


L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL




Bonjour Tom, je m'interroge sur les modalités de déroulement de l'entretien professionnel, peux-tu m'éclairer sur ce sujet ?

Bonjour Chris,


Ta question est effectivement très intéressante car il existe deux types d'entretiens professionnels qu'il est important de distinguer :

*Tous les employeurs doivent en effet organiser pour chaque salarié un entretien professionnel, en principe **tous les 2 ans** et au retour de certains congés ou absences, cet entretien a pour objectif d'étudier **les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi.***

*D'un autre côté, il existe un deuxième entretien à réaliser celui-ci **tous les 6 ans** et destiné à effectuer **un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié** et à apprécier s'il a bénéficié d'actions de formation sur cette période.*



D'accord, j'ai donc plus précisément entendu parler du deuxième entretien à effectuer tous les 6 ans et qui aurait été impacté par l'épidémie de COVID-19.



Il est vrai que cet entretien a été impacté étant donné qu'il a été mis en place en 2014 et que les premiers entretiens auraient dû se tenir 6 ans après à partir du 7 mars 2020, ce qui était très compliqué du fait de l'épidémie.

Le Ministère du travail a donc publié un « Questions/réponses » sur son site internet le 20 mai 2020 pour préciser les contours de cet entretien. Bien évidemment, rien n'interdit de mener cet entretien en visioconférence à condition d'établir un document écrit reflétant son contenu.

*Mais comme cela demeure complexe, une Ordonnance du 1er avril 2020, a permis aux employeurs de **reporter la tenue de cet entretien jusqu'au 31 décembre 2020.***





*Ah, c'est donc pour ça que cet entretien n'a pas encore eu lieu pour moi !
Et sur quoi porte justement cet entretien ?*

Par cet entretien, ton employeur doit s'assurer que tu as bénéficié au cours des 6 dernières années d'un entretien professionnel tous les 2 ans et que tu as :

- *Suivi au moins une action de formation (quelle que soit sa nature et durée) ;*
- *Acquis des éléments de certification par la formation ou une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;*
- *Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.*



Tout cela est intéressant mais qu'entend on par « progression salariale » ?

Sur ce point, le Ministère du travail indique qu'il s'agit :

- *Soit de la progression salariale, appréciée au niveau individuel et/ou collectif ;*
- *Soit de la progression professionnelle visant la progression « verticale », c'est-à-dire au niveau des échelons hiérarchiques, et « horizontale » en termes de responsabilités.*



J'ai parfaitement compris, et y a-t-il d'autres points importants qui ressortent de ce support du Ministère ?

Le dernier point à savoir est que si ton entreprise compte plus de 50 salariés et qu'il s'avère que sur une durée de 6 ans, tu n'as pas bénéficié des entretiens à mener tous les 2 ans, ni suivi au moins une formation non obligatoire, ton employeur est tenu d'alimenter ton Compte Personnel de Formation.

Mais l'épidémie de Covid-19 a nuancé ce point => Cette obligation d'abondement de l'employeur ne s'applique pas du 12 mars au 31 décembre 2020 et reprendra à compter du 1er janvier 2021.

Il existe également des procédures de « rattrapage » pour les employeurs de plus de 50 salariés qui peuvent échapper à cette sanction jusqu'au 31 décembre 2020 en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens prévues et d'au moins une formation non obligatoire ou d'au moins 2 des 3 mesures suivantes : formation, acquisition d'éléments de certification ou progression salariale.

