



Des obligations sociales renforcées

L'Entretien Professionnel

Articles L 6323-13 et L 6315-1 du code du travail



CE QUI CHANGE

- Mise en place de l'obligation d'organiser, tous les 2 ans (ou après certaines absences), un entretien professionnel pour tous les salariés.
- Création de "l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel" de chaque salarié, obligatoire tous les 6 ans.
- Suppression de l'entretien de 2nde partie de carrière.

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Un rendez-vous obligatoire avec chaque salarié, destiné à faire le point sur son parcours professionnel et ses perspectives d'évolution. L'entretien professionnel permet à l'entreprise :

- de faire le lien entre ses projets, ses besoins en compétences et les projets individuels des salariés,
- d'assurer une veille sur les besoins en formation du salarié et de remplir ainsi son obligation de veiller au maintien de l'employabilité de ses collaborateurs,
- de préparer son plan de formation et de favoriser la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

A NOTER !

L'entretien professionnel n'est pas un entretien d'évaluation. Autrement dit, il doit être distingué des rendez-vous destinés à évaluer le travail du salarié, à lui fixer des objectifs (en termes de production, de chiffre d'affaires...).

QUI EST CONCERNÉ ?

Toutes les entreprises, pour tous les salariés.

Obligatoirement organisé **tous les deux ans**, l'entretien professionnel doit être également proposé au salarié qui **reprend son activité après** :

- un congé de maternité,
- un congé parental d'éducation ou une période de réduction d'activité,
- un congé de soutien familial,
- un congé d'adoption,
- un congé sabbatique,
- une période de mobilité volontaire sécurisée (dispositif créé par la loi de Sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013),
- un arrêt maladie pour affection de longue durée (au moins 6 mois),
- un mandat syndical.

A NOTER !

Dès leur embauche, les salariés sont informés de l'organisation de l'entretien professionnel.

À QUOI ÇA SERT ?

À examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi et à définir les actions à mettre en place (formation, mobilité, bilan de compétences, attribution de nouvelles missions, tutorat...).

Tous les 6 ans, l'entretien doit inclure un état des lieux du parcours professionnel du salarié permettant de vérifier qu'il a bénéficié des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

A NOTER !

Entreprises d'au moins 50 salariés : lorsqu'au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures visées ci-dessus :

- le CPF du salarié concerné est abondé ("abondement correctif") de 100 heures supplémentaires (130 heures dans le cas d'un salarié à temps partiel),
- l'employeur doit verser une somme forfaitaire à l'OPCA (3 000 € pour un salarié à temps plein et 3 900 € pour un salarié à temps partiel), soit 30 € par heure de formation supplémentaire.
- le salarié peut imposer à son employeur sur son temps de travail l'utilisation de ces heures abondées pour la formation éligible au CPF de son choix.

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

- Obligatoire tous les 2 ans et, sur proposition de l'employeur, après chaque absence de longue durée (voir "qui est concerné ?").
- Contenu indicatif de l'entretien :
 - > le parcours professionnel du salarié (postes occupés, évolutions constatées dans les missions, l'organisation, les outils...),
 - > les formations suivies, les certifications obtenues (diplôme, titre, CQP...),
 - > ses compétences, les difficultés rencontrées,
 - > ses motivations, ses projets...

A NOTER !

- Le premier entretien professionnel doit être réalisé d'ici au **7 mars 2016**.
- AGEFOS PME met à votre disposition un modèle de grille d'entretien professionnel.
- Les entretiens professionnels ainsi que l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié doivent donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.
- Le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel est porté à la connaissance du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel) à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de formation, de même qu'à compter de 2020, le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement correctif ainsi que les sommes versées à ce titre à l'OPCA.