



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

carrière

Question écrite n° 33447

Texte de la question

M. Jacques Kossowski attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur l'entretien de seconde partie de carrière. À la suite du vote de l'un de ses amendements à la loi du 29 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle, il a été rendu obligatoire l'institution d'un entretien professionnel pour chaque salarié âgé de plus de 45 ans travaillant dans une entreprise employant au moins 50 salariés. Cette rencontre permet au salarié de faire le point avec son responsable hiérarchique sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle. L'entretien de seconde partie de carrière doit comporter une information précise sur les dispositifs et formations auxquels ont droit cette catégorie de salariés. L'objectif est de sécuriser la carrière des futurs seniors. Il souhaite que ses services procèdent à une évaluation du dispositif. Il demande s'il est bien appliqué par toutes les entreprises concernées, s'il fonctionne bien dans la pratique, s'il est, avec le recul, déjà possible de constater une meilleure employabilité des salariés de plus de 45 ans, si ces derniers sont satisfaits du dispositif, et si d'éventuelles améliorations sont envisagées par son ministère.

Texte de la réponse

L'entretien de seconde partie de carrière, instauré par la loi du 29 novembre 2009 était limité dans sa portée. En effet, il n'était ouvert qu'au bénéfice des salariés âgés de plus de 45 ans des entreprises d'au moins 50 salariés. Au regard des enjeux relatifs à la formation professionnelle, portés notamment par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, cet entretien a été supprimé et remplacé par un entretien professionnel qui bénéficiera à chacun des salariés et qui devra être effectué tous les deux ans. Il permettra de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. De plus, pour s'assurer de l'employabilité des salariés, la loi du 5 mars 2014 a prévu la réalisation, tous les 6 ans, d'un bilan qui sera l'occasion de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours de ces six dernières années, d'au moins deux des trois mesures suivantes : le suivi d'au moins une action de formation, l'acquisition d'éléments de certification, une progression salariale ou professionnelle. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsqu'il sera établi que le salarié n'a pas bénéficié de ces dispositions, son compte personnel de formation sera abondé et cet abondement lui permettra ainsi de suivre des actions de formation contribuant à la sécurisation de son parcours professionnel.

Données clés

Auteur : [M. Jacques Kossowski](#)

Circonscription : Hauts-de-Seine (3^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 33447

Rubrique : Formation professionnelle

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Formation professionnelle et apprentissage

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [23 juillet 2013](#), page 7725

Réponse publiée au JO le : [12 juillet 2016](#), page 6677