



Entretien professionnel Guide

Instauré par la loi du 5 mars 2014, l'entretien professionnel est obligatoire tous les deux ans, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, au bénéfice de l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut et quelle que soit leur ancienneté.

A noter : un accord collectif ou un accord de branche peut prévoir une périodicité différente.

Il remplace les différents entretiens et bilans qui existaient jusqu'à présent (entretien de seconde partie de carrière, entretien de retour de congé maternité ou de congé parental etc.) et doit être en outre systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé maternité
- d'un congé parental d'éducation
- d'un congé d'adoption
- d'un congé de proche aidant
- d'un congé sabbatique
- d'une période d'activité à temps partiel
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale
- d'un mandat syndical
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée

A noter : Cet entretien peut, à l'initiative du salarié, avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste.

Les obligations de l'employeur

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié dès son embauche qu'il bénéficiera tous les deux ans d'un entretien professionnel, peu importe la nature et la durée du contrat de travail.

Il doit également apporter la preuve de la tenue de cet entretien, en l'invitant de façon formalisée à l'entretien, par exemple. Si le salarié ne se présente pas le jour de l'entretien, il est conseillé de l'acter par écrit en lui redonnant rendez-vous.

A l'issue de l'entretien, l'employeur doit produire un compte-rendu écrit signé par le salarié et lui-même, en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié. L'employeur doit en outre veiller à son archivage (format papier scanné ou format électronique).

Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié doit être réalisé qui permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels biennaux et d'apprécier s'il a :

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

Cet état récapitulatif doit donner lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

A noter : Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre qu'une formation conditions l'exercice de son activité ou de sa fonction, le compte personnel formation du salarié est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés. Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que les trois citées plus haut.

Les points à aborder pendant l'entretien

L'entretien professionnel doit aboutir à la co-construction d'un plan d'action en prenant en compte les éléments suivants :

- Les activités et missions du salarié
- Le parcours professionnel au sein de l'entreprise
- Les compétences maîtrisées ou à développer
- Les actions de formations déjà suivies et les diplômes, titres ou certifications obtenus
- Les actions d'accompagnement suivies (bilan de compétence, coaching, tutorat, ...)
- Le projet professionnel du salarié en termes de responsabilité, promotion, mobilité, de changement professionnels et les freins éventuels
- Les projets de l'entreprise et ses besoins en compétences

Attention : Cet entretien professionnel ne se confond pas avec l'entretien annuel d'évaluation qui peut exister par ailleurs au sein de l'entreprise.

L'entretien professionnel n'a pas pour objet d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié en tant que telles, de lui fixer des objectifs ou de formaliser ses résultats par rapport aux objectifs fixés l'année précédente.

L'entretien professionnel et l'entretien d'évaluation doivent donc faire l'objet de deux entretiens distincts, sur la base de deux supports différents.

Cet entretien comporte également des informations relatives :

- à la validation des acquis de l'expérience,
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation,
- aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Pour aller plus loin :

- Support d'entretien et de compte-rendu
- Guide salarié
- Guide employeur

Sources juridiques :

Article L6315-1 du Code du travail

Article L. 6323-13 du Code du travail