

Formation et Entretien Professionnel : quels changements récents ?

La loi « Pour la Liberté de choisir son avenir professionnel », promulguée le 5 septembre 2018 poursuit un double objectif : **autonomie** et **développement des compétences**. Dans ce cadre, elle a modifié la gouvernance du système et l'interaction des acteurs entre eux.



ors une plus grande autonomie de l'individu avec :

Un CPF rénové, crédité automatiquement chaque année en euros et accessible via un site internet et une application mobile. Le choix des formations est facilité. Site internet: <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

Le CÉP (Conseil en Evolution Professionnelle) soutenu, qui permet aux actifs de se faire conseiller gratuitement sur leur projet professionnel, en faisant appel à des services gratuits : <http://www.mon-cep.org/>

Le CPF de transition professionnelle qui succède au CIF : son objectif est de financer des projets de reconversion professionnelle. L'examen du projet et sa prise en charge financière seront effectués par des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales-CPIR.



au niveau de l'entreprise, des obligations sociales maintenues avec notamment :



- Un changement d'appellation du plan de formation renommé « **plan de développement des compétences** » et maintien de l'obligation d'adaptation et d'employabilité des salariés.
- **Les formations dites obligatoires doivent se dérouler sur le temps de travail et donnent droit au maintien de la rémunération.**
- **Les formations hors temps de travail** sont limitées à 30 h/an à défaut d'accord, et **ne donnent plus droit à une allocation de formation.**
- **Du nouveau, du côté de l'entretien professionnel et de l'état des lieux à 6 ans.**

L'entretien professionnel : la loi prévoit qu'il soit réalisé au minimum tous les 2 ans. Son objectif est d'accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution et d'identifier ses besoins de formation.
A CASA, il est réalisé tous les ans dans la foulée de l'entretien d'évaluation. Selon les managers, l'importance attribuée à cet entretien peut être très différente (bâclé ou un vrai temps d'échanges).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'entretien professionnel a été enrichi : il doit comporter des informations sur **l'activation du CPF**, les **abondements** que l'employeur est susceptible de financer et sur le **CEP**.

Au retour d'une absence prolongée, l'entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste (cette option n'était auparavant possible qu'avant la fin d'un congé parental d'éducation).

L'état des lieux récapitulatif : tous les 6 ans, **l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié**. Ceci, afin de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années, et d'apprécier si le salarié :

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

Cet état des lieux ayant été introduit par la loi de mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, **les entreprises devaient les mettre en place pour mars 2020** avec à la clé un abondement du CPF correctif si le salarié n'a pas bénéficié d'au moins 2 des 3 items.

La loi de 2018 n'a pas modifié le calendrier (**toujours prévu pour mars 2020**), mais dorénavant l'abondement correctif du CPF doit se déclencher dès lors que le **salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'une formation non obligatoire.**