



Faire un bilan professionnel à 50 ans grâce à votre entreprise

 14/01/2021

50 ans est souvent un âge charnière dans la vie professionnelle d'un salarié. Rester dans la même organisation jusqu'à votre retraite, ou envisager une autre orientation pour votre dernière partie de carrière... Telles sont les questions que vous pouvez vous poser. Que vous soyez employé dans le secteur public ou dans le privé, votre Direction des Ressources Humaines (DRH) ou votre manager peut être un bon point de départ à votre réflexion.

La politique RH de votre entreprise envers les seniors

Au cours des dernières années, les entreprises ont été incitées par l'Etat à développer des politiques en faveur des salariés les plus âgés. Il est donc possible que votre employeur ait mis en place un plan ou un accord prévoyant des mesures pour les 50 ou 55 ans et plus.

Il peut être utile de prendre connaissance de ces mesures avant même de consulter votre DRH, par exemple en interrogeant vos représentants des salariés. Des mesures de formation ou d'accompagnement proposées par l'entreprise pourront servir de base constructive à vos échanges avec le service des ressources humaines.

L'entretien professionnel pour les seniors

Dans le privé, quel que soit votre âge, votre employeur a l'obligation légale d'organiser pour vous, au minimum tous les 2 ans, un **entretien professionnel**. Cet entretien vous permet d'évoquer vos perspectives d'évolution dans l'entreprise et les formations que vous pourriez recevoir.

L'entretien professionnel est obligatoire. Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation consacré à vos objectifs et à vos performances et qui, lui, est facultatif. Il n'est pas rare cependant que les entreprises organisent les 2 entretiens –

professionnel et d'évaluation – simultanément.

L'entretien professionnel doit faire l'objet d'un document formel récapitulant vos échanges. Il peut être l'occasion d'aborder franchement la question de votre parcours au sein de l'organisation dans les années à venir. Tous les 6 ans, c'est-à-dire tous les 3 entretiens professionnels, l'employeur doit faire le point avec vous sur votre évolution (notamment salariale) et sur les formations suivies au cours des 6 années précédentes.

L'entretien professionnel est également obligatoire dans le public, mais il est annuel et régi par des règles un peu différentes. Sa finalité est cependant la même.

La formation continue pour les seniors

L'entretien professionnel, ou tout autre échange informel avec votre DRH ou votre employeur, peut conduire à un [projet de formation](#) financé par l'entreprise, ou co-financé avec votre compte personnel de formation (CPF) si vous le souhaitez. Cela suppose que la formation corresponde à la fois à votre souhait et à l'intérêt de l'entreprise.

A savoir : depuis les réformes de la formation de 2014 et 2018, votre entreprise a en principe l'obligation de vous financer au moins une formation tous les 6 ans. Les formations obligatoires ou réglementaires, légalement nécessaires à l'exercice de votre fonction, n'entrent pas dans ce cadre. A partir de 2021, si votre entreprise emploie au moins 50 salariés et ne remplit pas cette obligation de formation, elle pourra être contrainte par la Direccte à verser 3 000 € sur votre CPF.

Entretien professionnel : des règles transitoires en 2020

Jusqu'à la fin de l'année 2020, la situation des salariés concernés par l'entretien professionnel-bilan organisé tous les 6 ans peut être évaluée de 2 manières, au choix de l'employeur. Pour éviter à l'entreprise la pénalité de 3 000 €, le salarié doit, soit :

- Avoir suivi au moins une formation non obligatoire dans les 6 ans écoulés (nouveau système) ;
- Remplir 2 conditions parmi cette liste : avoir suivi une formation (obligatoire ou non), avoir obtenu une certification ou un diplôme, avoir bénéficié d'une augmentation ou d'une promotion professionnelle (ancien système).

L'employeur peut faire un choix différent pour chaque salarié.

Votre entreprise n'est pas votre seul recours pour faire le point à 50 ans. Vous pouvez également demander à consulter votre [Conseil en évolution professionnelle \(CEP\)](#), ou encore suivre [un bilan de compétences](#). Mais avant d'envisager de changer d'entreprise ou de métier, il est toujours intéressant de connaître les possibilités existantes en interne, afin de faire votre choix en disposant du maximum d'informations.