

# L'entretien professionnel : Ce qui change en 2019

## Christine Boulay

18 Septembre 2019

# L'Entretien Professionnel : Quelques rappels

**Un entretien obligatoire tous les 2 ans pour chaque salarié**

- Objectif fonctionnel : échanger avec le salarié sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi
- Objectif opérationnel : identifier les besoins en matière de formation et de développement de compétences à moyen terme

L'entretien professionnel doit permettre d'examiner les conditions dans lesquelles le salarié peut maintenir son employabilité et évoluer professionnellement

Dès leur embauche, les salariés doivent être informés de l'organisation de l'Entretien Professionnel

# L'Entretien Professionnel

- ❑ L'Entretien Professionnel n'est pas inclus dans l'entretien annuel
- ❑ Il a pour objet de passer en revue les **perspectives d'évolution professionnelle**
  - ce qui en fait un entretien RH et non managérial

L'entretien professionnel est distinct  
de l'entretien annuel d'évaluation

- ❑ La loi précise en effet que l'entretien professionnel ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié

# Contenu de l'Entretien Professionnel

Le contenu de l'entretien professionnel doit être adapté à la situation du salarié

- ❑ lorsqu'il est organisé après une période d'absence du salarié, l'entretien professionnel est l'occasion d'échanger sur :
  - les conditions liées à sa reprise d'activité
  - ses objectifs professionnels
  - ses besoins en formation
  
- ❑ s'il concerne un senior, l'entretien doit permettre, selon son âge, de faire le point sur :
  - ses conditions de travail
  - ses perspectives de déroulement de carrière
  - les possibilités de poursuite d'activité (retraite progressive, cumul emploi/retraite...)

# Contenu de l'Entretien Professionnel

## Ce qui change en 2019

La loi du 5 septembre 2018 maintient les fondamentaux de l'entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans comme lors de sa création en 2014.

Elle introduit cependant des nouveautés applicables à compter du 1er janvier 2019.

# Contenu de l'Entretien Professionnel

## Ce qui change en 2019

**Nouveauté depuis le 1er janvier 2019 (art. L6315-1 du code du travail au 01/01/2019)**

L'entretien professionnel est enrichi

Le salarié devra à l'avenir recevoir des informations relatives à :

- la VAE
- l'activation de son CPF
- aux abondements que son employeur est susceptible de financer
- au Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

# L'Entretien Professionnel au retour d'une absence

## Ce qui change en 2019

Depuis 2014, l'employeur doit le proposer systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel), d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie (+ de 6 mois) ou à l'issue d'un mandat syndical

### **Nouveauté depuis le 1er janvier 2019 :**

- Cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste (cette possibilité n'était auparavant possible qu'avant la fin d'un congé parental d'éducation)

# L'Entretien Professionnel et le Bilan Professionnel

## L'élaboration d'un bilan de parcours professionnel tous les 6 ans

- Objectif : tous les 6 ans, l'entretien professionnel est l'occasion d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.
  
- Il permet de vérifier que :
  - le salarié a bien bénéficié des entretiens professionnels biennaux

et d'apprécier, s'il a :

- suivi au moins une action de formation
- acquis des éléments de certification (diplôme, titre professionnel, CQP/CQPI) par la formation ou par la VAE
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle



# L'Entretien Professionnel et le Bilan Professionnel

L'entretien professionnel ainsi que le bilan réalisé tous les 6 ans (état des lieux récapitulatif) :

- donnent lieu à la rédaction d'un document (compte-rendu, grille de synthèse...)
- dont une copie est remise au salarié

Il ne s'agit donc pas d'une simple obligation de procédure mais d'une obligation de résultats

# L'Entretien Professionnel et le Bilan Professionnel

## Ce qui change en 2019

La loi Avenir Professionnel ne modifie pas le principe du Parcours Professionnel vis-à-vis du salarié :

- suivi au moins une action de formation
- acquis des éléments de certification (diplôme, titre professionnel, CQP/CQPI) par la formation ou par la VAE
- progression salariale ou professionnelle

Mais, il n'y a plus d'impératif à vérifier si le salarié a bénéficié d'au moins 2 des 3 items puisque ces éléments ne déclenchent plus l'abondement correctif du CPF

# L'Entretien Professionnel et le Bilan Professionnel

## Ce qui change en 2019

La loi Avenir Professionnel modifie le déclenchement de la sanction

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CPF du salarié est abondé si :

- le salarié n'a pas bénéficié des Entretiens Professionnels réguliers
- et n'a pas suivi une **formation autre qu'une formation obligatoire\*** définie à l'article L. 6321-2 du code du Travail (version au 01/01/2019)
  - \*c'est-à-dire : « Toute 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. »

# L'Entretien Professionnel et le Bilan Professionnel

## Ce qui change en 2019

Les premiers états des lieux (bilan du Parcours Professionnel) devaient intervenir en mars 2020 : la loi du 5 septembre 2018 ne changeait rien sur ce point.

### Nouveauté :

L'ordonnance « balai » du 21 août 2019 reporte les conditions prévues par la Loi Avenir au **31 décembre 2020**

# L'Entretien Professionnel et le Bilan Professionnel

## Ce qui change en 2019

L'ordonnance « balai du 21 août 2019 institue une période transitoire et reporte les conditions prévues avant la Loi Avenir Professionnel au 31 décembre 2020 pour que les entreprises d'au moins 50 salariés se mettent en conformité :

«...jusqu'au 31 décembre 2020, pour éviter la pénalité liée à l'Entretien Professionnel, les employeurs d'au moins 50 salariés n'ont qu'à répondre aux conditions antérieures à celles prévues par la Loi Avenir Professionnel » :

- 3 entretiens professionnels réguliers
- au moins 2 des 3 actions au cours des 6 dernières années : formation, certification, progression salariale ou professionnelle

# L'Entretien Professionnel et le Bilan Professionnel

## Ce qui change en 2021

### A l'issue de la période transitoire - au 1er janvier 2021 :

- Les employeurs n'auront plus d'autre choix que de respecter le nouveau cadre de l'Entretien Professionnel
- La pénalité sera dûe si le salarié n'a pas bénéficié de :
  - 3 entretiens professionnels réguliers
  - 1 action de formation non obligatoire

La Caisse des Dépôts (CDC) sera destinataire de cet abondement, le salarié sera informé de ce versement et son CPF sera crédité de la somme 3 000 €

# L'Entretien Professionnel et le Bilan Professionnel

## Ce qui change en 2019

- ❑ En vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur devra désormais mettre à la disposition du Comité social et économique (CSE), via la **BDES**, « les informations sur la **mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs** » (art. L. 2312-36, 1° du code du Travail au 01/01/2019)
  
- ❑ Dans le cadre de la consultation sur le plan de développement des compétences, l'employeur communiquera notamment :
  - le **nombre de salariés bénéficiaires** de l'Entretien Professionnel
  - en cas de non-respect des dispositions liées à l'Entretien Professionnel et à l'état des lieux récapitulatif, le **nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif**

# L'Entretien Professionnel et le Bilan Professionnel

## Aménagement par accord collectif

- ❑ Afin de favoriser la co-construction des parcours professionnels, la loi prévoit qu'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut :
  - définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du CPF des salariés
  - prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnées dans l'état des lieux récapitulatif à 6 ans
  - définir les modalités d'appréciation d'une progression professionnelle
  - modifier la périodicité des entretiens dans le respect de l'état des lieux à 6 ans
- ❑ Attention, les modalités de sanction ne pourront pas faire l'objet d'une négociation par accord collectif



# Questions/Réponses



# Merci