



COMPTE PERSONNEL DE FORMATION L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Selon l'article L. 6315-1 du Code du Travail, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

1. QU'EST CE QUE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

L'entretien professionnel a lieu tous les deux ans à partir du 7 mars 2014. Il concerne tous les salariés. Il est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle. Il doit permettre d'aborder les questions de formation du salarié.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

2. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, POURQUOI FAIRE ?

Conçu comme un outil-clé de la gestion individualisée des compétences dans une logique notamment de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), 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, et de pouvoir envisager une évolution professionnelle
- **à l'encadrant**, de connaître les aspirations professionnelles du salarié, d'identifier ses besoins et d'accompagner son projet professionnel afin de pouvoir procéder à un management humain et efficace

Il est important de souligner que l'entretien professionnel et l'entretien d'évaluation (non réglementé par le Code du Travail) ont des objectifs très clairement distincts. La loi énonce d'ailleurs que l'entretien professionnel ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.

3. COMMENT FONCTIONNE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

En plus d'être obligatoire tous les deux ans, il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel peut être réalisé par le chef d'entreprise, un gestionnaire des ressources humaines, un responsable de formation, un encadrant, etc. : le choix de la personne chargée de conduire l'entretien professionnel est libre. Tout dépend de l'organisation de l'entreprise et des moyens mobilisables.

Il faut véritablement le dissocier de l'entretien d'activité, mais cela n'empêche pas qu'il se déroule avant ou après celui-ci. L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Pour cela il est souhaitable d'établir en double exemplaire un document retraçant les éléments-clés du dialogue. Ce document comportant la signature du salarié lui sera remis

4. L'ENTRETIEN BILAN

L'état récapitulatif du parcours professionnel a lieu lors du 3ème entretien. Il permet de vérifier si le salarié a :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

5. EN CAS DE NON-RESPECT DES CONDITIONS

Les heures correctives sont un dispositif qui interviendra à partir de mars 2020, soit 6 ans après l'entrée en vigueur de l'entretien professionnel. Elles sont prévues en cas de non-respect des obligations de l'employeur concernant l'entretien professionnel.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, en cas de non respect de l'obligation d'entretien et de deux des trois obligations décrites ci-dessus le salarié bénéficiera de 100 d'heures correctives (130 s'il est à temps partiel) inscrites sur son compte d'heures CPF. Il aura la possibilité d'utiliser ces heures sur son temps de travail sans que son employeur puisse s'y opposer, sauf sur le calendrier. Ces heures seront valorisées à 30 % de l'heure et versées par l'entreprise à l'OPCA.

En cas de contrôle, lorsque l'entreprise n'a pas opéré le versement prévu au premier alinéa du présent article ou a opéré un versement insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'OPCA. A défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

QUELQUES RÈGLES CLEFS POUR UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL RÉUSSI :

- Définir clairement les indicateurs (projet professionnel, action de formation, progression professionnelle, certification, etc.) pour éviter les malentendus
- Impliquer les instances représentatives du personnel
- Choisir et préparer la personne en charge de la conduite des entretiens (formation, fourniture de documents supports, etc.)
- Préparer au mieux le déroulement de l'entretien (temps, lieu)
- Réaliser un véritable suivi pour faciliter la préparation de l'état des lieux récapitulatif