

2^e épisode sur les entretiens professionnels : le super entretien

État des lieux des 6 ans, bilan des 6 ans, « super entretien », il n'y a pas vraiment de dénomination attirée pour cet entretien professionnel renforcé.

Le super entretien doit avoir lieu tous les 6 ans. Il s'agit d'un entretien professionnel avec des rubriques supplémentaires. Il ne remplace pas l'entretien professionnel, il le complète.

Pourquoi cet entretien ?

Souvenez-vous, le mois dernier nous avons évoqué l'obligation pour toutes les entreprises de faire des **entretiens professionnels avec leurs salariés tous les 2 ans**. Une autre obligation s'applique à l'entreprise : elle doit faire suivre **au moins une formation « non obligatoire selon le code du travail »** à ses salariés **tous les 6 ans**.

Le super entretien que nous évoquons dans cette CAPEB infos est le pendant formel de cette obligation. Il permet à l'entreprise d'apporter la preuve du respect de son obligation.

Quand devez-vous le faire ?

Pour les salariés déjà présents dans l'entreprise à la date de la réforme (mars 2014), ce premier bilan doit avoir lieu au cours de l'année 2020 puis **tous les 6 ans**.

Pour les salariés arrivés dans l'entreprise après 2014, cet entretien devra se faire au cours de la 6^e année qui suit leur embauche puis tous les 6 ans. Rien n'empêche cependant d'anticiper de quelques mois afin de regrouper les entretiens avec ceux des salariés déjà présents en 2014.

Sur quoi doit porter cet entretien ?

Le code du travail précise que cet entretien permet de vérifier que le salarié a :

- bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels.
- Suivi au moins 1 action de formation au cours des 6 dernières années.
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

(Les 2 derniers points ne font plus l'objet d'une obligation)



Même si la loi prend ces items comme un simple état des lieux, profitez-en pour mettre en avant les actions que vous menez pour vos salariés. N'hésitez pas à donner des éléments qualitatifs et pas seulement quantitatifs. Cette discussion vous permettra aussi de faire un point sur les compétences et le parcours de votre salarié au sein de votre entreprise.

Pour vous faciliter la vie, nous vous conseillons d'inclure ces éléments dans la trame de vos entretiens professionnels sans créer pour autant un nouveau support.

Quelle forme doit prendre le compte-rendu ?

Tout comme l'entretien professionnel, vous devez rédiger un compte-rendu en 2 exemplaires. La loi précise le contenu sans limiter la forme. Il peut s'agir :

- d'un tableau récapitulatif

	N	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5
Entretiens professionnels *						
Actions de formation non obligatoires **						
Certification ou VAE **						
Progression salariale ou professionnelle ***						

* Précisez les dates ** Précisez les dates et intitulés de formation ou certification *** Préciser les dates et montants ou % / Fonction ou coefficient

- D'une liste récapitulant les éléments précités dans le tableau

Rendez-vous le mois prochain pour le 3^e épisode sur les entretiens professionnels. Nous aborderons l'entretien forfait jour. D'ici là, si vous avez la moindre question, contactez-nous, et pour trouver vos formations, rendez-vous sur www.formerpourbatir.fr

Pour rappel : l'entretien professionnel ou le super entretien ne sont pas des entretiens d'évaluation de son travail.