

Guide de l'entretien professionnel

Les partenaires sociaux de la Branche de la Pharmacie d'officine, attachés à la gestion des compétences des salariés dans l'entreprise, ont décidé, par un accord collectif national du 4 juillet 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, de mettre en oeuvre dans la Branche, en conformité avec les dispositions légales, de nouveaux outils de gestion des compétences en amont de la formation et, plus spécialement, l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel a pour objet de permettre au salarié d'élaborer son "projet professionnel" à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, du recensement de ses besoins de formation et de ses aptitudes. Il s'agit de placer cet entretien dans une dynamique des relations professionnelles. Il se distingue de l'entretien d'évaluation.

Au minimum tous les deux ans, il a pour finalité :

- d'analyser la situation du salarié, en fonction des besoins de l'entreprise officinale qui l'emploie ;
- de mettre en évidence ses besoins de formation professionnelle ;
- de permettre à chaque 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, de son organisation, de son environnement (notamment réglementaire et économique) et de ses capacités d'évolution.

Il s'agit de permettre un échange et un dialogue entre le salarié et l'employeur sur la formation dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) et du plan de formation de l'entreprise.

L'entretien professionnel est obligatoire dans la Branche de la Pharmacie d'officine. L'article 4 de l'accord du 4 juillet 2005 en a fixé les objectifs, les conditions de mise en oeuvre et la formalisation. Vous en trouverez ci-après le texte.

Afin de préparer cet entretien, le salarié et l'employeur peuvent utiliser le guide élaboré par l'OPCA PL, téléchargeable sur le site <http://www.opcapl.com/>

Le présent document proposé par la CPNEFP, à la libre disposition des employeurs et des salariés, est un outil d'aide à la mise en oeuvre de l'entretien professionnel. Il n'est pas un modèle imposé. Chaque employeur peut utiliser le document qu'il souhaite pour conduire cet entretien professionnel.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Outil d'aide à la mise en oeuvre de l'entretien professionnel

(Conformément à l'article 4 de l'accord du 4 juillet 2005
relatif à l'accès des salariés à la formation
tout au long de la vie professionnelle)

Identification du salarié et de l'employeur

.....
.....

Identification de la pharmacie

.....
.....

Prénom et nom du salarié :

.....
.....

Entretien conduit le

.....
.....

Par Mlle, Mlle, M.

.....
.....

BILAN DES ACTIONS DE DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES SUIVIES

ACTION (date, thème)	RESULTATS	COMMENTAIRES

EVOLUTION (S) PRÉVISIBLE (S) DU POSTE

OBJECTIFS PROFESSIONNELS

OBJECTIFS	ECHÉANCES

Avant d'aborder la formation professionnelle, il convient de repérer les sources d'information et les dispositifs de la formation professionnelle (sites de l'OPCAPL, thèmes prioritaires de la Branche de la Pharmacie définis par la CPNEFP).

Pour les professions réglementées (pharmaciens et préparateurs en pharmacie), cette action de formation entre-t-elle dans le cadre du développement professionnel continu (articles L. 4236-1 et suivants et L.4242-1 du code de la santé publique) ? **OUI / NON**

Dans le cas particulier des pharmaciens adjoints, l'action de formation va-t-elle se dérouler dans le cadre de la formation continue conventionnelle² (avenant n°2 à la convention nationale du 23 mars 2006)? **OUI / NON**

² Arrêté du 30 septembre 2009 portant approbation de l'avenant n°2 (du 29 mai 2009) à la convention nationale (du 23 mars 2006) organisant les rapports entre les pharmaciens titulaires d'officine et l'assurance maladie et relatif à la formation continue conventionnelle (JORF n°0239 du 15 octobre 2009 page 18854 n°19).

PLAN D'ACTION	
<p style="text-align: center;">Actions envisagées</p>	<p style="text-align: center;">Conditions de mise en oeuvre</p> <p style="font-size: small;">(Envisager notamment : remplacement, formation pendant ou hors temps de travail, offre de formation disponible, accès aux prises en charge, organisation du travail, prise en charge des frais de déplacement et frais annexes).</p>
OBSERVATIONS EVENTUELLES	
<p style="text-align: center;"><i>Salarie</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Employeur</i></p>
SUIVI ENVISAGE	

L'entretien professionnel

(extrait de l'annexe II de la convention collective¹)

Article 4.1 : Objectifs

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité professionnelle dans une même officine bénéficiaire, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien de développement professionnel réalisé par l'entreprise officinale dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

Cet entretien a pour finalité :

- d'analyser la situation du salarié, en fonction des besoins de l'entreprise officinale qui l'emploie ;
- de mettre en évidence ses besoins de formation professionnelle ;
- de permettre à chaque 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, de son organisation, de son environnement (notamment réglementaire et économique) et de ses capacités d'évolution.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue du congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Article 4.2 : Mise en oeuvre

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative du chef d'entreprise ou du salarié à une date fixée d'un commun accord.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et sur l'évolution des métiers à la lumière des conclusions

des travaux de l'observatoire défini à l'article 3 du présent accord ;

- l'identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié et de l'entreprise officinale dans laquelle il est employé, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification des modifications dans l'organisation du travail, des conditions de travail ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation, les propositions en matière d'action (s) de formation professionnelle.

En tout état de cause, les instances représentatives du personnel seront informées sur l'organisation des entretiens dans l'officine.

Article 4.3 : Formalisation

Les propositions formulées à l'occasion de cet entretien pourront être formalisées par écrit et peuvent être, avec l'accord du salarié, portées dans une annexe à son "passeport formation" tel qu'il est défini à l'article 6 du présent accord.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à élaborer les outils d'aide à la mise en oeuvre de l'entretien professionnel et décident d'en confier la réalisation à la CPNE de la pharmacie d'officine.

¹ Convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997. Étendu par arrêté du 13 août 1998 ; ANNEXE II : Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, Accord du 4 juillet 2005, étendu par arrêté du 18 octobre 2006 ; TITRE III : Dispositions relatives à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.