

POUR QUI ?

- Toutes les entreprises quel que soit l'effectif
- Tous les salariés quel que soit la durée et le type de contrat de travail

PAR QUI ?

- Interlocuteur (RH ou manager) capable d'avoir une vision prévisionnelle et individualisée de chaque parcours professionnel dans l'entreprise
- Délégation possible seulement si délégataire dûment compétent appartenant à l'entreprise

SANCTION ?

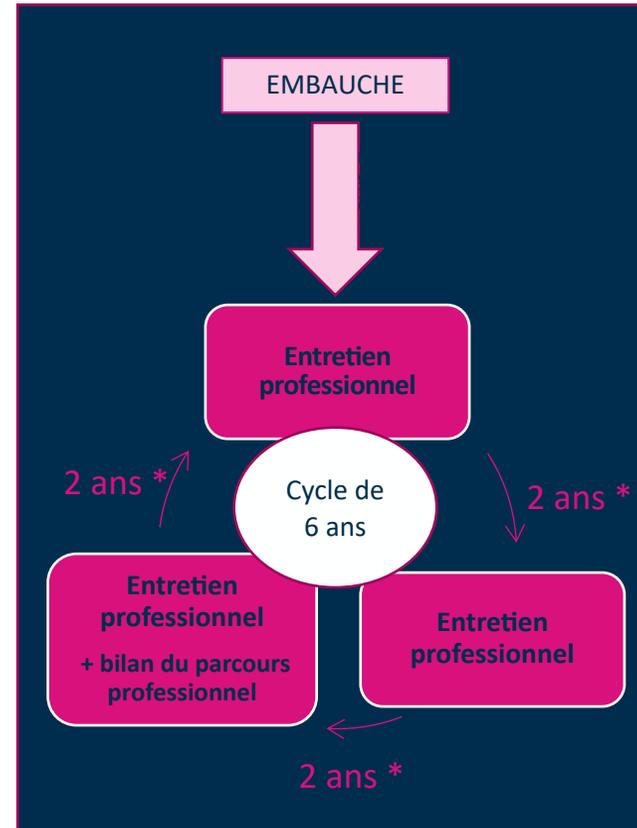
- La sanction s'applique s'il est constaté que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens obligatoires **et** d'au moins une formation autre que celles qui conditionnent l'exercice de son activité ou de sa fonction au cours des 6 années
- Abondement correctif du CPF du salarié de 3 000€ versé par l'employeur
- Uniquement pour les entreprises de plus de 50 salariés

FORMALISME DE L'ENTRETIEN ?

- Compte rendu écrit obligatoire, avec double signature dont 1 exemplaire remis au salarié
- Ce document doit être distinct de l'entretien d'évaluation

* PERIODICITE DE L'ENTRETIEN ?

- Le délai de 2 ans peut être modifié par accord collectif d'entreprise ou de branche
- L'entretien a lieu également à la reprise de l'activité après certaines absences listées limitativement par le législateur (ex : congé maternité ou d'adoption, congé parental à temps plein ou partiel, congé de proche aidant, congé sabbatique, mandat syndical, etc.) ou encore après un arrêt maladie de plus de 6 mois)



! 1^{er} bilan en 03/2020 pour les salariés embauchés avant 2004

QUEL CYCLE POUR LES ENTRETIENS ?

- Un entretien professionnel est réalisé tous les 2 ans (vision prospective)
- Un bilan du parcours professionnel (vision rétrospective) complète le 3^{me} entretien professionnel (soit tous les 6 ans)

QUE DOIT CONTENIR L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL REALISE TOUS LES 2 ANS ?

- Evoquer les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi
- Evoquer le dispositif de VAE
- Informer de la possibilité de recourir au CEP
- Informer de l'activation du CEP par le salarié et des abondements que l'entreprise peut financer
- Doit notamment servir à l'élaboration du plan de développement des compétences (détection des besoins de formation)
- Doit être distinct du temps consacré à l'évaluation du travail du salarié (entretien d'évaluation) mais ne le remplace pas

QUE DOIT CONTENIR LE BILAN REALISE TOUS LES 6 ANS ?

- Une partie identique à l'entretien bisannuel donc prospective
 - Une partie état des lieux récapitulatif du parcours professionnel donc rétrospective en recensant :
 1. Si les entretiens professionnels ont bien été menés sur les 6 dernières années
 2. Si le salarié a :
 - ✓ Suivi des actions formations ou
 - ✓ Acquis des éléments de certification ou
 - ✓ Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle
- ! Ces critères d'appréciation peuvent être différents en cas d'accord collectif