

L'Essentiel



GROUPE CDC



L'Entretien Professionnel





L'Entretien professionnel est présenté comme un **échange privilégié et qualitatif entre vous et votre manager**, sur **vos parcours professionnels**.

Il doit permettre :

- de **faire le point sur vos compétences acquises et à développer** ;
- **d'échanger à propos du projet professionnel que vous aurez exprimé**, avec toute l'écoute et les questionnements de votre manager, qui pourra vous conseiller dans vos choix professionnels ;

- si nécessaire, et si vous le souhaitez, **de vous accompagner dans cette démarche en identifiant les outils les mieux appropriés** (formation, accompagnement spécifique ...) pour vous aider à concrétiser votre projet professionnel au sein de l'équipe ou dans le cadre d'une mobilité. Il pourra théoriquement appuyer certaines de vos demandes auprès des services RH.

Cet entretien professionnel est organisé en complément et non en substitution de l' « entretien d'objectifs et de performance » (EOP).

Il se déroule via le support **Develop&Vous**, et le **formulaire est disponible, théoriquement, depuis le 23 septembre.**

Si vous êtes en activité, vous vous verrez proposer cet entretien tous les 3 ans. Un bilan approfondi sera réalisé tous les six ans, consistant à un état des lieux récapitulatif de votre parcours professionnel.



Si vous souhaitez réaliser cet entretien avant cette échéance de 3 ans, vous pouvez en faire la demande écrite à votre manager en mettant votre RH de proximité en copie.

L'analyse CFE-CGC

Nous ne pouvons qu'apprécier une initiative qui vous permet d'échanger, de dialoguer sur un sujet aussi important que votre avenir professionnel. L'implication potentielle des RH dès le début du processus, en soutien des managers est aussi une bonne chose. Il sera également indispensable que tous aient en tête que l'Entretien professionnel n'est pas un EOP bis ou une 2e manche d'hostilités après un EOP qui se serait mal passé, ou encore une manière de vous presser pour changer de poste...





L'Entretien professionnel s'inscrit dans un **cycle RH, dont les connexions sont étroites !**

Certes il est décorrélé de l'EOP, mais il fait quand même partie intégrante de ce cycle. Les *Revue de personnel* font également partie de ce cycle.

En théorie votre manager et votre RH sont là pour vous accompagner dans votre projet de carrière. Cependant vous leur donnez aussi beaucoup d'informations quand vous dévoilez vos cartes et que vous vous confiez sur un projet impactant autant votre carrière que votre vie personnelle. **Notre métier, c'est aussi qui on est.**

Donc nous espérons que si vous jouez la **transparence**, cela aura une **dynamique positive** sur votre **carrière** et votre **évolution professionnelle** et **non pas l'effet inverse**.

Le **schéma ci-dessous** n'apparaît pas dans le **Guide collaborateur de l'Entretien professionnel** pour rien ! Il est là pour rappeler que tout est lié. Quant aux **Revue de personnel**, elles ne peuvent se tenir que si les services RH disposent des **éléments d'efficacité**, de **professionnalisme** de tous les collaborateurs, puisque tous sont évalués.



Pour rappel, la **Revue de personnel** est un processus d'évaluation des collaborateurs, visant à **analyser leurs performances, compétences et potentiels**. Elle permet **d'identifier les talents clés** et de **planifier leur développement au sein de l'entreprise**.

Donc l'**Entretien professionnel** s'inscrit dans ce bloc, dont les frontières sont poreuses ! Retenez donc que bénéficier d'un **Entretien professionnel** est donc **LE** moment privilégié pour mettre en avant des **éléments positifs** vous ouvrant droit lors de ces revues à des **perspectives plus intéressantes !**



i L'entretien professionnel s'inscrit dans le **cycle RH**

L'analyse CFE-CGC

Vous l'avez compris, si vous n'êtes pas « **sélectionné** » rapidement pour bénéficier d'un **Entretien professionnel**, à la prochaine revue de personnel les organisateurs et participants à celle-ci (*décideurs RH et la plupart du temps les membres des CODIR, très souvent le(la) Directeur(trice)*) n'auront pas toutes les informations vous concernant, ils ne connaîtront pas votre **projet d'évolution**, et vous passerez peut-être au travers d'opportunités (*de carrière, de revalorisation salariale, etc.*) !

