

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel est un échange entre le salarié et son employeur, ayant lieu tous les deux ans, pour faire le point sur le parcours professionnel du salarié.



Les publics concernés

L'entretien professionnel concerne tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté, et toutes les entreprises, quels que soient leur taille ou leur secteur d'activité. Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation peuvent bénéficier de l'entretien professionnel.

COMPRENDRE...

Les points clés et objectifs

L'entretien professionnel est un dispositif obligatoire pour les entreprises.

Tous les deux ans, c'est un rendez-vous entre le manager et le salarié permettant à ce dernier d'échanger sur son projet professionnel, sa faisabilité et les dispositifs existants pour les mener à bien. C'est également l'occasion de faire le point sur vos besoins en développement de compétences et les formations à envisager pour l'avenir.

L'entretien professionnel est un outil important pour la gestion des ressources humaines. Il permet d'alimenter une démarche GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) ou GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) cohérente et d'alimenter le Plan de Développement des Compétences (PDC).



À savoir :

L'entretien professionnel se distingue de l'entretien annuel d'évaluation. En ce sens, il ne constitue pas une évaluation du travail du salarié.

Le contenu et déroulement

L'entretien professionnel permet d'aborder le projet professionnel du salarié au travers de :

- son évolution professionnelle ;
- ses actions de formation suivies et ses certifications ;
- ses compétences acquises, son employabilité ;
- son projet professionnel, une réflexion sur son avenir.

Lors de l'entretien, l'employeur a également l'obligation de mentionner des informations relatives à :

- l'activation du compte personnel de formation (CPF) ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- les possibilités d'abondement du CPF par l'employeur.

AGIR...

Mettre en œuvre

À l'embauche :

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Entretien bisannuel :

L'entretien a lieu obligatoirement tous les 2 ans à l'initiative de l'employeur.

Autres périodicités :

L'entretien doit également avoir lieu :

- au retour de certaines longues périodes d'absence ou de réduction d'activité : congé maternité, congé d'adoption, congé parental à temps plein ou partiel, congé de proche aidant, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt longue maladie (plus de 6 mois), mandat syndical ;
- avant un départ en congé de proche aidant ou de solidarité familiale ;
- à une date antérieure aux deux ans, à l'initiative du salarié.

Bonne pratique :

Les entretiens peuvent être organisés selon une périodicité différente, si un accord collectif d'entreprise le prévoit.

Bilan à 6 ans :

Tous les 6 ans, un entretien professionnel spécifique permet de vérifier que tous les entretiens professionnels prévus ont bien été réalisés sur la période.

Il est également l'occasion de faire un état des lieux récapitulatif du parcours du salarié, et ainsi d'apprécier si :

1° le salarié a bien suivi au moins une action de formation, obligatoire (c'est-à-dire celle conditionnant l'exercice d'une activité ou fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires), ou non ;

2° le salarié a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° le salarié a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.



À savoir :

Chaque entretien donne lieu à un compte-rendu, dont une copie est remise obligatoirement au salarié.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 dernières années de l'ensemble de ses entretiens obligatoires et d'au moins une formation non obligatoire, le CPF est abondé par l'entreprise d'un montant de 3 000€.

L'entreprise verse ce montant à la Caisse des dépôts et consignations

Être accompagné



Vous êtes salarié, vous pouvez contacter le service des ressources humaines (DRH) de votre entreprise ou votre employeur pour obtenir des informations plus détaillées.



Vous êtes une entreprise, vous pouvez contacter un conseiller OPCO 2i pour obtenir davantage d'informations et de support.



Pour en savoir +

Textes légaux

- Articles L6315-1 à L6315-2 du Code du travail
- Articles L6323-10 à L6323-15 du Code du travail
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

Autres sources d'informations

- [Site du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion](#)
- [Site du service public](#)
- [Site OPCO 2i](#)
- [Accord formation et alternance dans la branche professionnelle des IEG](#)