

Comment booster sa carrière avec les entretiens professionnels ?

Entretiens professionnels, de retour de congé maternité ou d'évaluation sont des occasions à saisir pour évoluer au sein d'une entreprise. Mettez toutes les chances de votre côté !

Texte de
Sandrine Boucher

Illustration de
Charlotte Rousselle

« Les entretiens professionnels ne doivent pas être considérés comme des "passages obligés", mais comme des moments-clés dans la vie d'une salariée : il faut s'en emparer pour exprimer ses ambitions et faire progresser sa carrière. Ainsi, ils permettent aussi de lutter contre le "plafond de verre" », explique Anaë Perez-Ainciart, avocate au barreau de Paris et membre de la Fondation des femmes.

Des temps d'échange entre les salarié·e·s et leurs supérieur·e·s sont en effet prévus par le droit du travail, à commencer par l'entretien professionnel. Celui-ci est obligatoire tous les deux ans et concerne l'ensemble des salarié·e·s, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature du contrat de travail. C'est l'opportunité de se projeter dans l'avenir et d'envisager ses perspectives d'évolution professionnelle : quelles sont mes compétences actuelles ? Quelles sont celles que je souhaite développer ? Par quelles formations ? Comment est-ce que je souhaite évoluer dans l'entreprise ?

Via une promotion ? Un changement de poste ? Une mobilité professionnelle au sein du groupe ? « Réfléchissez à toutes ces questions en amont de l'entretien et préparez-vous afin d'avoir une démarche active et oser demander. Cet entretien est une chance

pour mener une discussion constructive avec le management autour de son projet professionnel », conseille l'avocate.

Être force de proposition

Avant le rendez-vous, il peut être utile de relire sa fiche de poste, les comptes rendus des précédents entretiens, de s'informer sur les dispositifs de formation, les perspectives et les besoins de l'entreprise. « Il ne faut pas rester dans l'expectative et se contenter de répondre aux questions mais être force de proposition et avoir confiance en son projet », insiste Anaë Perez-Ainciart.

C'est aussi l'occasion pour le ou la salarié·e d'être informé·e sur la validation des acquis de l'expérience et la situation de son compte personnel de formation qui, depuis le 1^{er} janvier 2019, n'est plus alimenté en heures, mais en euros. L'entretien professionnel est assorti d'une obligation de résultat pour l'entreprise qui doit, tous les six ans, faire un état des lieux pour s'assurer que le ou la salarié·e a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Un vrai pouvoir de négociation

Autre entretien obligatoire : celui de retour de congé maternité. Il permet notamment de préparer les conditions de réintégration de la salariée au sein de l'entreprise. La loi prévoit qu'elle doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente. Elle ne peut pas se voir imposer une modification d'un élément essentiel

