

**PARIS : Entretiens professionnels, c'est le moment d'en assurer le suivi !**

PARIS : Obligatoire depuis le 7 mars 2016, un entretien professionnel doit être organisé tous les deux ans, ce dernier ayant pour vocation d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle de chacun des salariés.

**PRESSE**  
**AGENCE .fr**  
la lettre économique

Céline Dumont-Bauer, présidente du groupe de travail Ressources Humaines d'Absoluce, explique de quelle manière l'entrée en vigueur de la loi « avenir professionnel » a quelque peu modifié le cadre de ce dispositif.

**Qui est concerné ?**

L'entretien professionnel concerne tous les salariés :

- en CDI, CDD, contrat de travail temporaire, contrat aidé...
- travaillant à temps plein ou à temps partiel,
- dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité.

Les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient également de ce dispositif, et ce, même s'ils bénéficient par ailleurs d'un accompagnement dans le cadre de leur formation en alternance.

### **A quelle fréquence ?**

L'entretien professionnel doit avoir lieu tous les deux ans à partir de l'entrée du salarié dans l'entreprise et porte sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Attention, cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

**L'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :**

- un congé de maternité,
- un congé parental à temps plein ou partiel,
- un congé d'adoption,
- un congé de proche aidant,
- un congé sabbatique,
- une période de mobilité volontaire sécurisée,
- un arrêt maladie de plus de 6 mois,
- un mandat syndical.

A la demande du salarié, l'entretien professionnel peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de son poste.

### **Nouveauté 2019 :**

Depuis le 1er janvier 2019, un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut permettre à l'entreprise d'adapter le dispositif en proposant un cadre, des objectifs

différents de ceux prescrits par la loi. Il est notamment possible de prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente.

### **Quel formalisme ?**

L'entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail, est rémunéré comme tel et a lieu dans les locaux de l'entreprise.

Les échanges qui ont lieu durant cet entretien et les engagements pris doivent être consignés dans un compte-rendu dont une copie est remise au salarié.

Depuis le 1er janvier 2019, l'entretien professionnel doit être l'occasion d'informer le salarié sur l'activation du CPF, les abondements que l'employeur est susceptible de financer et sur le Conseil en Evolution Professionnelle.

### **Bilan obligatoire !**

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. A cette occasion, l'employeur doit s'assurer que le salarié a bien bénéficié d'un entretien professionnel tous les deux ans et, si nécessaire, des entretiens prévus au retour de certaines absences.

De plus, au cours de ce bilan, il conviendra de vérifier si le salarié :

- a suivi au moins une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification, par la formation ou par une VAE (validation des acquis par l'expérience) ;
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Un accord collectif d'entreprise ou à défaut, de branche peut déterminer les modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié.

Enfin, s'agissant d'un dispositif obligatoire, rappelons que, pour les entreprises de plus de 50 salariés, le non-respect de ces dispositions est sanctionné (abondement correctif de

l'employeur sur le CPF égal à 3 000 euros).

Pour certains, la mise en œuvre de l'entretien professionnel peut paraître superflue. Cependant, le cadre de ce temps » de pause » dans un quotidien bien rôdé peut être l'occasion de conjuguer le développement de l'entreprise et les aspirations de vos salariés.

Absoluce est un réseau de cabinets indépendants d'expertise comptable, d'audit et de conseil, qui offre une palette de services complète en comptabilité, fiscalité, juridique, social, systèmes d'information et accompagnement stratégique. Il compte 22 cabinets répartis sur 49 sites sur toute la France et regroupe 690 collaborateurs, avec un chiffre d'affaires de 61,5 millions d'euros.

Absoluce est membre d'INAA, association internationale qui regroupe des cabinets d'expertise comptable et d'auditeurs indépendants présents dans 50 pays dans le monde.