



À SAVOIR

Les salariés doivent bénéficier tous les 6 ans d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel lors de l'entretien professionnel.



Les bénéficiaires ?

TOUS les salariés quels que soient la nature de leur contrat de travail, leur durée de travail (temps plein ou temps partiel), leur ancienneté, la taille et le secteur d'activité de l'entreprise dès lors qu'ils sont depuis 6 ans dans l'entreprise.

Pourquoi ?

Selon la loi, cet état des lieux permet de **vérifier** que le salarié **a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels** et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.¹

Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

“ En bref, ce bilan permet de s'assurer que votre employeur vous aide à construire et à sécuriser votre parcours professionnel. ”

Est-ce que le compte est bon pour vous ?

► Avez-vous bénéficié des entretiens professionnels ?

Depuis mars 2014², le salarié doit bénéficier **tous les deux ans**³ d'un entretien **professionnel** avec son employeur. Cet entretien doit être consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il ne doit pas porter sur l'évaluation du travail. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien comporte des informations relatives à la Validation des Acquis de l'Expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

↳ Pour aller plus loin, [télécharger la fiche sur l'entretien professionnel disponible sur notre site internet.](#)

¹ Depuis le 1^{er} janvier 2019, un accord collectif peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié.

² LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Applicable le 07 mars 2014.

³ Depuis le 1^{er} janvier 2019, un accord collectif peut définir une périodicité différente.

► Avez-vous suivi au moins une action de formation au cours des 6 dernières années ?

L'état des lieux permettra d'apprécier si vous avez suivi au moins une **action de formation dite « non obligatoire »** au cours des 6 dernières années. Dans l'esprit, ce sont les formations qui ont pour but de permettre au salarié de s'adapter aux évolutions de son emploi, ou d'occuper un autre emploi, dans l'entreprise ou ailleurs, si le sien venait à disparaître et non pas les formations

strictement nécessaires et obligatoires pour son poste actuel.

La loi définit la formation obligatoire comme « *Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.* »

► Avez-vous acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ?

- Une certification par la formation délivrée par une autorité habilitée.
- Une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles. Un diplôme (BTS, Licence...).

Un Certificat de Qualification Professionnelle délivré par une branche professionnelle...

- Ou une Validation des Acquis de l'Expérience.

► Avez-vous bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ?

La loi ne précise pas ces termes. Mais on peut valablement les traduire par une augmentation individuelle (ex : octroi de NR) voire collective...

ou professionnelle en termes de fonctions, missions, responsabilités (ex : octroi de GF...).

Si le compte n'y est pas ?

Des sanctions sont prévues par la loi en cas de non-respect de certaines dispositions pour les entreprises d'au moins 50 salariés, par le versement d'un abondement correctif sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié d'un montant de 3 000 euros.

Un décret du 30/12/21⁴ précise que le versement de l'abondement doit être effectué « *au plus tard, le dernier jour du trimestre civil suivant la date de l'entretien professionnel pris en compte pour apprécier la période de six ans.* »

↳ **Jusqu'au 30 septembre 2021.** Comme les critères définis par la loi en 2014 ont évolué en 2018, **les employeurs ont bénéficié d'une période transitoire et d'un droit d'option.** Jusqu'à cette date, ils ont pu choisir les critères pour justifier de l'accomplissement de leur obligation : soit ceux de 2014 (option B), soit ceux de 2018 (option A).

Ce droit d'option pouvait s'appliquer de manière individuelle, salarié par salarié.

⁴ Décret 2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Option A

Option B ⁽¹⁾

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit pouvoir justifier que le salarié a bénéficié durant les 6 dernières années ?

Des entretiens professionnels tous les 2 ans dont celui consacré à « l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel »

ET d'au moins une formation « non obligatoire »

ET d'au moins deux des trois mesures suivantes :
 - Formation.
 - Acquisition d'éléments de certification.
 - Progression salariale ou professionnelle.

(1) Option supprimée à partir du 01/10/2021

Si NON

L'employeur doit abonder le Compte Personnel de Formation du salarié d'un montant de 3000€



Dans les deux cas, il s'agit de conditions cumulatives et non exclusives.

Règle issue de la loi du 05/09/2018		
EXEMPLES	Le salarié a bénéficié des 3 entretiens et d'au moins une formation non obligatoire	Obligation respectée
	Le salarié a bénéficié de 2 entretiens sur les trois et d'au moins une formation non obligatoire	Obligation non respectée
	Le salarié a bénéficié des 3 entretiens mais d'aucune formation non obligatoire	Obligation non respectée
	Règle issue de la loi du 05/03/2014	
	Le salarié a bénéficié des 3 entretiens et de 2 des 3 mesures : formation, acquisition d'éléments de certification et progression salariale ou professionnelle	Obligation respectée

📌 Depuis le 1^{er} octobre 2021, seule l'option A (règle issue de loi 2018) est applicable.

Impact de la crise sanitaire ?



⚠️ Différentes ordonnances/lois ont reporté à plusieurs reprises les délais applicables **pour les périodes 2020/2021**.

- ▶ La date limite de réalisation des entretiens professionnels prévus en 2020 et au premier semestre 2021 a été reportée au 30 juin 2021.
- ▶ Compte tenu de ce report, et selon le ministère du travail, **l'employeur avait jusqu'au 30 septembre 2021 pour réaliser les entretiens professionnels destinés à faire l'état des lieux des 6 ans** qui n'ont pas pu avoir lieu en 2020 ou 2021.
- ▶ **Les sanctions par l'abondement correctif du CPF issues des entretiens professionnels "bilan à 6 ans" dont l'échéance survenait en 2020 et 2021 devront être effectives au plus tard le 31 mars 2022.**



En synthèse

Un cycle complet pour un salarié présent dans l'entreprise depuis mars 2014



Ps : Les échéances s'apprécient par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.



Ne pas confondre. Si le salarié est arrivé en janvier 2019, son premier entretien professionnel devait avoir lieu en janvier 2021. Comme il ne s'agit pas de l'entretien professionnel faisant l'état des lieux du parcours pro sur 6 ans, le report maximum autorisé était au 30/06/2021.

📌 Cliquer pour visualiser le « [Question / Réponse impact Covid](#) » sur l'entretien professionnel, édité par le ministère.



“ Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner. ”

