

L'Essentiel



L'Entretien Professionnel

Edition 2025-2026



Le nouveau processus d'Entretien professionnel, apparu il y a un an, entre dans sa 2ème année.

Présenté par la DRH comme un **échange privilégié** et **qualitatif** entre **vous et votre manager**, sur votre **parcours professionnel**, **il doit permettre** :

- de faire le point sur vos **compétences acquises** ;
- 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 votre demande éventuelle de concrétiser 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, **pour cette 2ème édition**, depuis **mi-septembre**.

Vous l'avez sûrement constaté, la DRH a envoyé à tous un **flash-info RH** le 1er septembre pour indiquer que, le jour même, vous étiez susceptibles, si concernés par la 2e vague, de recevoir votre invitation à accepter ou refuser pour le 17 septembre... **Délai bien court** en période de rentrée scolaire, doublée d'une reprise post estivale, pour accepter ou non.

A la différence de l'**EOP**, qui se focalise sur l'**atteinte des objectifs et la manière de les atteindre**, l'Entretien professionnel a pour but de **réaliser un zoom sur votre projet professionnel**, à horizon 3 ans.

Il doit pouvoir vous aider à vous faire **réfléchir sur des objectifs et des actions** à mettre en œuvre pour **évoluer** sur votre poste actuel ou encore changer de poste.

Cet entretien, qui est une **obligation légale**, est proposé quel que soit votre statut et votre contrat **tous les 3 ans**.

Vous êtes **libre** de l'**accepter** ou de le **décliner**.

Cet entretien doit se faire avec votre manager actuel... mais vous pouvez aussi **demandeur la présence de votre RH** de proximité.



Si vous souhaitez réaliser cet entretien avant cette échéance de 3 ans, et même si vous n'avez pas reçu d'invitation ou si vous n'avez pas eu le temps d'y répondre dans les délais trop courts proposés, vous pouvez en faire la demande écrite à votre manager en mettant votre RH de proximité en copie.

L'analyse CFE-CGC

Un an après le lancement de cette démarche, nous attendons prochainement **un 1er bilan** de la Direction des Ressources Humaines. A l'occasion d'une communication à tous les collaborateurs, nous vous ferons partager **notre analyse** quant à ses premiers résultats.

Quoiqu'il en soit, et à ce stade, nous nous félicitons qu'un **processus comme celui-ci existe**. Il n'est pas parfait, mais il 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. Avec le recul sur une année, il s'avère en effet souvent indispensable que vous sollicitiez des conseillers RH pour vous **accompagner** en entretien. Il sera également indispensable que tous aient en tête que **l'Entretien professionnel n'est pas un EOP bis** ou une 2ème manche d'hostilités après un EOP qui se serait mal passé...



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* en font également partie.

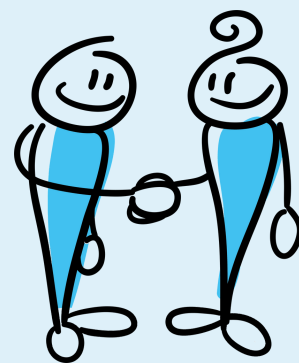
Etre évalué par son **N+1** a toujours des conséquences, positives comme négatives sur votre carrière et votre évolution professionnelle. **Être accompagné** peut aussi avoir des conséquences, car vous **dévoilez vos cartes** et vous vous confiez sur un projet impactant autant votre carrière que votre 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**.

Ce schéma ci-dessous apparait dans le Guide collaborateur de l'Entretien professionnel 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.



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



Mais au fait, la **Revue de personnel**, c'est quoi ?

C'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**.

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 donnant lors de ces revues des perspectives plus intéressantes !



A ce jour, et malgré nos **questions** dans les diverses instances, nous n'avons pas pu avoir d'informations quant au **process** mis en place par la DRH pour intégrer les **revues de personnel** au cycle RH.

Quel **outil** ? Quel **mode opératoire** ? Quelles **explications** en amont ? De quelle manière seront associées les **Organisations Syndicales** ?

Tout reste **très flou**.

L'analyse CFE-CGC

Soyez **vigilant**, si vous n'êtes pas invité rapidement à bénéficier d'un Entretien professionnel, les acteurs participants à la prochaine revue de personnel (**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.) ! Sur un cycle de 3 ans, **nous sommes déjà dans la 2ème année**, donc si votre projet se dessine, n'attendez pas ! Vous n'êtes pas encore convoqué mais vous voulez parler de votre projet, **prenez les devants**.

