

# LA LETTRE

LA NEWSLETTER MENSUELLE DES RH

LA  
BOÎTE À OUTILS  
DES RH

Février 2020

## Au sommaire :

### L'article

Entretien professionnel et bilan à 6 ans : quelles obligations ?

### Actualité RH

#AppliCPF  
#CUFPA  
#MOOC  
#Abondement

### L'outil du mois

Une trame de préparation et de restitution des entretiens annuels

### Dates à retenir

Top DRH  
Salon Solutions RH  
Congrès HR



## Entretien professionnel et bilan à 6 ans : quelles obligations pour l'employeur ?

2020 est une année charnière pour l'entretien professionnel. En effet, les entreprises de 50 salariés ou plus vont être amenées à réaliser leurs premiers états des lieux récapitulatifs des entretiens professionnels. Quelles sont les obligations de l'employeur ? Qui est concerné ? Quelle est la date limite ? A combien s'élève la sanction ? Dans cet article, nous faisons le point sur vos obligations et mettons à votre disposition une trame d'entretien professionnel avec bilan à 6 ans.

## L'entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans

Vous devez sûrement connaître cette obligation mais un petit rappel ne fait jamais de mal. Depuis la loi du 5 mars 2014, l'entretien professionnel est obligatoire tous les deux ans, à partir de l'entrée dans l'entreprise puis de la date de l'entretien précédent. Cette obligation concerne toutes les entreprises, et tous les salariés (sauf les intérimaires, les sous-traitants et les salariés mis à disposition des entreprises d'accueil).

En plus de l'obligation tous les 2 ans, 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

L'entretien professionnel est un moment d'échange entre le collaborateur et l'employeur permettant de faire le point sur l'évolution du salarié, ses besoins de formation et ses souhaits de mobilité. Il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation ! Son objectif est de recueillir les souhaits d'évolution du collaborateur et de les concilier avec la stratégie de l'entreprise.

## L'état des lieux récapitulatif obligatoire tous les 6 ans

### Définition de l'état des lieux récapitulatif

Pour vérifier que ces entretiens professionnels permettent bien l'évolution du salarié, la loi du 5 mars 2014 avait prévu une autre obligation pour l'entreprise : l'état des lieux récapitulatif.

L'état des lieux peut être considéré comme un bilan des entretiens professionnels. Il a lieu tous les 6 ans, c'est à dire tous les 3 entretiens professionnels. Il concerne les entreprises d'au moins 50 salariés.

### Obligations du bilan à 6 ans

Vous êtes employeur et votre entreprise compte 50 salariés ou plus ? Alors votre obligation est la suivante : faire un état des lieux récapitulatif avec chacun de vos collaborateurs passant leur 3e entretien professionnel. **Vous avez jusqu'au 7 mars 2020 pour faire passer l'entretien professionnel d'état des lieux de vos collaborateurs en poste dans l'entreprise avant le 7 mars 2014.**



La [solution RH Skillapp](#) vous permet de piloter vos campagnes d'entretiens et de respecter facilement vos obligations légales.

Pour éviter une potentielle sanction, il faut également prouver que durant ces 6 ans, le collaborateur a bénéficié de ses 3 entretiens professionnels et suivi au moins une formation non obligatoire.

Pour les états des lieux de 2020 uniquement, vous pouvez éviter la sanction différemment. Il faudra pour cela prouver que le collaborateur a bien bénéficié de ses 3 entretiens professionnels, et effectué 2 de ces 3 actions :

- Suivre au moins une action de formation
- Acquérir un des éléments de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel...) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle

Pour plus de précisions, nous vous invitons à lire le [Questions/Réponses sur l'entretien professionnel](#) publié par le ministère du travail fin février 2020.

### Montant de la sanction

Si vous ne pouvez pas prouver que l'état des lieux récapitulatif d'un collaborateur a bien été effectué, vous vous exposez à une sanction de

3000€ par collaborateur. Ces 3000€ seront versés sous forme d'abondement sur le Compte Personnel de Formation (CPF) du salarié.

### Trame d'entretien professionnel avec bilan à 6 ans

Pour ne pas avoir à convoquer à nouveau vos collaborateurs à la suite de leur 3e entretien professionnel, nous vous recommandons de faire l'état des lieux récapitulatif durant cet entretien. Il vous suffit d'ajouter une partie dédiée à la fin de votre modèle d'entretien. Pour vous simplifier la tâche, nous avons conçu une [trame d'entretien professionnel avec bilan à 6 ans](#).

