

« Entre entretien annuel d'évaluation et entretiens professionnels, quelle place pour l'évaluation ? »

les dispositifs d'évaluation des personnels en entreprises  
**ENTRETIEN D'APPRECIATION ET ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

*D'un coté évaluation des performances, de l'autre évaluation des compétences ?*

*Quelles similitudes, quelles différences ?*

*Quelles articulations possibles entre ces deux dispositifs d'évaluation ?*

## L'entretien professionnel

RAPPEL DU CADRE LEGAL (ANI du 5 déc. 2003; Loi n°2004-391)

BENEFICIAIRES : salariés en CDI ayant au minimum deux années d'activité dans une même entreprise.

OBJECTIF: permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

MISE EN ŒUVRE : il s'agit d'un droit du salarié à faire valoir tous les deux ans à sa demande ou à l'initiative de l'employeur. Il appartient à l'encadrement de mener les entretiens professionnels.

THEMES ABORDES : accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation, identification des objectifs et moyens de professionnalisation définis au profit du salarié afin de lui permettre d'anticiper les évolutions propres à l'entreprise.

Lors de cet entretien le salarié peut demander une action de formation (particulièrement au titre du DIF), un bilan de compétences ou une VAE.

LA COORDINATION AVEC L'ENTRETIEN D'APPRECIATION DANS UNE PERSPECTIVE MANAGERIALE

Dans la mesure où l'entreprise réalise des entretiens d'appréciation annuels ou biennaux, il est possible d'utiliser ce cadre de rencontre entre le salarié et son responsable hiérarchique pour effectuer l'entretien professionnel.

Mais à condition de prévoir une procédure adaptée, car en aucun cas l'entretien professionnel ne débouche sur une appréciation ou une notation du travail.