En résumé, l'**Entretien professionnel** est un moment indispensable qui vous ouvre les portes d'une **Revue de personnel** qui peut s'avérer efficace, avec une ligne hiérarchique complète et des décideurs RH qui disposent ainsi de tous les éléments vous concernant. **Plan de succession, identification pour intégrer un vivier, plan de formation individualisé** et validé par tous, etc., **vous avez tout à gagner à faire savoir ce que vous valez et ce que vous voulez faire !**



Quel processus ? Quelles modalités ?



Vous allez recevoir, ou vous avez déjà reçu, une invitation via l'outil **Develop&Vous**, à laquelle vous êtes invité à répondre favorablement ou non.

A cette étape, si vous êtes intéressé(e) pour réaliser cet entretien, vous **êtes libre d'indiquer que vous souhaitez la présence de votre RH de proximité**. Cela nous semble conseillé si votre projet s'inscrit dans un contexte assez différent de votre poste actuel.

Une fois cette vague d'invitation finalisée, et si vous avez accepté, vous accéderez depuis l'outil au **formulaire de l'Entretien professionnel**.

Débutent alors une **phase de préparation** en remplissant le formulaire, puis **en transmettant via workflow** le formulaire à **votre manager qui prépare l'entretien à son tour**. L'échange peut ensuite avoir lieu entre vous. En fonction de la nature de votre projet professionnel, un **plan d'actions** pourra donc suivre cet entretien.

Pour les **trois premières années d'exercice**, environ **un tiers des collaborateurs** recevra l'invitation chaque année.



1 Pour les campagnes 2024/2025 et 2025/2026 : ce sont les managers qui vont cibler les collaborateurs de leurs périmètres à inviter selon des critères qui leur appartiennent. Par exemple, en fonction :

- D'une réorganisation en cours
- Des opportunités au sein de l'équipe et la stratégie du manager
- Des souhaits déjà exprimés d'un projet professionnel
- De l'ancienneté sur le poste etc.

Pour la campagne 2026/2027, ceux n'étant pas passés lors des précédentes campagnes se verront automatiquement proposer la tenue d'un entretien.

L'analyse CFE-CGC

« **Selon des critères qui leur appartiennent** » ? Ne mettons pas, encore une fois, les managers en difficulté par ce choix qui sera perçu comme arbitraire par les collaborateurs ! La **CFE-CGC** est là pour tous les collaborateurs, les managers ont à cœur d'aider leurs équipes à être tirées vers le haut, et un nouvel outil ne doit pas créer de **nouvelles situations de tensions inutiles**.

« **Selon des critères partagés par tous, en tenant en compte des aspirations de chacun** » serait plus approprié...



Bon à savoir : l'Entretien professionnel se compose de **4 rubriques** dont il faut connaître les sous-titres !

Vos informations administratives :

Ce sont les données issues de **ADERH**, et que l'on retrouve également dans le **formulaire EOP**. Vous avez là une **2e chance de faire modifier des informations erronées**. Et aussi de mettre l'accent sur le fait que votre projet professionnel passe peut-être aussi par un **grade valorisé...**

Alors profitons en pour vous rappeler la [grille indiciaire des fonctionnaires](#) et des [collaborateurs sous contrat privé](#).

L'analyse CFE-CGC

Vous l'avez compris, cette partie n'est pas anodine et est souvent négligée lors de l'**EOP** car **« ce n'est pas le sujet »** ! Or ici, c'est le sujet, justement. Evoluer, c'est aussi avoir le **statut**, le **grade**, le **type d'emploi** et la **position sociale** qui le permettent.

Il est important d'attirer votre attention également sur le **niveau de responsabilité** que vous visez. Si aujourd'hui vous êtes **manager**, et que vous voulez désormais cibler vos compétences sur une spécialité de votre métier pour en devenir un **« expert »**, soyez prudents. Passer de **« responsable de »** à **« chargé de »** dans les emplois-repères, peut avoir de **lourdes conséquences**.

