

Une obligation pour les entreprises

Depuis le 7 mars 2014, l'entretien professionnel est une obligation pour les entreprises, introduite au sein du Code du travail dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle (Loi 2014-288, Article L6315-1).

Il remplace le bilan d'étape professionnelle, l'entretien de seconde partie de carrière ainsi que tous les entretiens obligatoires prévus après une suspension du contrat de travail. Il doit donc être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental, d'un congé maternité, d'un congé sabbatique, d'un congé d'adoption, d'un congé de soutien familial, d'une période de mobilité volontaire, d'une période d'activité partielle ou d'un arrêt longue maladie.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL EST UN TEMPS D'ÉCHANGE ENTRE SALARIÉ ET EMPLOYEUR POUR ÉTUDIER LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES DU SALARIÉ, NOTAMMENT EN TERMES DE QUALIFICATIONS ET D'EMPLOI. CE N'EST PAS UNE ÉVALUATION PROFESSIONNELLE DU SALARIÉ, IL NE SE SUBSTITUE PAS À L'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION.

Qui ?

Tous les salariés (peu importe la nature de leurs contrats) ainsi que tous les employeurs sont concernés par l'entretien professionnel. L'employeur doit informer le salarié dès son embauche du bénéfice de cet entretien. Cet entretien peut être mené par les services RH, par le manager ou bien par la direction, en fonction de l'organisation de l'entreprise.

Pourquoi ?

Construire ensemble le projet professionnel du salarié en cohérence avec les besoins de l'entreprise et les évolutions du secteur d'activité en s'assurant que le salarié :

- suive au moins une action de formation tous les 6 ans,
- acquière des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE),
- bénéficie d'une progression salariale ou professionnelle.

Exemple : changement de fonction, d'emploi, progression de classification de l'emploi dans l'entreprise (passage d'un niveau II à un niveau III du groupe ETAM), augmentation salariale...

À noter :

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas eu d'entretiens professionnels tous les deux ans et qu'il n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures ci-dessus, un abondement correctif du compte personnel de formation (CPF) à hauteur de 100 heures (x 30 € / heure) ou de 130 heures (si le salarié est à temps partiel) est versé à l'OPCA.

Quand ?

Tous les 2 ans

L'employeur doit organiser un entretien professionnel avec le salarié et identifier avec lui les axes de développements possibles en matière de compétences et de formations. Cet entretien doit être formalisé sur un document écrit dont une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans

L'employeur doit faire un bilan récapitulatif du parcours professionnel au cours duquel il s'assure que le salarié a bien bénéficié de ses entretiens professionnels et fait le point sur ce qui est imposé par la loi : formation, certification et progression salariale ou professionnelle.

Comment ?

Il peut s'organiser en trois temps :

- Une mise à plat des souhaits de formation du salarié, des perspectives d'évolution en matière de missions, d'activités, de compétences, de certifications... De la même façon, l'employeur peut exposer les axes stratégiques de l'entreprise, ses attentes et ses objectifs.
- L'employeur et le salarié analysent leurs situations communes, les actions de formations déjà réalisées et les difficultés qu'ils pourraient rencontrer.
- Enfin, l'employeur et le salarié réfléchissent ensemble sur la construction du parcours professionnel du salarié, choisissent des formations...