



# Constructyts

Votre partenaire compétences

AOUT 2021

## L'entretien professionnel

Tous les 2 ans, vous devez réaliser un entretien professionnel avec chacun de vos collaborateurs, quelles que soient leur ancienneté et la taille de votre entreprise.

L'entretien professionnel est un temps d'échange pour faire le point sur le parcours du salarié et envisager les évolutions professionnelles possibles. Les moyens associés à ces évolutions sont abordés à cette occasion.

### **Ce qui change avec la loi «Avenir Professionnel» , l'ordonnance «Coquille» et la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire**

. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, nouvelles conditions de l'abondement correctif du compte personnel de formation (CPF) : au cours de chaque cycle de 6 ans le salarié doit avoir en plus du bénéfice des entretiens bisannuels, suivi au moins une formation non obligatoire.

. Une période transitoire, qui s'achève le 30 septembre 2021, a été mise en place et permet à l'entreprise de choisir pour chacun de ses salariés, entre l'application des dispositions antérieures et celles de la loi de 2018.

Ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle modifiée par Ordonnance n°2020-1501 du 2 décembre 2020 et la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire : Par dérogation aux dispositions en vigueur, l'entretien professionnel bisannuel et celui faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié intervenant entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2021 peuvent être reportés à l'initiative de l'employeur jusqu'au 30 juin 2021.

L'abondement du CPF de 3000€ au titre de la sanction pour non-respect de la tenue régulière des entretiens et du non-respect des éléments de parcours ne s'applique pas jusqu'au 30 Septembre 2021. A compter du 1er Octobre 2021 cet abondement devra être effectué pour chaque salarié dont l'échéance de la tenue des entretiens et/ou les éléments de parcours n'auront pas été respectés.

L'administration a précisé que les entreprises n'ayant pas respecté leurs engagements peuvent profiter de ce délai supplémentaire pour se mettre en conformité et ainsi éviter le versement de l'abondement correctif aux salariés concernés.





## Qu'est-ce que l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire avec chaque salarié, destiné à faire le point sur son parcours professionnel et ses perspectives d'évolution. Il est à réaliser tous les 2 ans avec chacun de vos collaborateurs, quelles que soient leur ancienneté et la taille de votre entreprise.

L'entretien professionnel est l'occasion d'aborder les points suivants :

- le parcours professionnel du salarié (postes occupés, évolutions des missions, outils utilisés...),
- les formations suivies et les certifications obtenues (diplôme, titre, CQP...),
- ses compétences, les éventuelles difficultés rencontrées...,
- ses motivations, ses projets et les moyens mobilisables pour le mettre en œuvre (CPF, VAE CEP).

### ATTENTION

Lors de son embauche, le salarié doit être informé qu'il bénéficie tous les deux ans de cet entretien professionnel.

Suite à chaque entretien, vous devez formaliser l'échange par écrit, en remettre une copie à votre collaborateur et garantir la traçabilité pérenne de ces échanges.

Tous les 6 ans, vous devez réaliser un état des lieux du parcours de votre collaborateur dans votre entreprise. Plusieurs points doivent être traités lors de cet entretien professionnel :

- 1 Dresser la liste des entretiens professionnels réalisés avec le collaborateur,
- 2 Recenser les actions de formations suivies et, les éléments de certification acquis (titre, diplôme, CQP,...) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience, Distinguer les formations dites obligatoires en application d'une loi, d'un décret ou d'une convention internationale, des autres actions de formation
- 3 Retracer sa progression salariale ou professionnelle.



## Pour qui ?

### VOTRE ENTREPRISE

Toute entreprise, quelle que soit sa taille.

### VOTRE COLLABORATEUR

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté.



## Avantages

### VOTRE ENTREPRISE

- Instaurer un dialogue avec le salarié sur son parcours professionnel
- Faire le lien entre les besoins de votre entreprise et les projets individuels
- Identifier les souhaits et les projets de vos collaborateurs
- Prévoir les solutions de développement des compétences et des qualifications
- Disposer d'un indicateur à intégrer à votre Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

### VOTRE COLLABORATEUR

- S'informer sur les évolutions de l'entreprise et de son métier
- Faire le bilan de son parcours et de ses compétences
- Repérer des opportunités, exprimer ses souhaits de développement professionnel
- Proposer des solutions pour mettre en œuvre son projet professionnel (dont la formation)

## EN SAVOIR + SUR LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### À SAVOIR

La loi du 5 septembre 2018 prévoit qu'un accord collectif de branche ou d'entreprise pourra prévoir :

- d'une part, des modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié distinctes de celles prévues par la loi,
- d'autre part, une autre périodicité des entretiens professionnels.

En revanche, l'état des lieux tous les 6 ans ne pourra pas faire l'objet d'aménagement.

