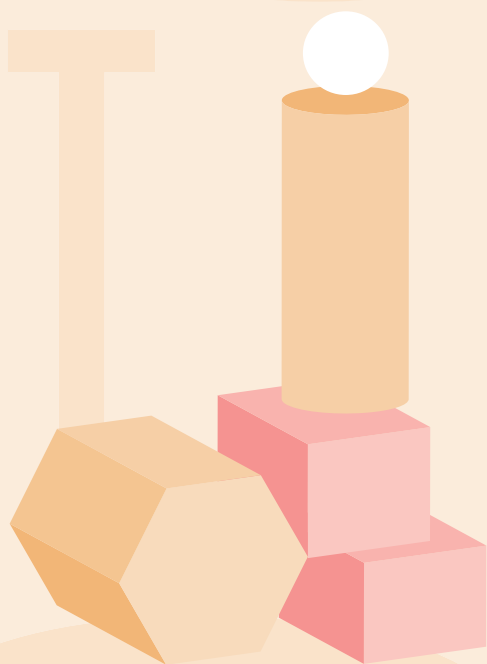


COLLECTION ENTREPRISE - LES ESSENTIELS

L'entretien professionnel

Vers un état des lieux

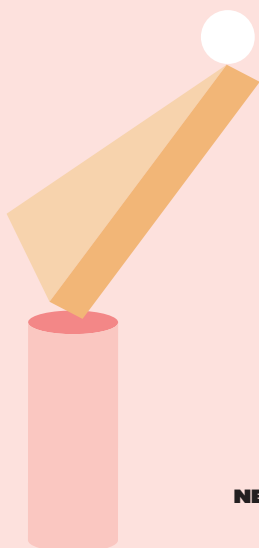


aFDas
DEMAIN SERA FORMATION

L'entretien professionnel, c'est maintenant.

- ① Vous êtes dirigeant de TPE-PME et vous devez satisfaire à votre obligation légale ?
- ② Vous vous interrogez sur le contenu et la mise en œuvre de l'entretien professionnel et vous souhaitez optimiser sa pratique pour votre entreprise et vos collaborateurs ?

Décryptage.



NB : Pour une information complète sur l'entretien professionnel, rendez-vous sur : <https://www.afdas.com/collection-les-essentiels/entretien-professionnel>

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).

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 3000 euros sur le compte personnel de formation du salarié (uniquement pour les entreprises de plus de 50 salariés).

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.

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.

À SAVOIR

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

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 **sabatique**.
- Période de **mobilité volontaire sécurisée**.
- **Mandat syndical**.

NB : 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.

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).

Quelles grandes étapes ?

BOUN À SAVOIR

Le cadre juridique lié au contexte de la Covid-19 s'est assoupli. L'ordonnance n°2020-1501 du 2 décembre 2020 prévoit un report de la date d'échéance des états des lieux récapitulatifs au 30 juin 2021. Profitez du délai accordé jusqu'à fin juin pour planifier rapidement vos entretiens professionnels dressant l'état des lieux récapitulatif.

Un calendrier sur 6 ans

7 MARS 2014

Entrée
en vigueur

1

AUTOUR DU

7 MARS 2016

1^{er} entretien
professionnel

2

AVANT LE

7 MARS 2018

2^e entretien
professionnel

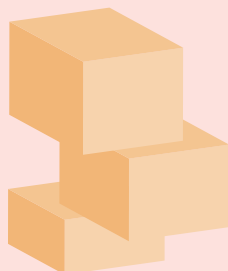
3

AVANT LE

30 JUIN 2021

3^e entretien
professionnel
et état des lieux

4



Un état des lieux est à effectuer 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. Pour un descriptif plus complet du contenu de cet entretien spécifique, rendez-vous sur :

<https://www.afdas.com/collection-les-essentiels/entretien-professionnel>

Vos obligations jusqu'au 30 juin 2021

Pour justifier de l'accomplissement de vos obligations, vous pouvez :

Soit appliquer les critères issus de la loi du **5 mars 2014**, à savoir, démontrer que le salarié a bénéficié de l'ensemble de ses entretiens professionnels (tous les 2 ans) et d'au moins deux de ces trois mesures d'employabilité :

- ◆ **Avoir suivi** au moins une action de formation.
- ◆ **Avoir acquis** des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience.
- ◆ **Avoir bénéficié** d'une progression salariale ou professionnelle (changement de poste ou mobilité).

