

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

C'est un dispositif obligatoire pour tous les salariés, qui engage la responsabilité de votre employeur en matière de formation.

L'entretien professionnel est un moment d'échanges formels, dédié à vos perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, et distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

1 | Le dispositif

- ➔ Toute entreprise, quelle que soit sa taille, doit organiser des entretiens professionnels avec chaque salarié au moins tous les deux ans. Par ailleurs, un entretien professionnel doit être systématiquement proposé après certaines périodes d'absence ou de réduction d'activité du salarié.
- ➔ Tous les six ans, l'entretien professionnel doit intégrer un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

2 | Qui est concerné ?

L'entretien professionnel concerne tous les salariés quel que soit leur contrat ou temps de travail, dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité. Cela inclut les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

3 | À quelle fréquence ?

- ➔ Dès votre embauche
- ➔ Puis tous les 2 ans^(*)
- ➔ Et tous les 6 ans : bilan - état des lieux avec un récapitulatif de votre parcours professionnel dans l'entreprise

L'entretien professionnel doit également vous être proposé après :

- une reprise d'activité suite à une absence de longue durée ,
- un congé de maternité,
- un congé parental d'éducation,



^(*)Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, peut désormais prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente.

- une période d'activité à temps partiel,
- un congé de soutien familial,
- un congé d'adoption,
- un congé sabbatique,
- une période de mobilité volontaire sécurisée,
- un arrêt maladie pour affection de longue durée (au moins 6 mois), à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien peut avoir lieu, à votre initiative, à une date antérieure à la reprise de poste.

4 | En quoi cela consiste ?

Il s'agit d'un rendez-vous destiné à faire le point sur votre parcours professionnel et vos perspectives d'évolution.

 Pour votre employeur, il s'agit :	 Pour vous, il s'agit :
<ul style="list-style-type: none"> + de faire le point sur votre parcours professionnel, + d'identifier vos besoins en formation sur votre poste actuel et + d'envisager les évolutions possibles et les moyens de formation associés. 	<ul style="list-style-type: none"> + de faire part à votre employeur de votre projet professionnel et d'exprimer vos besoins en termes de compétences, + de faire le point sur les actions de formations que vous avez suivies, des compétences acquises et celles qui méritent d'être renforcées, + d'avoir une vision plus globale des perspectives d'évolution de votre entreprise.

L'entretien professionnel doit aussi comporter des informations relatives à l'activation du Compte personnel de formation ([Voir fiche pratique UNSA¹](#)), au conseil en évolution professionnelle (CEP) et aux abondements pouvant avoir lieu, à une date antérieure à la reprise de poste.

Cet entretien permet de faire un point sur vos perspectives d'évolution professionnelle et sur les formations suivies ou souhaitées, la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il doit être formalisé sur un document écrit dont une copie doit vous être remise et que vous conservez.

Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et ne porte pas sur l'évaluation de vos résultats et de vos performances professionnelles.



Vous pouvez vous faire accompagner par un conseiller CEP ([Voir fiche pratique UNSA²](#)) ou un représentant de l'UNSA dans votre entreprise.

¹ <https://www.unsa.org/Le-compte-personnel-de-formation-CPF-1903.html>

² <https://www.unsa.org/Le-Conseiller-en-evolution-professionnelle-CEP.html>

5 | Et l'entretien-bilan à 6 ans, c'est quoi sa spécificité ?

L'entretien-bilan à 6 ans

Il doit permettre de vérifier si mes entretiens professionnels ont bien eu lieu et si j'ai bénéficié des mesures obligatoires que mon employeur doit mettre en œuvre.

Il comporte un objectif spécifique. L'employeur doit s'assurer que vous avez bénéficié au cours des six dernières années :

- des entretiens professionnels obligatoires
- d'une formation non obligatoire (formation non soumise à un dispositif légal dans le but d'exercer une activité professionnelle).

ATTENTION SI JE SUIS SALARIÉ D'UNE ENTREPRISE DE PLUS DE 50 SALARIÉS EN CAS DE NON-RESPECT DE SES OBLIGATIONS MON EMPLOYEUR SERA SANCTIONNÉ.



Il devra abonder mon compte personnel de formation (CPF) à hauteur de 3 000 €.

Sauf si :

Avant le 30 juin 2021, j'ai bénéficié de deux de ces mesures sur trois :	A partir du 1 ^{er} janvier 2021, il m'a fait bénéficier d'une formation non obligatoire ^(*)
<ul style="list-style-type: none">+ Avoir suivi au moins une action de formation+ Avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une Validation des acquis de l'expérience (VAE)+ Avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle	<ul style="list-style-type: none">+ Un accord d'entreprise ou à défaut de branche peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié. <p><i>(*) Une formation obligatoire découle d'une convention internationale, d'une loi, de règlement (sécurité, habilitation, ...) et impose la réalisation d'une action de formation pour permettre au salarié d'exercer sa fonction, son activité.</i></p>



Articles du Code du travail : L.6315-1 ; L.1225-27 ; L.1225-46-1 ; L.3142-31 ; L.6315-1 ; L.6321-1 ; L.6323-13 ; L.315-1 ; L.3142-23 ; L.3142-1 ; L.1222-14 ; L.3121-65



En raison de la crise sanitaire, l'obligation d'abonder le CPF ne s'applique plus depuis le 12 mars 2020 et cela jusqu'au 30 juin 2021. Elle entrera de nouveau en vigueur dès le 1^{er} juillet 2021

FOIRE AUX QUESTIONS

Que se passe-t-il si mon employeur n'a pas mis en place les entretiens professionnels et que je n'ai pas pu suivre une formation ?

L'entretien professionnel étant un dispositif obligatoire, l'article R. 6323-13 du Code du travail prévoit des sanctions à l'encontre des employeurs qui ne le mettent pas en place ou qui n'en respectent pas les règles.

Quelles sont les modalités d'organisation de l'entretien professionnel ?

La loi ne précise pas les modalités d'organisation et de convocation à l'entretien. Ce dernier doit avoir lieu pendant le temps de travail et dans les locaux de l'entreprise.

L'entretien professionnel peut-il être réalisé sous forme de visioconférence ?

A priori rien ne s'y oppose à condition qu'il respecte bien les conditions énoncées à l'article L.6315-1 du Code du travail et en particulier qu'il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie vous est remise.

Sources

- Ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle, art. 1.
- Questions-Réponses du Ministère du Travail du 20 mai 2020.
- Ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020 modifiant l'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

L'avis de l'UNSA

L'entretien professionnel s'inscrit dans un moment d'échanges et doit être construit autour des souhaits professionnels du salarié et des besoins en compétences et d'emplois de l'entreprise. Encore trop souvent conduit comme un entretien d'évaluation (analyse des résultats, critères de performance...), l'entretien professionnel est l'occasion d'analyser conjointement avec l'employeur les étapes nécessaires pour élaborer son projet professionnel en matière de formation et lever les contraintes (professionnelles et personnelles) pour y parvenir.