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 seconde vague** d'invitations désormais finalisée, normalement courant du mois de septembre, et si vous avez accepté, vous accédez depuis l'outil au **formulaire** de l'Entretien professionnel.

Débute 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.



! 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...



Et la DRH dans tout ça ?



La première année, une démonstration de l'outil lors d'un **webinaire RH** de présentation de l'**Entretien professionnel** a été réalisée. Il est dommage que cet exercice n'ait pas été renouvelé cette année. Nous avons fortement apprécié cette initiative qui montrait une volonté de **transparence** de la DRH. Celle-ci sera-t-elle **présente à vos côtés** quand vous ferez savoir à votre hiérarchie que vous souhaitez cet entretien alors que vous n'avez pas été identifié ? Que vous **souhaitez être accompagné** lors de cet entretien ? Que votre **projet** c'est de partir au plus vite de votre service ?

Nous notons toutefois que **les services RH sont là pour vous aider** dans votre démarche, qu'ils ont démontré une réelle envie d'accompagnement, mais comme trop souvent les promesses n'engagent que ceux qui y croient, nous préférons donc vous assurer que **nous, élus de la CFE-CGC, seront là également en cas de blocage injustifié et pour toute question ou problème que vous pourriez rencontrer.**

Par ailleurs, nous validons le « **Guide collaborateur** » mis à disposition par la DRH dans NEXT à l'adresse suivante, sur lequel vous pouvez vous appuyer :

https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/1525522700_DBFileDocument/gui-de-modop-e-pro-collaborateur

Pour vous aider dans votre préparation, voici le lien vers **la trame du formulaire** :

https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/1532043952_DBFileDocument/trame-entretien-professionnel-2024

Pour avoir une vision globale du dispositif, voici la **page NEXT dédiée** :

https://next.caissedesdepots.fr/jplatform/jcms/pl1_3426706/l-entretien-professionnel

A noter : ces documents n'ont pas changé depuis l'année dernière, on peut donc penser que le process reste strictement le même.





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

1 - 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...**

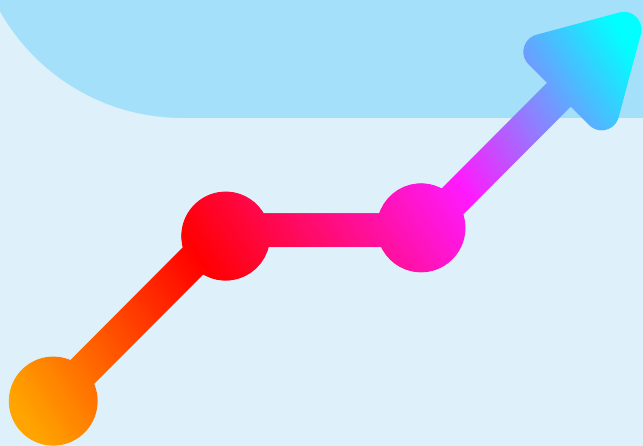
Alors profitons en pour vous rappeler la **grille indiciaire des fonctionnaires** et des **collaborateurs sous contrat privé**.

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.



2 - 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'Etablissement 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 !



3 - L'identification de vos compétences :

SKILLS LOADING...



Nous retrouvons ici la partie GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) qui avait disparu des EPA, remplacé il y a 3 ans lors de l'apparition des EOP. **On parle désormais de GEPP** (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels).

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

Ce référentiel est certes **utile**, il a le mérite d'exister, de présenter les compétences de chaque **emploi-repère**, et les emplois-repères eux-mêmes. 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 **le prétexte à un échange constructif**, qui peut aussi permettre de **déclencher des actions de formations et ainsi vous aidez à accélérer l'atteinte de votre projet !**

Nous vous **conseillons** également de tenir à jour votre profil **Talent&Vous**. Il peut vous permettre de **reconstituer votre parcours professionnel** à la CDC et d'y joindre **toutes** les compétences acquises liées à **chacun de vos postes ou projets**.

A la CFE-CGC, nous pouvons vous guider et vous aider à optimiser cet outil.

4 - 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, CFE-CGC, historiquement le syndicat de l'encadrement, estimons 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 :

A 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.



Quelques clés pour vous préparer à votre Entretien professionnel

Vous trouverez ci-dessous un certain nombre de questions à vous poser en vue de cet entretien...

Se mettre en confiance...

- Comment tu te **sens** dans ton poste aujourd'hui ?
- Qu'est-ce qui te **plaît** le plus dans tes missions actuelles ?
- Qu'est-ce qui te coûte le plus en **énergie** ou en **motivation** ?
- Quand tu penses à ta carrière, qu'est-ce qui est **important** pour toi ?
- Qu'est ce qui t'as **motivé**, rendu **fier** ?