Vous risquez fortement de passer d'une **PVO cible de 10 ou 12 % à 6 à 8 %**, et ne plus faire partie du monde des encadrants peut aussi vous fermer des portes, la chute peut être dure.



Votre parcours professionnel :

Lors de cet entretien, vous avez l'occasion de faire valoir des éléments que vous ne pouvez mettre en avant lors de l'EOP.

Vos diplômes notamment, ne sont connus et évoqués que lors de votre embauche, et rares sont les occasions de pouvoir les mettre en valeur quand vous êtes en poste. Même lors d'une mobilité, ce qui est mis en avant c'est votre expérience.



Votre / vos formation(s) : cet Entretien professionnel a justement pour but de vous permettre potentiellement de changer de poste pour vous réorienter pourquoi pas sur votre formation initiale, ou vers des fonctions en rapport avec une formation suivie en CPF ou en cours du soir. Vous avez même peut-être suivi des formations prises en charge par l'Établissement Public et qui n'ont pas été suivies de changements dans votre activité. C'est le moment d'en parler !

Votre poste actuel : certaines missions ou tâches ont parfois votre préférence. Vous pouvez faire savoir qu'à l'avenir vous souhaiteriez vous concentrer sur des activités plus spécialisées, ou au contraire plus variées et ainsi dessiner et faire émerger et connaître un projet d'évolution.



L'analyse CFE-CGC



Votre manager est le **1er relais** pour vous **accompagner** et vous **conseiller** dans votre **projet professionnel**, mais **l'expertise revient aux services RH**, compétents et qualifiés pour vous guider concrètement **SI et seulement SI** votre projet correspond aux **enjeux et intérêts futurs et actuels de la CDC**.

Votre employeur peut se montrer **généreux**, mais « **faut pas pousser non plus** » dira-t-il, car vos intérêts propres ne sont pas toujours compatibles avec les siens !





L'identification de vos compétences :

Nous retrouvons ici la partie **GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)** qui avait disparu des EPA, remplacé il y a 2 ans lors de l'apparition des EOP.

Il s'agit là d'**identifier** et d'**estimer** le **niveau de maîtrise/expertise** de vos **compétences** (*acquises, mises en œuvre et potentielles*).

Il y a une **double saisie**, la vôtre puis celle de votre manager, sur chaque compétence identifiée sur votre emploi-repère.

Pour celles et ceux qui ont connu l'**EPA**, rien de nouveau, vous pouvez échanger en amont sur le niveau de vos compétences, ou échanger avec votre manager si un écart apparaît entre votre auto-évaluation et la sienne.



Cet **Entretien professionnel** étant un moment d'échange déconnecté de l'EOP, c'est un réel moment privilégié pour avoir un échange constructif sur vos compétences et donc votre avenir.



Vous trouverez [ici](#) le lien vers le **référentiel des emplois et des compétences de l'Etablissement Public**.

L'analyse CFE-CGC

Compte tenu de l'**évolution permanente des métiers**, le **référentiel date de 2021** et n'est donc pas totalement à jour mais il a le mérite d'**exister**, de **présenter les compétences** de chaque emploi-repère, et les **emplois-repères eux-mêmes**.



Par ailleurs, il devrait prochainement être **mis à jour**. La **double saisie collaborateur/manager** sur chacune des compétences et de son niveau atteint peut inquiéter au premier abord, mais il ne faut pas oublier que cette « **évaluation** » est normalement le prétexte à un **échange constructif**, qui peut aussi permettre de déclencher des **actions de formations** et ainsi vous aider à **accélérer l'atteinte de votre projet !**

Les caractéristiques de votre projet professionnel :



C'est là que vous avez la possibilité de **formaliser** concrètement votre projet, où d'en **poser les bases**. Les menus déroulants sont censés être exhaustifs.