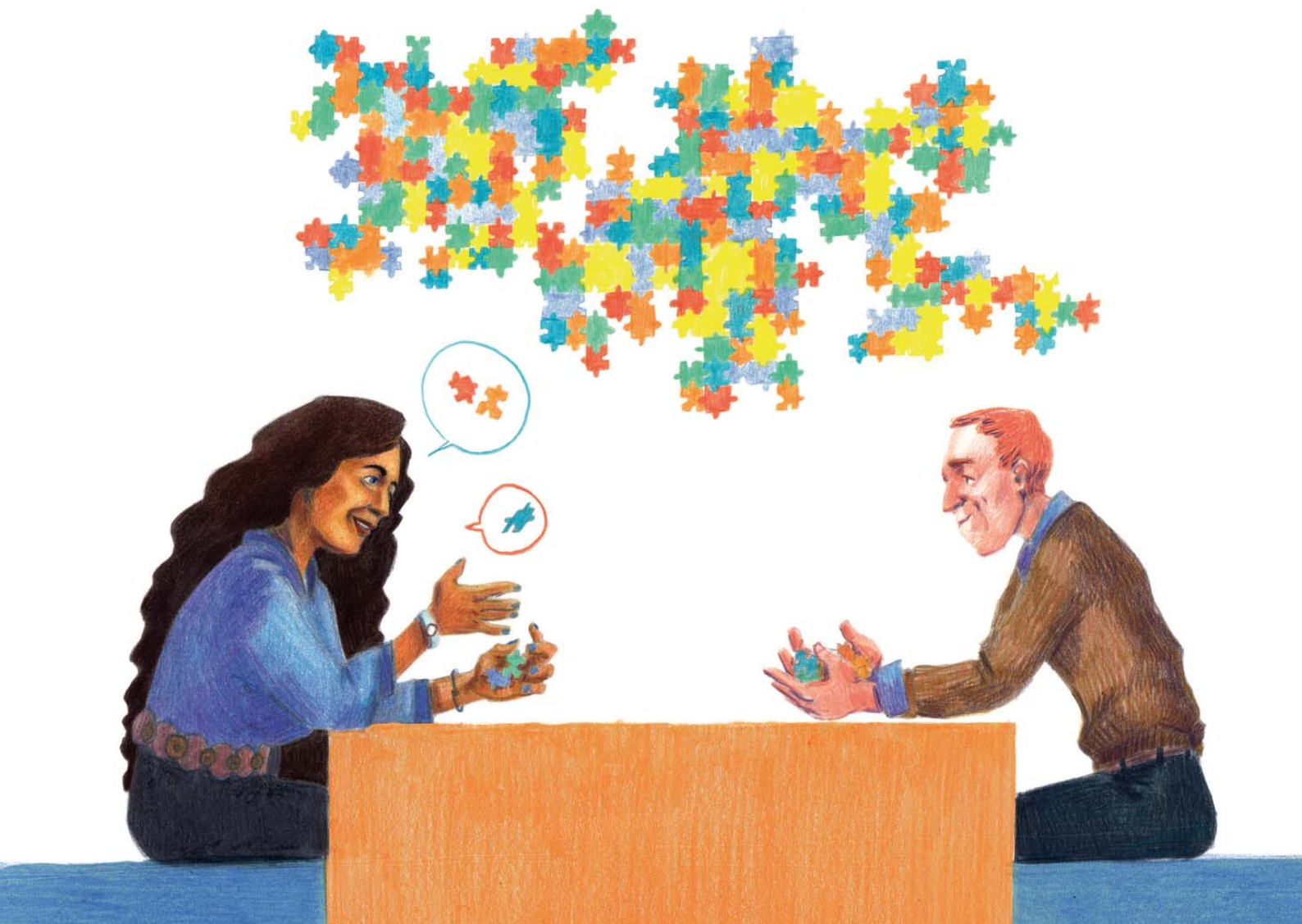


Avec
Anaë Perez-Ainciart
Avocate au barreau
de Paris
Spécialiste en droit
du travail et en droit pénal
Membre de la Force
juridique de la Fondation
des femmes

En partenariat avec



La Fondation des Femmes est une structure qui collecte des fonds et opère leur redistribution vers les associations. Elle mobilise également l'arme du droit dans la lutte contre les violences sexistes, via sa Force juridique, composée d'avocat·e·s et de juristes engagé·e·s. La Fondation des Femmes est également à l'initiative de plusieurs campagnes de sensibilisation du grand public.
Pour en savoir plus : fondationdesfemmes.org



« Tirez parti de ces outils efficaces que le droit du travail met au service de l'égalité professionnelle. »

de son contrat de travail, par exemple une réduction significative de ses fonctions et de ses responsabilités, même temporaire (lire aussi « Maternité et discrimination au travail » dans *Femmes ici et ailleurs* #27). Et elle doit bénéficier d'un rattrapage salarial si des augmentations générales et/ou individuelles ont eu lieu pendant son congé. La Cour de cassation a récemment jugé que cette revalorisation ne pouvait être remplacée par une prime exceptionnelle. « *Les salariées méconnaissent souvent leurs droits à leur retour de congé maternité, alors qu'elles ont un vrai pouvoir de négociation* », résume l'avocate.

D'autant que la loi¹ leur ouvre désormais la possibilité de demander cet entretien avant même la reprise d'activité : « *une avancée très intéressante, qui permet à la salariée d'anticiper sa réintégration dans l'entreprise et d'être actrice de sa carrière.* »

Enfin, l'entretien annuel d'évaluation est lui facultatif, sauf si un accord collectif le prévoit. Et il est obligatoire pour les salarié·e·s bénéficiant d'un

forfait annuel en jours : il sert alors en particulier à échanger sur l'articulation vie professionnelle/personnelle. Cet entretien a pour but de faire le bilan de l'année écoulée et de fixer les objectifs à venir. « *Si l'entretien professionnel est dédié à la prospective, l'entretien d'évaluation est un temps d'échange très concret. C'est le moment de valoriser ses qualités professionnelles, chiffres et constats objectifs à l'appui.* » Le dossier constitué par les comptes rendus de ces entretiens est essentiel pour la suite : par exemple, pour demander une promotion, une mobilité ou une augmentation.

Anaë Perez-Ainciart conclut : « *Les salariées ont souvent des difficultés ou des réticences à construire leur projet professionnel et à se projeter dans l'entreprise : ce sont autant de freins à leur carrière. Il faut faire part de ses ambitions ! Et savoir tirer parti de ces outils efficaces que le droit du travail met au service de l'égalité professionnelle.* » ●

1. Loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».