



Questions-réponses L'entretien professionnel

A qui s'adresse l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel s'adresse à tous les salariés de l'entreprise, quelle que soit sa taille. Mais au regard des obligations qu'il instaure en termes de délai (2 ans), **l'entretien vise en priorité les salariés en CDI.**

Et les salariés en CDD ?

- A compter de la date l'embauche, l'employeur dispose de **deux ans pour mettre en œuvre l'entretien professionnel**. Cela signifie qu'en pratique, étant donnée la durée maximale d'un CDD (18 mois dans la majorité des cas), l'entreprise n'a pas d'obligation légale de mettre en œuvre l'entretien pour les salariés concernés par ce type de contrat.
- Les obligations en termes de gestion des parcours tous les 6 ans dans l'entreprise excluent de la même façon une personne en CDD du bénéfice de ces dispositions.

A l'exception, bien entendu, du cas spécifique dans lequel un CDD aboutit à un CDI. **L'ancienneté acquise au titre du CDD est prise en compte** dans le calcul de l'obligation de mise en œuvre d'un entretien tous les deux ans et de la gestion des parcours tous les six ans.

Quels sont les objectifs de l'entretien professionnel ?

Pour le salarié :

- Etre informé de la stratégie de l'entreprise et son impact sur l'évolution des métiers et des compétences
- Identifier les actions de formation, qualifiantes et non qualifiantes, à mobiliser dans le cadre de son parcours professionnel
- Etre accompagné dans l'élaboration d'un projet professionnel à plus ou moins long termes

Pour l'entreprise :

- Identifier les compétences professionnelles dont elle dispose en interne
- Fidéliser et faire évoluer ses collaborateurs
- Anticiper les évolutions dans une dynamique de GPEC: quelles seront les compétences professionnelles indispensables dans les prochaines années ? Comment les collaborateurs se positionnent-ils au regard de ces évolutions et au regard de leurs aspirations professionnelles et personnelles ?
- Construire un plan de formation pluriannuel

- Evaluer les priorités en matière de formation et faciliter la justification du budget alloué au plan de formation hors de toute contrainte fiscale au titre du plan

L'intégration des entretiens professionnels, c'est adopter un outil au service d'une logique d'investissement formation et rompre avec une logique de dépense de la formation.

Quelles sont les différences entre entretien professionnel et entretien annuel ?

L'entretien annuel d'évaluation est centré sur la performance et les objectifs à court terme : c'est une pratique de management qui fait le bilan de l'activité professionnelle et définit des objectifs opérationnels pour l'année à venir.

L'entretien professionnel s'inscrit dans une démarche de gestion des compétences. Les questions d'évolution, de projet professionnel et de formation y sont centrales, contrairement à l'entretien annuel où elles sont souvent mises au second plan.

Quel est le contenu de l'entretien professionnel ?

Aucun texte légal ne formalise le contenu de l'entretien professionnel. **Les branches professionnelles peuvent en définir le contenu**, avec le soutien de leur OPCA.

Où puis-je trouver un modèle d'entretien professionnel ?

Nous ne disposons pas encore de trame relative à l'entretien professionnel, tel qu'il a été revu par la loi du 5 mars 2014. Les branches professionnelles élaboreront prochainement un document d'aide à la réalisation de l'entretien. **L'OPCA DEFI tiendra ses adhérents informés de la mise en place d'un tel outil.**

Faut-il prévoir une convocation du salarié à l'entretien professionnel ?

Le Code du travail ne prévoit aucune obligation sur ce point. Il est toutefois fortement recommandé de mettre en place une procédure de convocation, non seulement pour faciliter la préparation de cet entretien, mais aussi pour prouver que l'entreprise répond à ses obligations.

- **Délai de la convocation** : le salarié doit être informé de la tenue de l'entretien dans un délai suffisant pour lui permettre de le préparer (8 à 30 jours).
- **Contenu de la convocation** : la convocation doit préciser l'heure et le lieu de l'entretien. Celui-ci doit se dérouler sur le temps de travail effectif et être rémunéré.

Est-il possible d'intégrer l'entretien professionnel dans les entretiens annuels d'évaluation ?

Non. Car légalement, l'entretien professionnel sur les problématiques d'employabilité et de formation doit faire l'objet d'un temps distinct de l'entretien d'évaluation. En pratique, il peut être envisagé de les réaliser l'un après l'autre, **sur une plage horaire prédéterminée.**

Qui contrôle la mise en œuvre de l'entretien professionnel dans l'entreprise ?

Un certain nombre d'acteurs, issus ou non de l'entreprise, sont en capacité de contrôler le respect de la mise en œuvre de l'entretien :

- Le comité d'entreprise doit être consulté sur la mise en place des entretiens professionnels au titre de ses attributions générales
- Le salarié lui-même, dans le cadre de sa relation contractuelle avec l'employeur
- L'inspection du travail, qui contrôle l'application du droit du travail
- La jurisprudence, qui a terme sera sans doute amenée à trancher d'éventuels conflits (dommages & intérêts)

Quelles sont les éventuelles sanctions en cas de défaillance de l'entreprise ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et/ou d'au moins 2 des 3 actions prévues dans l'état des lieux, **son CPF est abondé de 100 heures supplémentaires (temps plein) ou 130h (temps partiel).**

Pour financer cet abondement, l'employeur doit verser à l'OPCA DEFI **une somme forfaitaire de 30 euros par heure abondée, soit 3000 euros pour les salariés à temps plein et 3900 euros pour les salariés à temps partiel.** Le crédit d'heures du CPF du salarié sera alors majoré en conséquence, y compris lorsque le salarié a déjà atteint le plafond de 150h dans le cadre de sa capitalisation CPF.

Ce versement à l'OPCA devra être **opéré avant le 1^{er} mars de chaque année.** Ce versement financier devra être complété par la transmission à cette date de la liste des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif. A défaut de versement, l'entreprise pourra être mise en demeure de verser au Trésor Public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majoré de 100%.

Les premières sanctions éventuelles n'interviendront qu'entre mars 2020 et mars 2022, soit six ans à compter de la date de mise en œuvre du premier entretien.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, **la loi est silencieuse quant à d'éventuelles sanctions** ; il appartient au juge de se prononcer sur les litiges en cas de conflit. L'absence d'entretien pourrait être interprétée comme discriminatoire et caractériser une faute de l'employeur.

Dans le cadre de l'obligation de formation tous les six ans, quel type d'action de formation doit-on mettre en place ?

L'obligation fiscale au titre du plan de formation étant supprimé à compter du 1^{er} janvier 2015 (partiellement ou intégralement pour les entreprises de 10 salariés et plus), il n'existe plus de notion de formation « imputable ». Cependant, seules les actions de formation au sens légal du Code du travail permettront de répondre au droit à la formation tous les 6 ans.

L'action de formation doit ainsi **satisfaire à quatre critères cumulatifs** :

- Les objectifs pédagogiques de l'action de formation doivent être déterminés
- Le programme proposant un contenu pédagogique doit être établi, en conformité avec les objectifs pédagogiques poursuivis par l'action

- Les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre doivent être précisés
- Le processus de validation des acquis doit être mis en œuvre pour apprécier les résultats de la formation

A ce titre, les actions d'information (colloques, séminaires...) ne relevant pas du champ de la formation professionnelle **ne permettront pas de remplir cette obligation de formation tous les 6 ans.**