

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

fiche

7

QU'EST CE QUE C'EST ?

Dans toutes les entreprises, chaque salarié doit bénéficier, au moins tous les 2 ans, d'un entretien axé sur ses perspectives d'évolution professionnelle.

Conçu comme un outil clé de la gestion individualisée des compétences, l'Entretien professionnel offre des opportunités partagées permettant :

- à l'employeur, de faire le lien entre ses projets et les aspirations individuelles, de mieux prévoir les compétences dont il a besoin pour son activité et son développement...
- au salarié, d'exprimer ses souhaits de formation et de développement, d'envisager une évolution professionnelle...
- à l'encadrant, de connaître les aspirations professionnelles du salarié, d'identifier ses besoins et d'accompagner son projet professionnel... Une démarche gagnant-gagnant, simple à mettre en œuvre, à condition de suivre quelques règles et conseils pratiques.

Un « état récapitulatif du parcours professionnel » sera réalisé pour les salariés après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise (décomptée à partir du 7 mars 2014).

À QUOI CELA SERT-IL ?

- Temps d'échange avec le salarié, l'Entretien professionnel doit permettre de faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi et ce, à travers des questions portant, par exemple, sur :
 - son parcours professionnel dans l'entreprise : postes occupés, activités exercées, évolutions constatées (dans les missions, l'organisation, les outils...), motifs de satisfaction/insatisfaction ;
 - les formations suivies, les certifications obtenues (diplôme, titre, Certificat de qualification professionnelle...) ;
 - ses compétences ;
 - les difficultés rencontrées ;
 - ses souhaits ou son projet de changement ;
 - les conditions de son évolution professionnelle et les actions à mettre en place : formation, mobilité, bilan de compétences, attribution de nouvelles missions...
- Acte de management essentiel, l'Entretien professionnel est l'opportunité pour l'entreprise :
 - d'articuler projets de l'entreprise et projets individuels des salariés ;
 - de faire le point avec le salarié sur ses besoins de formation, et faciliter l'élaboration du Plan de formation ;
 - d'identifier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les moyens de sa mise en œuvre ;
 - d'outiller une démarche de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et donc être en capacité d'anticiper les besoins en compétences et d'accompagner les changements auxquels l'entreprise est confrontée ;
 - de s'acquitter de son obligation de veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi ;
 - de faire levier sur d'autres thématiques RH essentielles (santé, pénibilité, diversité...) et contribuer à la Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)...

Lors de son embauche, l'entreprise doit informer le salarié de la mise en place de l'Entretien professionnel. Ce dispositif doit avoir lieu pendant le temps de travail et un document rédigé, dont un exemplaire est remis au salarié, doit être réalisé.



QUI EST CONCERNÉ ?

→ Tous les salariés (y compris en Contrat de professionnalisation, d'apprentissage...) sont concernés, sans autre condition que celle qui tient à la périodicité de l'entretien : au moins une fois tous les deux ans.

Toutefois, il doit être systématiquement proposé à l'issue de certaines périodes d'absence ou de réduction d'activité et ce, même s'il s'est écoulé moins de deux ans depuis le dernier entretien ou l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

À NOTER !

L'entretien ne correspond pas à une évaluation du travail du salarié.

Pour qui ?	Quand ?	À faire	En pratique
Salarié recruté avant le 7 mars 2014	Avant le 7 mars 2016	> Réalisez l'entretien professionnel. À renouveler tous les 2 ans.	Deux situations à distinguer : - Le salarié n'a jamais bénéficié d'entretien professionnel dans l'entreprise avant le 7 mars 2014 : l'entretien doit avoir lieu le 7 mars 2016 au plus tard, puis avant le 7 mars 2018... - Le salarié a bénéficié, avant le 7 mars 2014, d'un entretien professionnel conforme aux exigences de la loi du 5 mars 2014 : vous pouvez organiser l'entretien au plus tard 2 ans après le précédent.
Salarié recruté à compter du 7 mars 2014	Dès l'embauche	> Informez le nouveau salarié qu'il bénéficiera au moins tous les deux ans d'un entretien professionnel.	Vous pouvez choisir d'insérer l'information dans les documents remis au salarié au moment de l'embauche : livret d'accueil...
	Date d'embauche + 2 ans	> Réalisez l'entretien professionnel. À renouveler tous les 2 ans.	Exemple : le salarié a été recruté le 1 ^{er} juillet 2014. Son entretien professionnel doit avoir lieu avant le 1 ^{er} juillet 2016, puis avant le 1 ^{er} juillet 2018...
Tout salarié, (quelle que soit la date de son embauche ou de son précédent entretien professionnel), après certaines périodes d'absence ou de réduction d'activité	À la reprise d'activité	> Proposez l'entretien professionnel.	Sont concernés les salariés ayant suspendu ou réduit leur activité dans l'un des cadres suivants : - congé de maternité, - congé parental d'éducation ou une période de réduction d'activité, - congé de soutien familial, - congé d'adoption, - congé sabbatique, - période de mobilité volontaire sécurisée, - arrêt maladie pour affection de longue durée, - mandat syndical.
→ Après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise (décomptée à partir du 7 mars 2014)			
Tout salarié	À l'occasion de l'entretien professionnel	> Faire un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié	Vérifiez que le salarié : - a effectivement bénéficié de tous les entretiens professionnels obligatoires (entretiens biannuels et, le cas échéant, après une suspension ou réduction d'activité - voir ci-dessus), Et - suivi au moins une action de formation, - et/ou obtenu tout ou partie d'une certification (diplôme, COP...) par la formation ou la VAE, - et/ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. Attention ! Dans les entreprises de 50 salariés et plus, en l'absence d'entretiens et d'au moins 2 des 3 mesures ci-dessus : • le CPF du salarié est abondé de 100 heures (130 heures s'il est à temps partiel), avec possibilité d'utiliser ces heures sur le temps de travail sans l'accord de l'employeur, • l'entreprise doit verser une somme forfaitaire à l'OPCA (30€ x 100 h ou 130 h/salarié concerné).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés et plus, l'employeur a l'obligation de faire bénéficier à son salarié d'entretiens professionnels tous les 2 ans. L'employeur vérifie l'application de 2 des 3 mesures suivantes :

- une formation ;
- des éléments de certification ;
- une progression salariale ou professionnelle.

En cas de non respect, l'entreprise est sanctionnée et devra versée à l'OPCA une somme forfaitaire de 3000€ ainsi qu'un « abondement correctif » au Compte personnel de formation de 100 heures (130 heures si le salarié est à temps partiel au moment de l'entretien).



Pour plus d'informations, contactez votre conseiller(ère) formation régional(e)
www.agefospme-cgm.fr