



## Les entretiens professionnels pour les salariés

L'**entretien annuel d'évaluation** permet de faire le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs fixés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et de fixer les objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour l'année à venir. Il n'est pas obligatoire.



Tous les deux ans, chaque salarié bénéficie **d'un entretien professionnel biannuel** à l'initiative de son employeur. Dans les cabinets dentaires, l'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. L'employeur informe le salarié, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de Conseil en Evolution Professionnelle (CÉP), gratuits, qui pourront, à des fins de préparation de l'entretien, l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

Cet entretien permet d'entretenir la motivation du salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours.

Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

Il doit aussi dorénavant comporter des informations quant à l'activation du Compte Personnel de Formation et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.

Tous les 6 ans, **l'entretien professionnel se transforme en état des lieux récapitulatif** du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié : c'est l'entretien professionnel récapitulatif des six ans. La capitalisation des entretiens professionnels permet au cabinet dentaire d'asseoir son plan de développement des compétences, de mieux penser le lien entre sa stratégie et les aspirations et les potentiels de ses salariés, d'articuler son action avec la mise en œuvre individuelle du compte personnel de formation (CPF), mais aussi d'initier une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

L'entretien professionnel récapitulatif comporte un objectif spécifique : élaborer un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

**Concrètement**, l'employeur doit s'assurer que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années d'un entretien professionnel tous les deux ans et si nécessaire d'entretiens prévus au retour de certaines absences. Par ailleurs, il doit s'assurer que le salarié au cours de ces six années :

- a suivi au moins une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification si nécessaire ;
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Enfin, après certaines absences, l'entretien professionnel doit être proposé au salarié qui reprend son activité par l'employeur : **c'est l'entretien de reprise du travail**.

Depuis le 1er janvier 2019 : cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste (cette possibilité n'était auparavant possible qu'avant la fin d'un congé parental d'éducation).

Vous retrouverez tous les éléments téléchargeables pour mener sereinement ces entretiens sur notre site Internet : [sfcd.fr](http://sfcd.fr), dans la rubrique « Je m'informe » puis « Livrets, plaquettes ».