Soit 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 »).

BOUN À SAVOIR

À compter du 1^{er} juillet 2021, seules les règles issues de la loi du 5 septembre 2018 vous seront imposées.

Qui contacter ?

Pour plus d'informations, contactez votre conseiller emploi formation



Délégation Île-de-France

66, rue Stendhal
CS 32016
75990 Paris Cedex 20
01 44 78 39 39
conseil.entreprises.idf@afdass.com

Délégation Auvergne Rhône-Alpes

56, rue Smith CS 30305
69286 Lyon Cedex 02
04 72 00 23 00
servicesauxentreprises.lyon@afdass.com

Bureau de Clermont-Ferrand

Parc d'Activités Technologiques
"La Pardieu" 28, rue Jean Claret
63000 Clermont-Ferrand
04 73 90 85 97
clermont-fd@afdass.com

Délégation Bretagne, Centre-Val de Loire

19, rue des Veyettes
35000 Rennes
02 23 21 12 60
servicesauxentreprises.rennes@afdass.com

Bureau d'Orléans

Centre d'affaires Regus Orléans
Coligny - Immeuble Val de Loire
4, passage de la Râpe
45000 Orléans
02 23 21 12 60
orleans@afdass.com

Délégation Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté

8, rue Gustave Adolphe Hirn
CS 90180
67005 Strasbourg Cedex
03 88 23 94 70
servicesauxentreprises.strasbourg@afdass.com

Bureau de Dijon

Maison des Entreprises
6, allée André Bourland
21000 Dijon
03 80 77 85 90
dijon@afdass.com

Délégation Guadeloupe, Martinique, Guyane

Immeubles Simkel
3617, Boulevard du Marquisat
de Houelbourg, ZI Jarry
97122 Baie Mahaut Guadeloupe
gmg@afdass.com

Bureau Martinique

Immeuble Equinoxes
Lot. Dillon Stade,
11, Rue des Arts et Métiers
97200 Fort-de-France
gmg@afdass.com

Délégation Hauts-de-France

Immeuble le Vendôme
50, rue Gustave Delory
59000 Lille
03 20 17 16 80
servicesauxentreprises.lille@afdass.com

Délégation Normandie

Le WIP
rue des Ateliers
14460 Colombelles
normandie@afdass.com

Bureau de Rouen

Centre d'affaires Regus
72, rue de Lessard
76100 Rouen
02 77 41 20 57
normandie@afdass.com

Délégation Nouvelle-Aquitaine

74, rue Georges Bonnac,
Les Jardins de Gambetta, Tour 2
33000 Bordeaux
05 56 48 91 80
servicesauxentreprises.bordeaux@afdass.com

Délégation Occitanie

Immeuble le Thèbes
68, allée de Mycènes
34000 Montpellier
04 91 99 34 54
servicesauxentreprises.montpellier@afdass.com

Bureau de Toulouse

Centre d'affaires Multiburo
59, allées Jean Jaurès
31000 Toulouse
05 67 31 45 55
toulouse@afdass.com

Délégation Pays de la Loire

Centre d'affaires Buro Club
2, rue de Crucy
44000 Nantes
02 40 12 75 18
nantes@afdass.com

Délégation Provence- Alpes-Côte d'Azur, Corse

40, boulevard de Dunkerque
CS 70522
13471 Marseille Cedex 02
04 91 99 41 98
servicesauxentreprises.marseille@afdass.com

Bureau de La Réunion

Centre d'affaires de la SEMIR
14, rue de Guadeloupe
ZA Foucherolles
97490 Sainte-Clotilde
02 62 92 10 43
reunion@afdass.com

Pour aller plus loin : contactez votre conseiller emploi/formation dans vos antennes régionales et consultez la rubrique apprentissage du site www.afdass.com