

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Sont concernés par l'entretien professionnel, dans toutes les entreprises, les salariés en poste depuis deux ans quel que soit le contrat ou rentrant d'un congé longue durée ou spécifique. Il a lieu tous les deux ans et est obligatoire.

Objectif

- Favoriser les progressions professionnelles
- Analyser les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi

Comment ça marche ?

À l'embauche, le manager informe ses salariés de l'existence :

- de l'entretien professionnel qui aura lieu tous les 2 ans ;
- de la validation des acquis de l'expérience ;
- de son compte personnel de formation, des modalités d'activation et des abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
- du conseil en évolution professionnelle (CEP).

À l'issue de certains congés, cet entretien est proposé **systématiquement** au salarié qui reprend son activité.

Les congés concernés :

- congé de maternité,
- congé parental d'éducation,
- congé de proche aidant,
- congé d'adoption,
- congé sabbatique,
- période de mobilité volontaire sécurisée,
- période d'activité à temps partiel qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption,
- arrêt longue maladie,
- à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

À NOTER

Lors de l'entretien, le manager

- fait un point avec chaque salarié ;
- apprécie le projet professionnel du collaborateur ;
- informe des projets de l'entreprise et de leur impact sur l'évolution des métiers,
- ainsi que de l'existence des dispositifs de formation professionnelle (bilan de compétences, VAE, ProA, CPF*, Projet de transition professionnelle, CEP...);
- peut acter des décisions prises avec le salarié.

À l'issue de l'entretien, chaque manager remplit la synthèse écrite obligatoire de l'entretien professionnel, signée par les deux parties. Il conserve l'original dans le dossier du salarié en vue du bilan récapitulatif associé à l'entretien professionnel de la sixième année. Une copie est remise au salarié.

Le manager peut utiliser un formulaire en ligne prêt à l'emploi élaboré par OCAPIAT.

Tous les six ans, un bilan récapitulatif systématique et écrit du parcours professionnel du salarié permet de mesurer l'implication du management et de la gestion prévisionnelle des compétences.

Cet état des lieux, rédigé dans un document, dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que ce dernier a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'apprécier la réalisation de certaines actions (formation ou autre).

A noter :

L'ordonnance n°2019-861 du 21.08.19 a introduit une période transitoire jusqu'au 31.12.20, où l'employeur aura le choix, à l'exception des entretiens professionnels, de justifier de l'accomplissement de ses obligations au terme du bilan de parcours à 6 ans :

- soit en appliquant la règle issue de la loi du 05.09.18, qui prévoit que le salarié doit bénéficier d'au moins une formation autre, qu'une formation « obligatoire » ;
- soit en appliquant la règle issue de la loi du 05.03.14, qui prévoit que le salarié doit bénéficier d'au moins deux des trois mesures suivantes : une action de formation, l'acquisition des éléments d'une certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE), une progression salariale ou professionnelle.

L'ordonnance n°2020-387 du 01.04.20 a aménagé les dispositions relatives à l'entretien professionnel pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales dues à la propagation du covid-19. Elle a prévu deux adaptations :

- l'entretien professionnel récapitulatif du bilan de parcours à 6 ans, qui devait être réalisé dans le courant de l'année 2020, pourra avoir lieu jusqu'au 31.12.20.
- les abondements correctifs du CPF, prévus en cas de manquement des obligations de l'employeur sont suspendus en 2020 et ne s'appliqueront qu'à partir du 01.01.21.

Des aménagements par accord collectif

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir :

- lors de l'état des lieux récapitulatif, des modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié autres que celles portant sur la progression salariale ou professionnelle, le suivi d'une action de formation ou d'une VAE, l'acquisition d'une certification totale ou partielle ;

- ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente de celle des deux ans.

Un abondement correctif pour les entreprises d'au moins 50 salariés

L'abondement correctif

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et :

- d'au moins une formation autre, qu'obligatoire (c'est-à-dire une formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires)

OU selon l'autre choix de l'employeur :

- d'au moins deux des trois mesures suivantes : une action de formation, l'acquisition des éléments d'une certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE), une progression salariale ou professionnelle. Son compte personnel de formation est abondé d'un montant de 3 000 €.

Modalités de versement

Les conditions de versement de l'abondement correctif du CPF, suspendu en 2020 seront précisées ultérieurement.

Défaut ou insuffisance de versement

Dans le cadre des contrôles menés par les agents de l'inspection du travail, les inspecteurs de la formation professionnelle et les agents de la fonction publique de l'Etat, lorsque l'entreprise n'a pas opéré ce versement ou a opéré un versement insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée. A défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à cette insuffisance, majorée de 100%.

Un Questions-Réponses sur l'entretien professionnel est disponible :

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-entretien-professionnel.pdf>

