
- 2 - Chaque salarié est suivi par un professionnel de santé avec une périodicité adaptée à sa situation.
- 3 - Le suivi de l'état de santé des salariés est équivalent quel que soit le contrat.
- 4 - Le suivi de l'état de santé des salariés est organisé et assuré sous l'autorité d'un médecin du travail.

**Parution**

**Dépliant - La modernisation du suivi individuel de l'état de santé des salariés**



Format : Triptyque 297 x 210 mm

Retrouvez toutes nos publications sur [www.editions-docis.com](http://www.editions-docis.com)

**Nouveau**

Commande minimum : 1 000 exemplaires.

- À partir de 1 000 ex. : 0,48 € HT l'unité
- À partir de 3 000 ex. : 0,30 € HT l'unité
- À partir de 5 000 ex. : 0,25 € HT l'unité

Le repiquage est inclus dans les prix.

Format : Triptyque 297 x 210 mm

**Editions DOC/S**  
[www.editions-docis.com](http://www.editions-docis.com)