

L'entretien professionnel est à dissocier de l'entretien annuel d'évaluation qui n'est pas obligatoire. Le cabinet **e-care expertise comptable et innovation** vous explique en quoi consiste cet entretien obligatoire.

Quand ?

Il est obligatoire tous les 2 ans depuis Mars 2014 et après une longue absence (maternité, arrêt maladie de plus de 6 mois...). Tous les 6 ans, il doit aussi présenter un bilan des actions.

Pour qui ?

Il est obligatoire pour toutes les entreprises et pour tous les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté quel que soit le contrat de travail à l'exception des intérimaires et des salariés mis à disposition ou en sous-traitance.

Quel est le sujet de l'entretien ?

Les points abordés obligatoirement au cours de l'entretien professionnel concernent :

- L'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi
- Les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié
- L'évaluation de son employabilité
- La réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel.

L'employeur doit informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE).

Dans le bilan des 6 ans, l'entretien permet de récapituler le parcours professionnel du salarié. L'employeur s'assure du bénéfice des entretiens bisannuels, des entretiens après une longue absence. Il doit également s'assurer que le salarié au cours des 6 dernières années a au moins 2 des 3 mesures suivantes :

- suivi au moins une formation
- acquis des éléments de certification
- bénéficié d'une progression salariale (individuelle ou collective) ou professionnelle (verticale ou horizontale)

Quelle est la procédure ?

L'employeur doit informer le salarié en amont par une invitation un mois avant son entretien professionnel.

L'entretien peut être dirigé par l'employeur ou par un manager ou par le RH et doit avoir lieu pendant le temps de travail et dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP. Ces opérateurs pourront, à des fins de préparation de l'entretien, l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

Le salarié doit se présenter à cet entretien.

A quoi ça sert ?

C'est un outil de suivi et de projection pour l'entreprise. C'est aussi un moment de partage et de construction orienté vers l'avenir, une réflexion sur la formation professionnelle.

Si l'employeur n'organise pas d'entretien professionnel, cela peut constituer une faute de l'employeur. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'entreprise doit même aborder le compte personnel de formation (CPF) de 100h pour chaque salarié temps plein et 130h pour chaque salarié temps partiel. Cet abondement se fait par un versement, de 30€ par heure due, à son organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Quel support ?

Les OPCA et le Ministère du Travail fournissent des modèles de support d'entretien professionnel.