



# 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.**

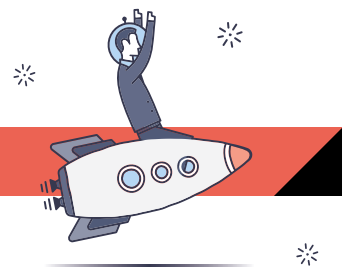
L'entretien professionnel doit être également proposé au salarié qui reprend son activité après :

- 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 (de 3 000 € par son employeur,)**
- > **jusqu'au 31 décembre 2019, les informations nécessaires à l'abondement du compte (notamment l'identité du salarié concerné) ainsi que la somme sont transmises à l'OPCO dont l'entreprise relève (à la CDC à compter de 2020).**

## 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](http://agefos-pme.com)**
- > **Notre assistance juridique en ligne sur [question-formation.com](http://question-formation.com)**
- > **Votre conseiller AGEFOSPME**