### À SAVOIR

**Pour les salariés présents dans leur entreprise**

**en mars 2014** entrée en application du droit à l'entretien professionnel :

#### Mars 2016

Date limite de mise en œuvre du 1<sup>er</sup> entretien professionnel

#### Mars 2018

Date limite de mise en œuvre du 2<sup>ème</sup> entretien professionnel

#### Entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2021

Si ancienneté du salarié égale à 6 ans > Bilan à 6 ans et mise en œuvre du 3<sup>ème</sup> entretien professionnel au plus tard le 30 juin 2021, voire 30 septembre pour les entreprises retardataires en application des indications du ministère du Travail.



## Vos engagements

La loi du 5 septembre 2018 renforce le droit de chaque salarié de bénéficier tous les 2 ans d'un entretien professionnel à l'initiative de l'employeur quelle que soit la taille de son entreprise.

- **À l'embauche** : l'entreprise informe le salarié sur son droit à l'entretien professionnel tous les deux ans.
- **Tous les 2 ans** : Entretien professionnel. Il s'agit d'un entretien sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié. Il constitue l'occasion pour l'employeur de fournir au salarié des informations sur : la Validation des acquis d'expérience (VAE), le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), le Compte Personnel de Formation (CPF), l'activation de celui-ci et les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer.
- **Au retour d'une longue absence** (congés maternité, parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption, sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt longue maladie).
- **À l'issue d'un mandat syndical**.

### ABONDEMENT CORRECTIF

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens obligatoires tous les deux ans et d'au moins une formation autre que celles qui conditionnent l'exercice de son activité ou de sa fonction, son compte personnel de formation est abondé à hauteur de 3 000 euros par l'entreprise. Le salarié est informé de ce versement. On entend par «actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction», celles qui revêtent cette caractéristique en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

A compter du 12 mars 2020 jusqu'au 30 septembre 2021, les dispositions relatives à l'abondement du CPF au titre de la sanction relative à la méconnaissance des délais impartis aux employeurs pour le passage des entretiens bilan ne s'appliquent pas. En revanche, à compter du 1er octobre 2021, pour l'application s'il y a lieu de ces dispositions, il est tenu compte de la date à laquelle l'employeur a procédé à l'entretien bilan compte tenu du report de délai de mise en œuvre de ces entretiens.

### PERIODE TRANSITOIRE

Jusqu'au 30 septembre 2021 dans le cadre des entretiens bilan, l'entreprise a le choix :

- > De se conformer aux obligations relatives à l'accompagnement des salariés, antérieures à la loi du 5 septembre 2018, c'est-à-dire, avoir bénéficié d'un entretien professionnel tous les deux ans ainsi qu'avoir bénéficié de deux des trois mesures suivantes au cours de la période de 6 ans :
  - avoir suivi au moins une action de formation,
  - avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une Validation des acquis de l'expérience (VAE),
  - avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.
- > Ou de respecter les nouveaux critères instaurés par la loi du 5 septembre 2018 :
  - avoir bénéficié tous les deux ans de l'entretien professionnel,
  - avoir suivi au moins une formation non obligatoire au cours de la période des six ans.

Précisons que les critères d'appréciation du parcours du salarié conduisant le cas échéant à un abondement correctif sont cumulatifs.

Par dérogation aux dispositions en vigueur, l'entretien professionnel bisannuel et celui faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié intervenant au cours de l'année 2020 et du premier semestre 2021 peuvent être reportés à l'initiative de l'employeur jusqu'au 30 juin 2021. L'administration rappelle que les entreprises qui n'ont pu tenir leurs engagements auprès de leurs salariés peuvent se mettre en conformité jusqu'au 30 septembre 2021, notamment le bénéfice d'une action de formation non obligatoire le cas échéant et de l'entretien bilan et éviter ainsi l'abondement correctif.



## Mise en œuvre

Constructys vous accompagne dans la mise en œuvre de l'entretien professionnel. Contactez votre conseiller.



### À SAVOIR

#### Entretien professionnel à l'issue de l'exercice d'un mandat syndical

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical dans une entreprise de plus de deux mille salariés, il permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30% de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

#### Information des instances représentatives du personnel

En vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur communique aux membres du comité social et économique, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission formation les éléments relatifs :

- au nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel biennal ainsi que des entretiens organisés systématiquement au retour du salarié ;
- au nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif - entretien des 6 ans - ainsi que les sommes versées à ce titre.

Le contrat de travail doit mentionner le droit du salarié à l'entretien professionnel.

### CONSTRUCTYS À VOS CÔTÉS POUR :

- 1 Définir les besoins de votre entreprise
- 2 Vous informer et vous conseiller pour réaliser les entretiens professionnels
- 3 Vous guider avec des supports de préparation pour votre entreprise et vos collaborateurs
- 4 Mettre à votre disposition un support d'entretien professionnel formalisant ce temps d'échange
- 5 Vous accompagner sur les évolutions des dispositifs de formation et d'orientation professionnelle