



ENTRETIEN PROFESSIONNEL

État des lieux du Parcours Professionnel des 6 ans

Parcours
Professionnel
Juin 2021

LE SAVIEZ-VOUS ?

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.

Depuis août 2016⁴, cet entretien comporte des **informations relatives à la Validation des Acquis de l'Expérience**.

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

⁴ LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Depuis le 1^{er} janvier 2019⁵, il doit également comporter des **informations relatives 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**.



Attention aux contrefaçons. Ce n'est pas un échange de quelques minutes sur les besoins de formation pour votre emploi actuel ou la simple évocation de votre mobilité ou date de disponibilité, encore moins d'un questionnaire à remplir ... **Les échanges doivent porter sur votre projet professionnel. L'employeur doit vous apporter des réponses, de la visibilité sur votre parcours professionnel pour permettre de le construire et ainsi le sécuriser.**

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

► 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 au cours des 6 dernières années.

Ne comptent **pas les formations dites « obligatoires »**. 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.

► 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 traduire ceci par augmentation individuelle voire collective, octroi de NR, ... ou professionnelle en termes de fonctions, missions, responsabilités, octroi de GF...

Si le compte n'y est pas ?

Des sanctions sont prévues par la loi en cas de non-respect de ces 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**.

Comme la loi a évolué entre 2014 et 2019. Le législateur a mis en place **une période transitoire avec un droit d'option pour l'entreprise**.

Pour justifier de l'accomplissement de ses obligations, l'employeur a deux options (cf. tableau ci-dessous).

↳ Ce droit d'option s'applique de manière individuelle. L'employeur applique l'option salarié par salarié.

⁵ LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel



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

À l'issue de cette période transitoire, la justification du respect des obligations se fera obligatoirement au regard des règles de la loi de 2018 (Option A dans le tableau récapitulatif en page 4).



⚠ Au regard de la crise sanitaire, différentes ordonnances ont reporté les délais applicables.

NOUVEAU : la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire **reporte une nouvelle fois la mise en œuvre des sanctions et prolonge la période transitoire et le droit d'option ouvert aux employeurs pour justifier de leur obligation à l'égard des salariés jusqu'au 30 septembre 2021.**

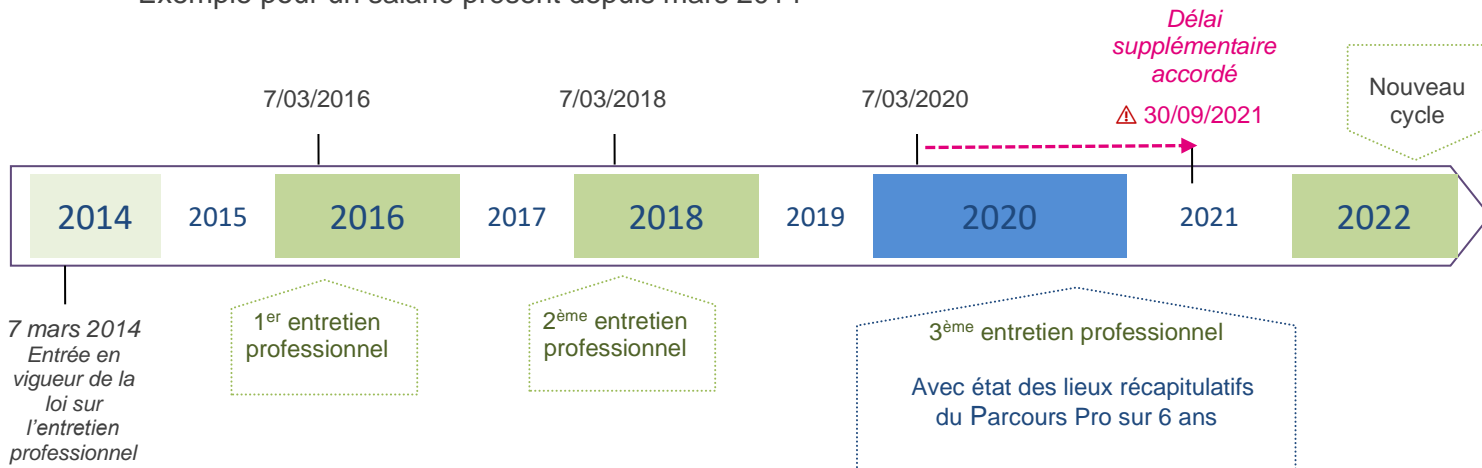
Ainsi, le site du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion en conclut :

- ▶ **La date limite de réalisation des entretiens professionnels** prévus en 2020 et au premier semestre 2021 a été reportée au **30 juin 2021**.
- ▶ **Les dispositions qui prévoient un abondement correctif au compte personnel de formation (CPF)** du salarié sont suspendues jusqu'au 30 septembre 2021 et **s'appliqueront à nouveau à partir du 1^{er} octobre 2021**.
- ▶ Compte tenu de ce report, **pour les entretiens professionnels d'état des lieux** qui n'ont pas pu avoir lieu avant le 30 juin 2021, **l'employeur a donc jusqu'au 30 septembre 2021 pour réaliser ces entretiens sans encourir de sanction.**
- ▶ **Les sanctions pourront être appliquées à partir du 1^{er} octobre 2021.**



En synthèse

Exemple pour un salarié présent depuis mars 2014



L'Employeur a jusqu'au 30/09/21 pour choisir l'option applicable pour chaque salarié

Les critères à respecter selon

Option A

Le salarié a bénéficié

Des 3 entretiens professionnels (dont l'état des lieux du PP)

+

1° Suivi au moins une action de formation (dite non obligatoire)

OU

Option B

Des 3 entretiens professionnels (dont celui sur l'état des lieux du PP)

+

Au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1° à 3°

1° Suivi au moins une action de formation (dite non obligatoire)

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE


3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

 **01/10/21**

**Non-respect des critères
Application des sanctions**



Ne pas confondre. Si le salarié est arrivé en mars 2018. Il aurait dû avoir son 1^{er} entretien professionnel en mars 2020. Comme il ne s'agit d'un entretien professionnel d'état des lieux du parcours pro sur 6 ans, le report autorisé (ordonnance Covid 19) est au 30 juin 2021 maximum.

 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. ”

