



GUIDE

DE L'ENTRETIEN
PROFESSIONNEL

» FICHE EMPLOYEUR

Depuis le 7 mars 2014, l'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel et un état des lieux à 6 ans pour chaque salarié, quelle que soit la taille de son entreprise.

L'OBJECTIF : ÉCHANGER SUR LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DU SALARIÉ.

» En quoi consiste l'entretien professionnel ?

Il s'agit d'un rendez-vous destiné à faire le point sur le parcours professionnel et les perspectives d'évolution de chaque salarié.

Pour l'employeur, l'entretien professionnel est un outil de gestion des ressources humaines qui lui permet de :

- Connaître les projets professionnels et les besoins de ses collaborateurs pour les faire évoluer,

- Construire un plan de formation, en lien avec les attentes de l'entreprise et celles des salariés,
- Valoriser et motiver les salariés en échangeant sur leurs parcours professionnels.



L'entretien professionnel n'est pas un entretien d'évaluation du salarié ou de fixation d'objectifs (en termes de production, de chiffre d'affaires, etc.). Il ne se substitue donc pas aux entretiens annuels d'évaluation si ceux-ci existent par ailleurs dans l'entreprise.

» Quelles sont les nouveautés suite à la réforme ?

Depuis 2015, l'entretien professionnel a fait l'objet de changements induits par deux réformes successives 2015 et 2018.

2015	2018
L'obligation de proposer, tous les 2 ans, un entretien professionnel à tous les salariés quelle que soit la taille de l'entreprise.	La périodicité de 2 ans (à minima) peut être modifiée par accord d'entreprise ou de branche.
L'obligation de proposer systématiquement un entretien professionnel au retour d'une absence de longue durée.	Maintenu : Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.
L'obligation de rédiger un document dont une copie est remise au salarié.	Maintenu
L'obligation de réaliser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié tous les 6 ans.	L'obligation de gestion de parcours sur les 6 ans est maintenue quelle que soit la taille de l'entreprise.
La création d'un abondement de CPF pour les salariés des entreprises de 50 salariés et plus qui ne respecteraient pas leur obligation légale.	<p>Maintien de la sanction financière portée à 3 000€ par salarié en cas de non-respect des obligations.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 entretiens et une formation autre que celle qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction (formation non-obligatoire) • L'entreprise devra adresser à la CDC toutes les informations nécessaires à la formalisation de l'abondement ainsi que le montant. Il sera ensuite crédité sur le compte du bénéficiaire à la réception du financement correspondant par la CDC.

» A qui s'adresse l'entretien professionnel ?

- Toutes les entreprises, pour tous les salariés.
- L'entretien professionnel doit être également proposé au salarié qui reprend son activité après une absence de longue durée :
 - un congé de maternité,
 - un congé parental d'éducation,
 - une période d'activité à temps partiel,
 - un congé de soutien familial,
 - 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),
 - à l'issue d'un mandat syndical.



Dès leur embauche, vous devez informer les salariés qu'ils bénéficient tous les 2 ans d'un entretien professionnel (ou autre périodicité fixée par accord d'entreprise ou de branche). Il est conseillé de faire figurer cette information dans un document écrit, par exemple dans le livret d'accueil.

» Quand doit avoir lieu l'entretien professionnel ?

TOUS LES 2 ANS :

POUR QUI ?	QUAND ?	A FAIRE
Salarié recruté avant le 7 mars 2014	Avant le 7 mars 2018 pour le second entretien	Proposer l'entretien professionnel tous les 2 ans (sauf aménagement du calendrier par accord de branche ou d'entreprise)
Salarié recruté à compter du 7 mars 2014	Dès l'embauche	Informé le nouveau salarié qu'il bénéficiera au moins tous les deux ans d'un entretien professionnel
	Date d'embauche + de 2 ans	Proposer l'entretien professionnel à renouveler tous les deux
Tout salarié	A la reprise d'activité après une absence de longue durée	Proposer l'entretien professionnel
Après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise (à partir du 7 mars 2014 ou à compter de la date d'embauche)		
Tout salarié	A l'occasion de l'entretien professionnel	Faire l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (bilan d'étape des 6 ans)



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 développement des compétences, 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'OPCO.

