

Entretien Professionnel : à faire avant le 7 mars 2016

La loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle introduit **un nouveau type d'entretien obligatoire : l'entretien professionnel**. Vous devez convier vos salariés pour leur premier entretien professionnel avant le 7 mars 2016. **Toutes les entreprises sont concernées** et doivent toutes se conformer à cette nouvelle obligation, et ce **quel que soit leur effectif**. Attention, l'entretien professionnel instauré par la loi **ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié**. L'évaluation professionnelle du salarié doit être effectuée au cours d'un entretien distinct. Vous pouvez cependant tout à fait mener ces deux entretiens de façon consécutive, mais en les distinguant bien. Par ailleurs, vous devrez impérativement **établir deux comptes rendus distincts**.

Quels sont les risques si je n'organise par l'Entretien Professionnel ?

La loi prévoit que si le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d'au moins 2 des 3 actions prévues par la loi, son compte personnel de formation (CPF) est crédité à hauteur de **100 heures** s'il travaille à temps plein ou 130 heures s'il travaille à temps partiel. L'employeur devra verser à son OPCA une somme de **3000 euros** pour un temps plein et de 3900 euros pour un salarié à temps partiel.

Attention : Si vous êtes dans l'obligation d'effectuer un tel abondement, vous devez effectuer le versement correspondant à l'OPCA de l'entreprise, avant le 1er mars de chaque année. À défaut de faire ce versement, votre entreprise sera mise en demeure d'y procéder et, en cas de nouveau manquement, devra verser au Trésor public un montant égal à la somme qui aurait dû être versée à l'OPCA, majorée de 100 %.

Par ailleurs, l'employeur peut être condamné à des sanctions pécuniaires par les **tribunaux**, si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien professionnel. L'absence de formation ouvre également droit à des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation d'adaptation et de maintien de l'employabilité.

La perspective de ce bilan fait peser sur ce rendez-vous bisannuel une véritable obligation de résultat, qui montre l'importance de suivre un certain formalisme.

Considérez-le comme une aide à la construction du plan de formation

L'entretien professionnel vous offre l'opportunité de gérer les compétences en **cohérence avec la stratégie de l'entreprise**, anticiper les évolutions, **identifier les besoins des salariés en formation** et établir votre **plan de formation pour l'année à venir**.

Cet entretien vous permet aussi d'**estimer les priorités en matière de formation** au sein de l'entreprise de façon à construire un **plan de formation pluriannuel**, tout en vous inscrivant dans une **logique d'investissement dans la formation sur le long terme**.

Il est donc impératif de bien préparer cet entretien. Réussir l'entretien professionnel implique de votre part de préciser, en amont, **les objectifs et les conditions de sa mise en œuvre**. L'existence et les modalités pratiques de l'entretien peuvent être **diffusées à l'ensemble du personnel**, par note interne, par réunion d'information, ou par le biais des représentants du personnel s'il y en a.

Qui est concerné par l'Entretien Professionnel ?

Tous les salariés de votre entreprise **ayant deux ans d'ancienneté** sont concernés par cet entretien professionnel. Seuls les salariés intérimaires ne sont pas concernés par cet entretien (l'entreprise intérimaire s'en chargeant directement). Sont par exemple aussi concernés les salariés en contrat

d'apprentissage depuis 2 ans, les CDD de remplacement de longue durée, etc. Vous devez **informer** chaque salarié de l'existence de cet entretien professionnel, et ce dès son embauche.

Je démarre quand ?

Vous devez recevoir une première fois tous les salariés présents dans votre entreprise **avant le 7 mars 2016**. Vous devrez ensuite continuer de les recevoir au minimum tous les 2 ans.

Pour les salariés embauchés après mars 2014, l'entretien doit avoir lieu dans les 2 ans suivant leur embauche

Comment se simplifier la tâche ?

Vous pouvez choisir une **période annuelle de référence** pour faire passer ces entretiens. Eviter de recevoir les salariés tous les 2 ans à la date-anniversaire de leur contrat... trop lourd à gérer !

Sachez que vous devez également proposer systématiquement cet entretien aux salariés qui reprennent leur activité après une période d'interruption (congés maternité, paternité, sabbatique...).

Faire un bilan approfondi tous les 6 ans

Tous les 6 ans, cet entretien prendra la forme d'un **bilan** approfondi récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années. Il permet également de s'assurer qu'au cours de ces 6 dernières années, le salarié a bénéficié d'au moins 2 des 3 actions suivantes :

- avoir suivi au moins une action de formation ;
- avoir acquis un des éléments de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel, etc.) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- avoir progressé sur le plan salarial (augmentation individuelle, changement de coefficient, etc.) ou professionnel (en termes de fonctions, missions, responsabilités, etc.).

(à suivre / le prochain bulletin vous prodiguera des idées relatives au formalisme de l'Entretien Professionnel)

Que propose www.123qse.fr ?

Nous sommes **organisme de formation**, d'audit et de conseil. Nous proposons des sessions de formation, des **audits** (par un **auditeur agréé GEHSE et certifié ICA et IRCA** – membre du réseau des auditeurs **AFNOR**) pour mesurer vos points forts et vous suggérer des pistes de progrès de vos pratiques par rapport à la nouvelle version 2015 de la norme ISO 9001. Nous proposons les mêmes services pour la **transition** vers la nouvelle version **2014** du référentiel **MASE**.

Autres référentiels et normes proposés : **OHSAS 18001, GEHSE, ISO/TS 16949, 17020 et ISO 17025**

Pour les **audits de transition**, les entreprises qui le souhaitent peuvent déjà prendre contact avec nous. Nous pouvons aussi vous aider à mettre en place **la gestion du risque**. En effet, c'est une des évolutions majeures et elle fait appel à des connaissances méthodologiques spécifiques pour prendre en compte **les risques et opportunités** de son organisation.