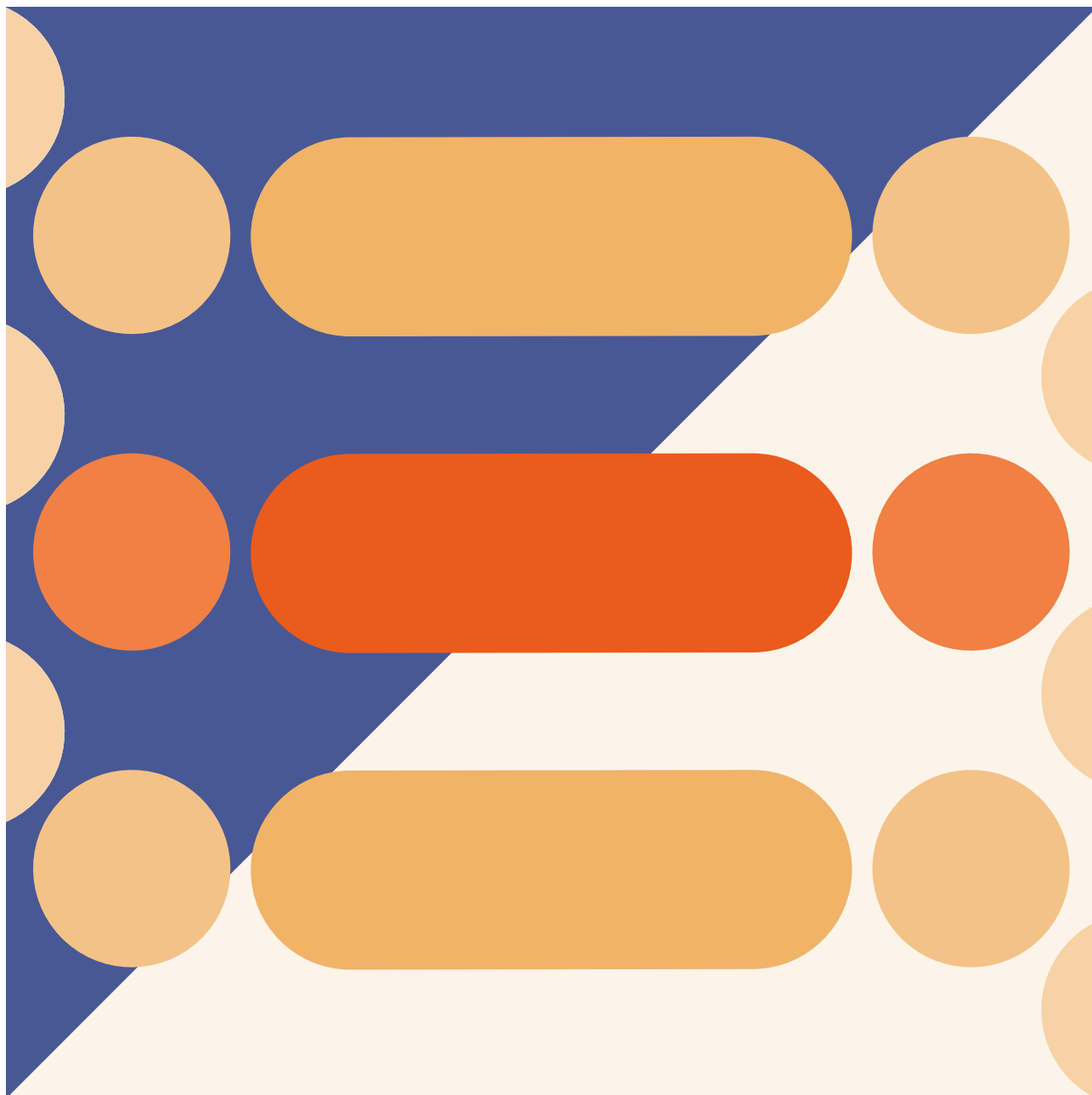


Les essentiels



L'entretien professionnel

LA COLLECTION
aFDas

Vous êtes dirigeant de TPE-PME et vous devez satisfaire à votre obligation légale ?

Vous vous interrogez sur le contenu et la mise en œuvre de l'entretien professionnel ?

Vous souhaitez optimiser sa pratique pour votre entreprise et vos collaborateurs ?

Décryptage

Qu'est-ce que c'est ?

L'entretien professionnel permet d'identifier les compétences, les aspirations professionnelles et les besoins des salariés.

Il définit un plan d'actions autour de l'employabilité et de la qualification des salariés, en lien avec les objectifs et la stratégie de l'entreprise. Les points suivants peuvent notamment être abordés :

- Missions sur le poste.
- Parcours au sein de l'entreprise.
- Compétences maîtrisées et celles à développer.
- Formations suivies et certifications obtenues.
- Perspectives d'évolution ou de changements professionnels.
- Positionnement sur des projets de l'entreprise et besoins éventuels en nouvelles compétences.

Qui est concerné ?

Obligatoire, il concerne tous les salariés disposant de 2 ans d'ancienneté ou faisant l'objet d'une reprise d'activité, dans toutes les entreprises, quels que soient :

- La taille de l'entreprise.
- La nature et la durée du contrat : CDI, CDD, contrat aidé (contrat unique d'insertion), parcours emploi compétences (dès lors que le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise), contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage.
- La durée du travail (temps plein ou temps partiel).

