



Entretien de Développement Professionnel

Guide pratique pour réussir l'entretien
Personnels au Sol

SOMMAIRE

- ↘ Le cadre de l'entretien
- ↘ Les enjeux
- ↘ Les modalités de mise en œuvre et le rôle des acteurs
- ↘ Les finalités de l'Entretien de Développement Professionnel
- ↘ Le déroulé de l'entretien
- ↘ En conclusion, l'Entretien de Développement Professionnel
- ↘ Fiche de préparation pour le collaborateur
- ↘ Sources d'information complémentaires

↘ Le cadre de l'entretien

L'Entretien de Développement Professionnel (EDP) est la nouvelle dénomination de l'Entretien Professionnel. Cet entretien a été rénové afin de **permettre au manager de mieux définir, avec son collaborateur, un projet professionnel** en accord avec ses aspirations d'évolution et les besoins de l'entreprise.

Le projet professionnel est aussi bien l'expression d'un **souhait de développement professionnel** en fonction de l'expérience, des compétences acquises et du contexte de l'entreprise ; qu'un souhait de **mobilité professionnelle ou géographique**, qui reste à valider selon les besoins de l'entreprise.

Sa formalisation, dans les e-services RH, peut indiquer les moyens et modalités nécessaires à la réalisation du projet.

↘ Les enjeux

L'Entretien de Développement Professionnel doit être un **moment privilégié de dialogue et d'échange**. En participant à l'élaboration du projet professionnel, le manager contribue au développement de son collaborateur. **L'EDP est un réel acte de management et s'inscrit dans le Développement des Pratiques Managériales**, démarche qui vise à accompagner la transformation de l'entreprise dans le cadre de Transform 2015. Ces pratiques managériales se déclinent en deux dimensions, dont la dimension dynamique qui renvoie vers l'animation de l'équipe et l'adaptation au changement.

Le collaborateur devient acteur de son parcours professionnel, co-construit avec son manager et son responsable Ressources Humaines, et développe son employabilité.

L'Entretien de Développement Professionnel permet au collaborateur et au manager de parler d'avenir et contribue à développer une culture de mobilité.

↳ Les modalités de mise en œuvre et le rôle des acteurs

Cet entretien obligatoire entre le collaborateur et son manager est prévu tous les deux ans. Il peut se dérouler au même moment que l'Entretien Annuel de Performance (EAP), lors d'un point à mi-parcours ou au cours d'un entretien spécifique.

Le manager (N+1) prépare et mène l'Entretien de Développement Professionnel avec chacun de ses collaborateurs.

Le collaborateur est incité par son manager à réfléchir à son projet professionnel, à ses souhaits d'évolution et ses besoins de formation, au préalable de l'entretien.

Le responsable Ressources Humaines accompagne le manager dans la préparation et le suivi de ces entretiens. A ce titre, il peut prendre le relais, à la demande du collaborateur ou du manager, notamment lorsqu'une mobilité est envisagée. Il a en charge de s'assurer de la mise en œuvre des mesures finalisées au cours de l'entretien.

Il est également en mesure d'apporter une plus grande visibilité sur les parcours professionnels et les mobilités associées en s'appuyant notamment sur l'Observatoire des Métiers, la Bourse de l'Emploi Électronique et des informations sur les besoins d'effectifs au sein de l'organisation en accord avec les souhaits des collaborateurs.

↳ Les finalités de l'Entretien de Développement Professionnel

L'EDP permet d'ouvrir le dialogue sur les souhaits professionnels du salarié, tout en tenant compte des besoins et des possibilités offertes par l'entreprise.

L'objectif est d'élaborer un projet professionnel co-construit. L'EDP est également l'occasion d'informer le salarié sur les dispositifs existants en matière de formation, notamment en ce qui concerne l'utilisation du Droit Individuel de Formation (DIF) ou encore la période de Professionnalisation (PP). Il participe ainsi à l'amélioration de l'adéquation entre les besoins et les ressources de l'entreprise.

L'Entretien de Développement Professionnel est complémentaire de l'Entretien Annuel de Performance.

L'EAP consiste en l'évaluation de la performance sur la période annuelle écoulée, tandis que l'EDP s'inscrit dans l'anticipation et la prospective des périodes à venir. Il s'agit pour le manager de recueillir et d'échanger sur les souhaits de ses collaborateurs et de les accompagner dans l'orientation professionnelle définie.

L'EDP participe également à mieux envisager les mobilités au sein des revues mobilité et revues espace organisées par le réseau Ressources Humaines.

↳ Le déroulé de l'entretien

A Les trois étapes de l'EDP

1. Exprimer son projet professionnel

Le collaborateur exprime ses souhaits de développement professionnel en fonction de l'expérience, des compétences acquises et du contexte de l'entreprise.

Le projet professionnel peut se réaliser dans son métier, impliquant l'acquisition de nouvelles compétences ou responsabilités, ou se réaliser dans un métier différent.

L'EDP est aussi l'occasion d'évoquer le souhait d'une mobilité interne, voire externe, pour le salarié qui le souhaite.

