

➤ Sont concernés par l'entretien professionnel, dans toutes les entreprises, les salariés en poste depuis deux ans quelque soit le contrat ou rentrant d'un congé longue durée ou spécifique. Il a lieu tous les deux ans et est obligatoire.

## Objectif

- Favoriser les progressions professionnelles
- Analyser les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi

## Comment ça marche ?

À l'embauche, le manager informe ses salariés de l'existence :

- de l'entretien professionnel qui aura lieu tous les deux ans ;
- de la validation des acquis de l'expérience ;
- de son compte personnel de formation, des modalités d'activation et des abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
- du conseil en évolution professionnelle (CEP).

A l'issue de certains congés, cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité.

Les congés concernés :

- congé de maternité,
- congé parental d'éducation,
- congé de proche aidant,
- congé d'adoption,
- congé sabbatique,
- période de mobilité volontaire sécurisée,
- période d'activité à temps partiel qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption,
- arrêt longue maladie,
- à l'issue d'un mandat syndical.

### Le saviez-vous ?

L'entretien professionnel peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Lors de l'entretien, le manager

- fait un point avec chaque salarié ;
- apprécie le projet professionnel du collaborateur ;

- informe des projets de l'entreprise et de leur impact sur l'évolution des métiers,
- ainsi que de l'existence des dispositifs de formation professionnelle (bilan de compétences, VAE, PRO A, CPF, Congé de transition professionnelle, CEP...);
- peut acter des décisions prises avec le salarié.

À l'issue de l'entretien, chaque manager remplit la synthèse écrite obligatoire de l'entretien professionnel, signée par les deux parties. Il conserve l'original dans le dossier du salarié en vue du bilan récapitulatif associé à l'entretien professionnel de la sixième année. Une copie est remise au salarié.

Le manager peut utiliser un formulaire en ligne prêt à l'emploi élaboré par le Fafsea.

Tous les six ans, un bilan récapitulatif systématique et écrit du parcours professionnel du salarié permet d'apprécier l'implication du management et de la gestion prévisionnelle des compétences. Cet état des lieux (qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié) permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a obtenu :

- une progression salariale ou professionnelle ;
- suivi d'une formation ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- acquis une certification totale ou partielle.

## Des aménagements par accord collectif

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir :

- lors de l'état des lieux récapitulatif, des modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié autres que celles portant sur la progression salariale ou professionnelle, le suivi d'une action de formation ou d'une VAE, l'acquisition d'une certification totale ou partielle ;
- ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente de celle des deux ans.

>> Suite page suivante

## Un abondement correctif pour les entreprises d'au moins 50 salariés

### L'abondement correctif

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié

- des entretiens prévus et d'au moins une formation autre qu'une action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires,
- son compte personnel est abondé d'un montant de 3000€.

### Modalités de versement

Ce versement est effectué par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations qui alimente le compte du salarié dès réception de cette somme.

Le salarié est informé de ce versement.

### A titre transitoire, du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019

Ce versement est à effectuer auprès de l'opérateur de compétences dont relève l'entreprise (en assure le suivi comptable au sein de la section consacrée au financement du compte personnel de formation).

En vue d'assurer le suivi des comptes par la Caisse des dépôts et consignations, l'entreprise adresse également à l'opérateur de compétences la liste des salariés concernés ainsi que les données permettant leur identification et le montant attribué à chacun d'eux.

### Défaut ou insuffisance de versement

Dans le cadre des contrôles menés par les agents de l'inspection du travail, les inspecteurs de la formation professionnelle et les agents de la fonction publique de l'Etat, lorsque l'entreprise n'a pas opéré ce versement ou a opéré un versement insuffisant, elle est mise en demeure de procéder, auprès du Trésor public, au versement de l'insuffisance constatée majorée de 100%.

>> plus d'infos sur [FAFSEA.COM](http://FAFSEA.COM)