ETAT DES LIEUX RÉCAPITULATIF DU PARCOURS PROFESSIONNEL TOUS LES 6 ANS

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,
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.



Si cette obligation pèse sur toutes les entreprises indifféremment de leur taille, seules les entreprises de 50 salariés et plus s'exposent à une mesure corrective s'il est constaté que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens obligatoires et d'au moins une formation autre que celles qui conditionnent l'exercice de son activité ou de sa fonction.

Le CPF du salarié est abondé de 3 000€ par salarié concerné. L'employeur verse à la CDC une somme d'un montant égal. Celle-ci en assure la gestion. Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

» Mise en oeuvre de l'entretien

Le tableau ci-dessous dresse la liste des actions et des bonnes pratiques que nous vous conseillons de mettre en oeuvre pour atteindre les objectifs visés par cette nouvelle obligation légale :

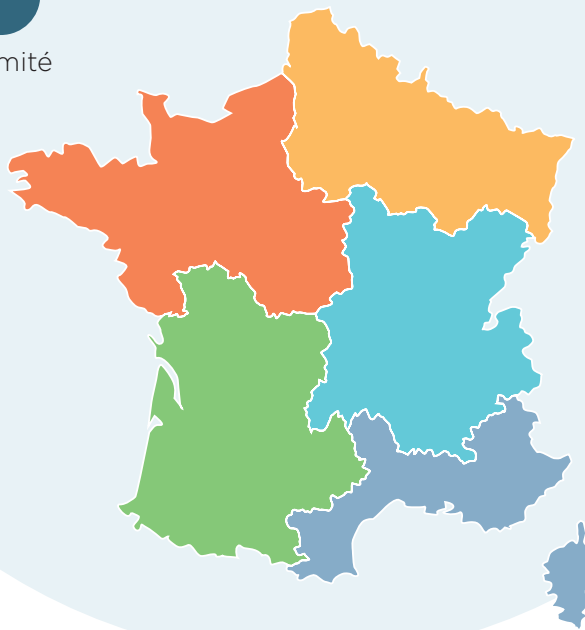
AVANT	PENDANT	APRÈS
<p style="text-align: center;">PRÉPARER L'ENTRETIEN</p> <p>LE TEMPS</p> <ul style="list-style-type: none"> Planifier et préparer les entretiens en amont de l'élaboration du plan de formation. Prévoir une durée d'entretien d'au moins 1h à 1h30, pendant le temps de travail des salariés concernés. Prévenir le salarié suffisamment à l'avance de la date de l'entretien afin qu'il dispose de temps nécessaire pour se préparer. <p>LE LIEU</p> <ul style="list-style-type: none"> Choisir un lieu calme et convivial. S'assurer préalablement de la qualité de son environnement. Passer la consigne : ne pas déranger. <p>LA POSTURE</p> <ul style="list-style-type: none"> Accueillir le salarié, le mettre à l'aise. Définir les objectifs de l'entretien et ses étapes. Conduire l'entretien. Laisser le salarié s'exprimer. Le solliciter sur ses souhaits. Reformuler chaque fois que nécessaire. Savoir conclure. 	<p style="text-align: center;">LES POINTS À ABORDER PENDANT L'ENTRETIEN</p> <p>ÉTAPE 1 : BILAN DE LA PÉRIODE ÉCOULÉE</p> <ul style="list-style-type: none"> Bilan des actions de formation réalisées. Constat de la progression du salarié dans l'emploi et dans l'entreprise. <p>ÉTAPE 2 : ANALYSE DES BESOINS</p> <ul style="list-style-type: none"> Besoins de l'entreprise actuels et futurs en termes de compétences et d'emploi. Souhaits du salarié en termes de compétences et d'évolution professionnelle. <p>ÉTAPE 3 : ÉVOLUTIONS ENVISAGEABLES</p> <ul style="list-style-type: none"> Analyse des étapes nécessaires qui permettront d'élaborer le projet professionnel. Informé sur le conseil en évolution professionnelle. 	<p style="text-align: center;">FORMALISER, TRACER, SUIVRE</p> <p>POUR FORMALISER ET GARANTIR UNE TRAÇABILITÉ DE CE TEMPS D'ÉCHANGE, CET EXERCICE S'ACCOMPAGNE :</p> <ul style="list-style-type: none"> D'une convocation. D'un compte-rendu d'entretien, signé par les deux parties. Celui-ci doit refléter les échanges lors de l'entretien et devra être réalisé dans des délais courts (maximum : 1 mois). De la transmission des résultats à sa hiérarchie. De l'exploitation des informations recensées. De l'information au salarié des décisions prises à la suite de son entretien. <div style="background-color: #8eb9e2; padding: 10px; border-radius: 10px; margin-top: 10px;"> <p> Les informations recueillies à l'occasion de l'entretien doivent être conservées afin de préparer les entretiens professionnels à venir et d'établir l'état des lieux récapitulatif.</p> </div> <p style="text-align: center;">ANTICIPER L'ÉTAT DES LIEUX RÉCAPITULATIF</p> <p>À compter du 7 mars 2014, un état des lieux doit être réalisé tous les 6 ans : pour un salarié présent dans l'entreprise au 7 mars 2014, avant le 7 mars 2020.</p> <div style="background-color: #8eb9e2; padding: 10px; border-radius: 10px; margin-top: 10px;"> <p> Si le salarié n'a pas, depuis mars 2014, suivi une formation et/ou obtenu une certification et/ou progressé sur le plan professionnel ou salarial : mettre en place des actions correctrices d'ici mars 2020.</p> </div>