2. Dialoguer autour des points forts et des points à développer

Tout projet professionnel se construit en s'appuyant sur les points forts et les points à développer du salarié, ces points peuvent s'appuyer notamment sur les compétences transversales. Le dictionnaire des compétences « Etre et Agir » ou le « Référentiel Cadre » peuvent servir de support afin que chacun s'exprime et argumente sur une base commune.

Le manager reporte les informations sur le document fourni en e-services RH.

Ce dialogue doit permettre de mieux aborder la formation et l'accompagnement du projet.

3. Former, accompagner

Pour mettre en œuvre son projet professionnel, le salarié peut solliciter une formation ou un accompagnement de la part du manager ou du responsable Ressources Humaines. Pour autant, les formations demandées lors de l'Entretien de Développement Professionnel doivent s'inscrire en cohérence avec celles relevant de l'Entretien Annuel de Performance.

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) constitue un moyen privilégié pour accompagner un projet co-construit. Pour rappel, la mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec l'employeur.

B Après l'EDP

Informer, orienter

Le manager se tient à l'écoute de son collaborateur afin de :

- l'informer sur les moyens mis à sa disposition, susceptibles de l'aider à construire son projet,
- lui présenter les opportunités d'emploi correspondant à la réalité et aux besoins de l'entreprise. Le projet professionnel peut, ainsi, s'inscrire dans la continuité du métier exercé ou bien s'orienter vers un autre métier,
- lui indiquer les sources d'information disponibles, de l'orienter vers son responsable Ressources Humaines ou les conseillers des Kiosques Mobilités pour permettre au salarié de clarifier ou d'approfondir son projet.

Formaliser les échanges

Lors de l'entretien, les échanges peuvent porter sur la faisabilité d'un projet ou sur une demande de formation. Chacune des parties est donc invitée à préciser et à formaliser son point de vue. A la fin de l'entretien, un projet co-construit est formalisé avec le plan d'actions associé.

↘ En conclusion

L'Entretien de Développement Professionnel...

... est :

- une opportunité pour poser des hypothèses sur le parcours professionnel,
- un constat partagé,
- la possibilité d'exprimer des souhaits de mobilité,
- une projection à moyen et long terme du devenir professionnel du salarié,
- l'anticipation du changement,
- un acte managérial,
- un moment privilégié de dialogue et de réflexion entre le manager et son collaborateur.

... n'est pas :

- un avenant au contrat de travail,
- un engagement ferme,
- une décision unilatérale,
- un bilan de compétences,
- un plan de carrière,
- une évaluation de la performance,
- un scénario unique,
- un plan de formation individualisé,
- un lieu de négociation d'une promotion ou d'une augmentation individuelle.

À noter :

L'Entretien Professionnel est prévu dans l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, repris dans l'accord de branche du 9 septembre 2004 ainsi que dans l'Accord du 6 juillet 2012 sur la définition du nouveau cadre conventionnel du Personnel du Sol « Transform 2015 Personnel au Sol ».

↳ Fiche de préparation pour le collaborateur

Vous allez être reçu(e) par votre manager pour votre Entretien de Développement Professionnel. Les questions et réflexions ci-après visent à vous préparer et à enrichir ce moment de dialogue :

- Depuis combien de temps j'exerce mon métier ?

- Dans mon métier, quelles sont mes activités/tâches préférées ? Quelles sont celles qui me motivent le moins ?

- Quels sont mes points forts ? Mes points faibles ?

- Quels sont les domaines d'activités qui m'intéresseraient et que je ne pratique pas dans mon métier ?

- Dans quels domaines suis-je reconnu(e) aujourd'hui dans mon environnement professionnel ? À Air France ?

- Quelles qualités ou compétences puis-je mettre en avant aujourd'hui ?

- Suis-je intéressé(e) par une mobilité dans une filiale ?

- Comment décrire mon projet professionnel en quelques lignes ?

- Quelles seraient les formations souhaitées pour me développer dans mon métier ? Pour concrétiser mon projet professionnel ?

- Sur quelles formations utiliser mon DIF (Droit Individuel de Formation) ?

- Quelle serait la bonne échéance pour concrétiser mon projet professionnel ?

↳ Sources d'information complémentaires

■ Entretien Annuel de Performance et Développement des Pratiques Managériales

Espace Manager > Boîte à Outils RH > Évaluer le collaborateur > Entretien Annuel de Performance

■ Dictionnaire des compétences « Etre et Agir »

Espace Salariés > Mon parcours professionnel > Carrière & Emploi > Les compétences > Dictionnaire des compétences « Etre et Agir »

■ Référentiel Cadre

Espace Manager > Boîte à Outils RH > Évaluer le collaborateur > Le référentiel cadres

■ Guide la mobilité à destination des Managers et du Réseau RH

(Cliquer sur l'intitulé pour accéder au Guide de la mobilité)

■ Entretien de deuxième partie de carrière

Espace Salariés > Mon parcours professionnel > Carrière & Emploi > Entretien de deuxième partie de carrière > Support de préparation à l'entretien

■ Droit Individuel de Formation (DIF)

Espace Manager > Boîte à Outils RH > Orienter et accompagner le collaborateur > Les dispositifs de formation

■ Observatoire des métiers et Bourse de l'Emploi Électronique

Espace Manager > Boîte à Outils RH > Orienter et accompagner le collaborateur > Les outils de la mobilité