Bon à savoir

L'entretien professionnel n'est pas un entretien d'évaluation. Il ne porte pas de jugement sur le travail du salarié et n'aborde ni les objectifs, ni la négociation salariale.

Quels bénéfices ?

L'entretien professionnel est un moyen efficace pour vous d'améliorer la productivité et la performance de votre entreprise.

Il permet de faire le lien entre vos besoins en compétences et les aspirations professionnelles de vos salariés.

- Grâce à lui, vous obtiendrez un éclairage sur les actions collectives et individuelles à accomplir (besoins en formation, préparation du plan de développement des compétences) et sur les problématiques ressources humaines (pénibilité, santé, responsabilité sociétale).
- En pratiquant l'entretien professionnel, vous vous mettez en conformité avec la législation et évitez des sanctions telles que le versement forfaitaire de 3 000 euros sur le compte personnel de formation du salarié (uniquement pour les entreprises de plus de 50 salariés).

Quand ?

- Tous les 2 ans, pour identifier avec les salariés les axes de développements possibles en matière de compétences et de formations.
- Tous les 6 ans sous la forme d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel.

Les obligations

1 Informer

L'information porte sur les **modalités et enjeux de l'entretien professionnel** et **l'état des lieux du parcours professionnel**. En tant qu'employeur, vous devez en informer vos collaborateurs dès leur embauche quelle que soit la nature du contrat de travail. Lors de l'entretien professionnel, l'employeur doit donner les informations sur les dispositifs suivants : la validation des acquis de l'expérience, l'activation par le salarié de son compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle.

2 Formaliser

L'**entretien professionnel est obligatoire**, il doit avoir lieu (le refus du salarié d'y assister ne peut pas justifier de ne pas l'avoir réalisé). Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

3 Reprise d'activité

L'entretien doit être **systématiquement proposé à l'issue de certaines périodes d'absence ou de réduction d'activité** (même s'il s'est écoulé moins de deux ans depuis le dernier entretien ou l'arrivée du salarié dans l'entreprise):

- **Congé maternité.**
- **Congé parental d'éducation total ou partiel.**
- **Congé d'adoption.**
- **Arrêt longue maladie.**
- **Congé de proche aidant (entretien obligatoire à prévoir également avant le congé).**
- **Congé de solidarité familiale (entretien obligatoire à prévoir également avant le congé).**
- **Congé sabbatique.**
- **Période de mobilité volontaire sécurisée.**
- **Mandat syndical.**

Bon à savoir

La loi ne précisant pas le délai dans lequel l'entretien professionnel doit être effectué après le retour du salarié, nous vous invitons à le faire au plus tôt.

Ce que la loi a changé

Dispositif majeur de la réforme de la formation professionnelle, l'entretien professionnel est obligatoire depuis le 7 mars 2014. En quoi la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 vient en modifier les règles ?

Désormais, en tant qu'employeur :

- Vous devez présenter au salarié **le conseil en évolution professionnelle** (CEP), lui apporter des précisions sur l'activation du compte personnel de formation (CPF) et sur la possibilité de bénéficier d'abondements complémentaires.
- Vous avez la possibilité de négocier par accord d'entreprise ou de vous référer à un accord de branche s'il existe, **les éléments d'appréciation de l'évolution professionnelle** (« Est-ce que le salarié a bien suivi au moins une action de formation ? », « A-t-il acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ? » ; « A-t-il bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ? »).
- Vous pouvez prévoir **une autre périodicité des entretiens professionnels** par un accord collectif d'entreprise ou de branche.
- Vous devez **prévoir un entretien professionnel au retour de longues absences** (voir page 4), ainsi qu'avant certains congés (congé de proche aidant ou de solidarité familiale), l'entretien professionnel se substituant à de nombreux entretiens obligatoires.
- Vous devez **effectuer un état des lieux au cours du 3^e entretien professionnel** pour tout salarié avec une ancienneté supérieure à 6 ans. Sinon à date anniversaire au regard du premier entretien planifié avec le salarié.

Bon à savoir

Entretien professionnel et entretien d'évaluation : quelles différences ?

L'**entretien professionnel** ne se substitue pas à l'entretien annuel d'évaluation, les deux étant complémentaires. L'**entretien d'évaluation** vise à évaluer le salarié dans son poste et ses activités sur la base d'objectifs définis, tandis que l'**entretien professionnel** s'inscrit dans une vision plus large des perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

L'**entretien d'évaluation** est une initiative de l'employeur (non obligatoire) tandis que l'entretien professionnel est obligatoire (légal).

Pour justifier de l'accomplissement de vos obligations vous devez appliquer les critères issus de la loi du 5 septembre 2018, à savoir, démontrer que le salarié a :

- Bénéficié de l'ensemble de ses **entretiens professionnels** (tous les 2 ans).
- Suivi au moins une **formation « non obligatoire »** (est obligatoire « toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction »).

Besoin d'aide ?



Encore des doutes ou des questions ?
Contactez dès à présent
votre [Conseiller emploi-formation](#) !

www.afdas.com