The image shows two clipboards with forms. The left clipboard is titled "Entretien professionnel" and contains sections for:
 

- Date de l'entretien
- Motif:  Evénement professionnel  Retour de congé  Autre
- Date du précédent entretien professionnel
- Table with columns: COLLABORATEUR and RESPONSABLE DE L'ENTRETIEN. Rows include: Nom, Prénoms, Date de naissance, Nationalité, Incapacité du poste, Date d'embauche, Date d'accession à ce poste.
- Section: PARCOURS DE FORMATION (initiale et continue)
- Section: GRANDES ÉTAPES DU PARCOURS PROFESSIONNEL (table with columns: Intitulé du poste, Activités exercées, Date de début, Date de fin)
- Section: SITUATION PROFESSIONNELLE ACTUELLE (table with columns: Missions et activités exercées, Commentaires du salarié)
- Logo: skillapp

 The right clipboard is titled "État des lieux récapitulatif" and contains:
 

- Section: État des lieux récapitulatif with five questions and Yes/No checkboxes:
  - Durant les 6 dernières années, avez-vous bénéficié d'au moins 3 entretiens professionnels (incluant celui-ci) ?
  - Durant les 6 dernières années, avez-vous suivi au moins une formation ?
  - Durant les 6 dernières années, avez-vous suivi au moins une formation non obligatoire ? (avec action de formation ou en conditions post-formation d'un salarié ou d'une salariée en application d'une convention, interministérielle ou de dispositions législatives et réglementaires)
  - Durant les 6 dernières années, avez-vous acquis un des éléments de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel...) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ?
  - Durant les 6 dernières années, avez-vous bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ?
- Section: Signature\*\* with fields for: Nom et signature du collaborateur, Nom et signature du responsable.
- Footnote: Ce document est à conserver à titre de preuve et en vue d'un engagement de validation des progrès lors de prochains entretiens.
- Logo: skillapp

# L'ACTU RH DE FÉVRIER

## #MonCompteFormation

Lancée il y a trois mois, l'application Mon Compte Formation a été téléchargée par un salarié sur quatre. En moyenne, les titulaires ont engagé 1 190 euros de leur CPF et complété avec 490 euros de leur poche. Sur le milliard d'euros prévu en 2020, 160 millions ont déjà été engagés. Le budget initial risque donc de ne pas suffire. D'autant qu'en mars, les indépendants vont s'ajouter à la liste des potentiels acheteurs de formation... Affaire à suivre.

## #CUFPA

Les employeurs ont jusqu'au 29 février 2020 pour payer la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) due au titre de l'année 2019. Celle-ci comprend l'ex participation formation continue ainsi que la taxe d'apprentissage. Il existe deux cas de figure.

- Votre entreprise compte moins de 11 salariés : vous devez verser la CUFPA due sur les rémunérations de l'année 2019.
- Votre entreprise compte au moins 11 salariés : vous devez payer le solde de la CUFPA due au titre de 2019, ainsi qu'un acompte de 60 % de la CUFPA due au titre de 2020.

Enfin, toutes les entreprises ayant employé des salariés en CDD en 2019 sont redevables d'une contribution supplémentaire spécifique égale à 1 % des rémunérations versées à ces salariés.

## #MOOC

Vous souhaitez tout savoir sur la réforme de la formation professionnelle et ses nombreux impacts ? le Mag RH et Cornerstone ont conçu un [MOOC gratuit](#) et accessible à tous qui se divise en 3 parties : tirer partie des dispositifs / les acteurs face à la réforme / vers l'entreprise apprenante. Cette formation ludique se présente sous la formes de courtes vidéos d'experts, de témoignages et de schémas interactifs.

## #Abondement

L'abondement du CPF est prévu pour la fin du premier semestre 2020. L'Université d'Hiver de la Formation Professionnelle du 30 janvier a permis de préciser les modalités de cette procédure. Sur le portail de déclarations sociales "net-entreprises.fr", l'employeur pourra renseigner les noms et numéros de sécurité sociale des collaborateurs concernés. Le versement pourra s'effectuer par carte ou par virement. La Caisse des Dépôts se chargera ensuite d'alimenter le CPF des collaborateurs, de les informer, puis de fournir à l'employeur un justificatif de paiement.

## ÉVÉNEMENTS RH À VENIR

**12-13 mars 2020 (Marseille) - [Top DRH](#)**

La rencontre annuelle entre les prestataires du secteur des ressources humaines et les décideurs RH des régions Rhône-Alpes, PACA, Auvergne & Occitanie.

**17-19 mars 2020 (Paris) - [Salon Solution RH](#)**

Le salon des outils et services dédiés aux dirigeants d'entreprises, aux responsables des ressources humaines, de la formation et des systèmes d'information.

**24 mars 2020 - [Webinar : Le nouveau CPF, financement de la formation et bonnes pratiques](#)**  
Webinar organisé par Francis Lefebvre Formation

**25-26 mars 2020 (Paris) - [Congrès HR](#)**

le congrès des Décideurs en Ressources Humaines (700 Décideurs RH Grands Comptes, au travers de 20 sessions et 60 tables-rondes).

## L'OUTIL DU MOIS



### Trame d'entretien annuel

Ce modèle d'entretien individuel permet de préparer et restituer les entretiens annuels de vos collaborateurs. Faites le point sur les missions, les points forts, les difficultés, les compétences et les objectifs de vos salariés. Disponible aux formats PDF, Word et Google Docs.

Télécharger

**Quel sera le prochain outil RH du mois ?**  
À vous de décider !

Voter pour le prochain outil RH