

# Entretien professionnel Conseil en évolution professionnelle

Demi-journée d'information et d'échanges- CPA  
Reims- 19 juin 2017

# L'entretien professionnel

- **Idée directrice**

→ « Le niveau et l'évolution des compétences des salariés sont un levier déterminant de la compétitivité des entreprises. Ils constituent un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des personnes.

→ Il est donc de l'intérêt de l'entreprise et des salariés d'apprécier à intervalles de temps régulier et rapproché le niveau et l'évolution des compétences des salariés, et de favoriser leur progression professionnelle »

- *Chapitre 1 de l'Ani du 14 décembre 2013 - Entretien professionnel, développement des compétences et des qualifications*

# L'entretien professionnel

- **Deux types d'entretien professionnel:**

- **Tous les 2 ans**

- Pour étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi

- **Tous les 6 ans**

- Pour faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

# L'entretien professionnel (tous les 2 ans)

- **Un entretien professionnel doit être organisé par l'employeur:**
  - dans **toutes** les entreprises
  - pour chaque salarié
  - au minimum tous les 2 ans
- **Objet:** étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi
  - *Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié*
- Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié

# L'entretien professionnel (tous les 2 ans)

- **L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue:**
  - d'un congé de maternité
  - d'un congé parental d'éducation
  - d'un congé de soutien familial
  - d'un congé d'adoption
  - d'un congé sabbatique
  - d'une période de mobilité volontaire sécurisée
  - d'une période d'activité à temps partiel
  - d'un arrêt longue maladie
  - à l'issue d'un mandat syndical

# L'entretien professionnel (tous les 2 ans)

- **Contenu:**

- Non précisé par la loi
- Peut être négocié par accord de branche et/ou d'entreprise
- A défaut, il revient à l'employeur de le définir en fonction des orientations stratégiques de l'entreprise.
- **3 étapes (selon les modèles produits par différents OPCA)**
  - Bilan du parcours professionnel
  - Identification des besoins de l'entreprise et des aspirations du salarié
  - Définition des perspectives d'évolution professionnelle du salarié

- **Consultation du CE:**

- le CE (à défaut les délégués du personnel) doit être consulté sur la mise en place de l'entretien professionnel. Celle-ci relève de la marche générale de l'entreprise du fait de son impact en termes d'organisation du travail et de formation professionnelle (C. trav., art. L. 2323-6).
- L'employeur devra notamment préciser au CE les modalités d'organisation des entretiens. (Liaisons Sociales Quotidien, Le dossier pratique , Numéro 56 du 25/03/2015)

# L'entretien professionnel (tous les 6 ans)

- La loi prévoit que tous les six ans, l'entretien professionnel doit être l'occasion de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.
  - Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié
- Cet état des lieux doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels bisannuels et d'apprécier s'il a :
  - suivi au moins une action de formation
  - acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE
  - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

# L'entretien professionnel (tous les 6 ans)

- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours des six dernières années, le salarié n'a pas bénéficié de l'entretien professionnel, et d'au moins deux des trois mesures précitées:
  - son compte personnel de formation (CPF) fait l'objet d'un abondement.
    - 100 heures pour un salarié à temps plein
    - 130 heures pour un salarié à temps partiel.
  - L'entreprise verse à l'Opcv une somme forfaitaire, dont le montant est fixé par décret



# L'entretien professionnel

- L'entretien professionnel se substitue aux entretiens de seconde partie de carrière au bilan d'étape professionnel et aux entretiens qui étaient prévus au retour d'un congé maternité, d'un congé de soutien familial ou du congé parental d'éducation

# Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

- **Enjeux et origines du CEP**

- Son principe figure dans l'ANI du 11 janvier 2013 et dans la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi
- L'ANI du 14 décembre 2013 et la loi en assurent la mise en œuvre
- Le cahier des charges du CEP a été défini par l'arrêté du 16/07/2014
- Le dispositif est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015

# Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

- **Objectif du CEP (Article L6111-6 du Code du travail)**
  - Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de *favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel*. (.....)
- **Le CEP est:**
  - ***Ouvert à toute personne, quelle que soit son statut***
  - ***Gratuit***
  - Délivré à l'initiative exclusive de son bénéficiaire
  - Sans l'accord de l'employeur, qui n'a pas à en être informé....
  - .....mais l'employeur doit assurer l'information des salariés sur la possibilité offerte d'y recourir

# Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

- **Le CEP:**
  - accompagne les projets d'évolution professionnelle
    - ***en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires.***
  - Il facilite l'accès à la formation
    - en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles
  - il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation
- **Un lieu d'accueil, de conseil et d'accompagnement personnalisés**

# Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

## LE CEP comporte 3 niveaux

- **1<sup>er</sup> niveau: un accueil personnalisé de la personne**
  - pour analyser sa situation professionnelle
  - décider de la poursuite ou non de ses démarches
  - d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider
- **2<sup>ème</sup> niveau: un conseil personnalisé par un référent**
  - pour permettre de co-construire et formaliser le projet d'évolution professionnelle et d'y assortir une stratégie
- **3<sup>ème</sup> niveau: un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet (par le même référent)**
  - avec co-construction d'un plan d'action et d'un plan de financement
    - le référent vérifiant la faisabilité et prenant les contacts utiles, notamment avec les financeurs éventuels)

# Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

- Il est mis en œuvre localement dans le cadre du service public d'orientation
- Selon un cahier des charges national
- Par 5 opérateurs nationaux.....
  - Pôle emploi
  - L'APEC
  - CAP Emploi
  - Les missions locales
  - Les OPACIF
- .....ainsi que par les opérateurs régionaux désignés par la région, après concertation au sein du bureau du CREFOP
- Il donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse destiné au salarié
- Remarques
  - Aucun financement dédié au n'est prévu
  - Les opérateurs devront le financer sur leurs ressources propres

# Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

- **Remarques**

- Le CEP est confidentiel dans sa globalité
- Aucun financement dédié au n'est prévu
- Les opérateurs devront le financer sur leurs ressources propres