Explorer ses aspirations !

- Dans 3 à 5 ans, comment aimerais-tu te **voir** dans ton travail ?
- Qu'aimerais-tu avoir **développé** (compétences, posture, expertise) d'ici là ?
- Quelles **responsabilités** supplémentaires aimerais-tu assumer ?
- Quelle part de ton travail **idéal** serait plutôt dans la gestion / l'expertise / l'accompagnement?
- Quelle **image** aimerais-tu que tes collègues et managers aient de toi dans quelques années ?

Comment et où évoluer ?

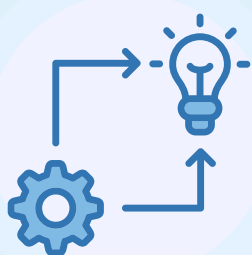
- Que connais-tu aujourd'hui des parcours d'**évolution** possibles à ton grade à la Caisse des Dépôts ?
- Y a-t-il des responsabilités, métiers, directions ou projets **qui t'attirent** particulièrement dans l'organisation ?
- Quels sont, selon toi, les **freins** ou **contraintes** qu'il pourrait y avoir pour évoluer vers ça ?
- Quelles compétences ou expériences peux-tu **valoriser** aujourd'hui pour évoluer ?

A l'action !

- Quelles **compétences** ou **expériences** pourrais-tu développer dès maintenant pour préparer la suite ?
- Quelles **formations** ou **dispositifs internes** (mobilité, tutorat, parcours métiers) pourrais-tu explorer ?
- Qui, dans ton réseau ou dans l'organisation, pourrait **t'éclairer** ou **t'inspirer** sur ces évolutions ?
- Quelles missions actuelles pourraient être **enrichies** ou élargies pour préparer ton avenir ?
- Si tu devais définir une **première étape concrète** dans les 6 mois, ce serait laquelle ?

En synthèse...

- Qu'est-ce que tu **attends** de l'entretien ?
- Quelles pistes ou options aimerais-tu explorer en **priorité** ?
- Quelle est la **première action concrète** que tu veux poser dès maintenant ?
- De quoi aurais-tu besoin de la part du **manager ou des RH** (soutien, relais, info, mise en relation) ?





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** !

CONTACTEZ-NOUS

Syndicalement vôtre,

La **CFE-CGC**.



REJOIGNEZ-NOUS



cfe-cgc.cdc@caissedesdepots.fr



[illegible]

ANGERS



BORDEAUX



ANGÉLIQUE
COURCELLES

07.71.38.52.87



SAADIA
IMALOUAN

06.32.96.35.09



ANGÉLIQUE
PLAZA

07.86.23.83.25



SHIRLEY
PORTOLA

06.48.56.10.76



JEAN-PASCAL
BALESTER

06.73.61.60.05



EDOUARD
CORTES

06.70.23.27.14



ANNE-SOLAINÉ
DUPAU

06.71.25.89.33



SÉBASTIEN
PIVERT

07.88.66.98.85

PARIS



FRANÇOIS-ROBERT
FABREGA

06.07.38.73.80



LAURENCE
MOROSINI

06.84.93.83.45



JÉRÔME
HOUDBINE

06.78.94.41.75



VALÉRIE
BONNEAU

06.37.31.31.28



LAURENT
VITTECOQ

06.87.79.04.86



PHILIPPE
GOUTAS

06.83.55.08.20



MARIE-CLAIRE
BA

06.49.32.01.15



SOFIAN
HERMOUCHE

06.71.01.87.51



ZOHRA
HAMOUDI

07.87.23.06.03



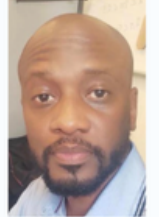
ARNAUD
PROVOT

07.88.76.71.97



MAGUY
POSÉ

06.87.79.04.86



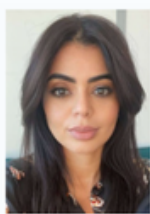
MARC
VIEIRA DA FONSECA
SENGHOR

06.07.57.61.25



HERVÉ
ABADIE

06.76.54.00.84



ILHAME
DADDI

06.70.93.35.76



HUBERT
CIARAVINO

07.07.77.55.49



LAETITIA
DANDRAU

06.45.11.02.40

**DIRECTIONS
RÉGIONALES**



SAADIA
IMALOUAN

06.32.96.35.09



NICOLE
GRONDIN

06.72.86.15.41