L'entretien professionnel peut être mené par le chef d'entreprise, un gestionnaire des ressources humaines, un responsable de formation, un encadrant ou toute autre personne compétente pour mener ce type d'entretien et disposant des informations nécessaires tant sur le salarié que sur l'entreprise. Le choix de la personne chargée de conduire l'entretien professionnel est fixé par l'entreprise et dépend de son organisation et des moyens mobilisables.

DEFi

Réseau de proximité



DÉLÉGATION NORD EST

(Hauts-de-France,
Île-de-France, Grand-Est)

Députée Territoriale
Laurence LAGORCE

5-7 av. du Général de Gaulle
94166 SAINT-MANDÉ CE-
DEX
Tél. 01 58 64 18 30

DÉLÉGATION CENTRE OUEST

(Bretagne, Centre Val-de-Loire,
Normandie, Pays de la Loire)

Députée Territoriale
Martine SALOTTI

36 Quai du Châtelet
45000 ORLÉANS
Tél. 02 38 22 10 38

DÉLÉGATION SUD EST

(Auvergne-Rhône-Alpes,
Bourgogne-Franche-Comté)

Députée Territoriale
Evelyne LEYENDECKER

1 bd Emond Michelet
69009 LYON CEDEX 08
Tél. 04 72 34 43 57

DÉLÉGATION SUD OUEST

(Nouvelle-Aquitaine,
Occitanie*)

Députée Territoriale
Sophie CLOCHARD

Immeuble Perspective
2 rue du Jardin de l'Ars
CS 91967
33088 BORDEAUX CEDEX
Tél. 05 54 58 90 00

DÉLÉGATION SUD

(Corse, Occitanie*,
Provence-Alpes-Côte d'Azur)

Députée Territoriale
Catherine LESENECHAL

2 rue Henri Barbusse
13241 MARSEILLE CEDEX 01
Tél. 04 92 56 01 91

* voir liste des départements
sur le site www.opcadefi.fr