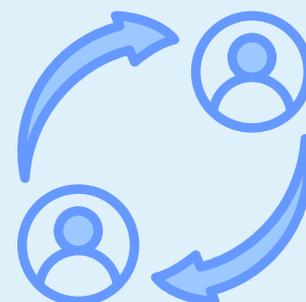
Si vous ne vous y retrouvez pas, notez vos éléments de réflexion dans la zone de texte qui vous est allouée et demandez un accompagnement par les RH de proximité.

La série de questions posées est pertinente, certes, mais **quelques-unes soulèvent des interrogations** :



« **Souhaiteriez-vous prendre des responsabilités managériales ?** » : Si vous répondez oui, votre manager devra vous accompagner tout en sachant qu'il perdra à court/moyen terme un collaborateur peut-être précieux. On en revient au **conflit d'intérêt**, même si nous savons nous, historiquement le syndicat de l'encadrement, qu'**un bon manager est celui qui sait faire évoluer ses collaborateurs et en recruter d'autres tout aussi compétents !** Mais c'est délicat.

« **Votre projet professionnel consiste-t-il en une reconversion ?** » : ici le manager ne peut qu'acter votre souhait et le transmettre aux services RH car une reconversion nécessite un **parcours de formation** et un **accompagnement RH** conséquents.



« **Souhaitez-vous réaliser votre projet professionnel en dehors du groupe CDC ?** » : là, le manager et les services RH sont fixés, vous souhaitez partir. Selon le projet, ils pourront vous orienter vers une **RCIA** ou vers un autre dispositif. En savoir plus sur la [RCIA](#).

Sinon, n'oubliez pas que vous disposez d'un **Compte Personnel de Formation (CPF)**. Toutes les informations utiles sont consultables [ici](#).



L'accompagnement dans la trajectoire professionnelle que vous visez :

À l'issue de l'**Entretien professionnel**, vous aurez besoin d'un **accompagnement** pour affiner ou mettre en œuvre votre projet. Il revient aux services RH compétents de vous apporter cette aide.

Les **4 grandes thématiques** sur lesquelles porteront l'accompagnement promis par la DRH sont celles-ci :



Montée en compétence nécessaire sur le périmètre actuel

- Echanger avec votre manager sur le choix de formation correspondante à votre besoin (évolution de poste, promotion récente...)



Projet professionnel à approfondir

- Solliciter le manager et le Conseiller RH qui peuvent vous aider à vous projeter en vous orientant dans vos réflexions



Mobilité

- Selon vos besoins, vous rapprocher de votre CRH au moment opportun en fonction de la temporalité du projet
- Le CRH peut faire intervenir le conseiller en développement des compétences pour établir un plan de formation, prévoir un bilan ou une évaluation de compétences
- Ces actions peuvent être établies, à la validation du manager



Souhait d'évoluer vers de nouvelles missions/responsabilités au sein de l'équipe

- Déterminer avec votre manager le nouveau périmètre
- Elaborer avec votre manager un plan de formation vous permettant la montée en compétence et la prise de missions/responsabilités dans les meilleures conditions possibles
- Consulter votre CRH qui peut vous orienter vers le Conseiller en développement de compétence pour un bilan de compétences, une évaluation des compétences etc.
- Instaurer un suivi régulier pour permettre au manager de suivre votre transition

L'analyse CFE-CGC

Il nous revient également, à la **CFE-CGC**, de vous apporter un soutien, des conseils, et toute aide utile pour vous permettre de réussir.





Nous espérons que ce guide vous sera utile tout au long de votre carrière.

N'hésitez pas à contacter la **CFE-CGC** si vous avez des questions supplémentaires !

Notre équipe sera ravie de vous accompagner afin de vous faire bénéficier de son **expertise** !

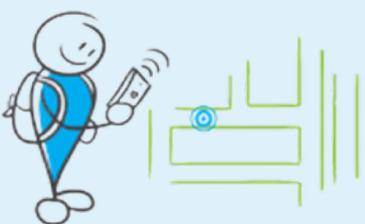
CONTACT US

Syndicalement vôtre,

La **CFE-CGC**.



JOIN US



cfe-cgc.cdc@caissedesdepots.fr

