



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



CE QUI CHANGE

- > **Évolution des modalités d'appréciation de la sanction prévue pour les entreprises d'au moins 50 salariés ne respectant pas leurs obligations en matière d'entretien professionnel.**
- > **Possibilité offerte aux entreprises d'adapter la périodicité des entretiens et les modalités d'appréciation du parcours professionnels des salariés.**

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 développement des compétences et de favoriser la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.



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...).

À noter !

QUI EST CONCERNÉ ?

Toutes les entreprises, tous les salariés.

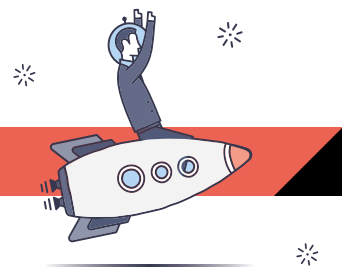
L'entretien professionnel doit être également proposé au salarié qui reprend son activité après :

- un congé de maternité,
- un congé parental d'éducation ou une période de réduction d'activité,
- un congé de proche aidant,
- un congé d'adoption,
- un congé sabbatique,
- une période de mobilité volontaire sécurisée,
- un arrêt maladie pour affection de longue durée (au moins 6 mois),
- un mandat syndical.



-
- > ***Dès leur embauche, les salariés doivent être informés de l'organisation d'entretiens professionnels.***
 - > ***Pour les salariés qui reprennent leur activité, l'entretien professionnel peut avoir lieu, à leur initiative, avant la prise de poste.***
-

À noter !



QUEL OBJECTIF ?

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

Tous les 6 ans, l'entretien doit inclure un état des lieux récapitulatif 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.



À 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 une formation autre qu'obligatoire (voir la fiche « Plan de développement des compétences ») :

- > **Le CPF du salarié concerné est abondé (montant de l'abondement à préciser par décret),**
- > **l'employeur doit verser une somme forfaitaire (modalité et montant de cet abondement seront précisés par décret) sur le CPF et en informer le salarié.**

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

L'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire tous les 2 ans (sauf accord d'entreprise prévoyant une périodicité différente - voir le « À noter ! » ci-dessous) et, sur proposition de l'employeur, après chaque absence de longue durée (voir « Qui est concerné ? »).

Contenu 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 et les moyens mobilisables pour le mettre en œuvre (compte personnel de formation, validation des acquis de l'expérience et conseil en évolution professionnelle).



À noter !

- > **La périodicité des entretiens et les modalités d'appréciation du parcours professionnels des salariés peuvent être adaptées par accord d'entreprise ou de branche.**
- > **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 des instances représentatives du personnel à l'occasion de la consultation obligatoire sur le plan de développement des compétences.**
- > **AGEFOS PME met à votre disposition un modèle de grille d'entretien professionnel.**



En savoir +

- > **La rubrique réforme sur agefos-pme.com**
- > **Notre assistance juridique en ligne sur question-formation.com**
- > **Votre conseiller AGEFOSPME**

