

Tout employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller à leur employabilité (maintien de leur capacité à occuper un emploi) compte tenu, notamment, de l'évolution des emplois des techniques et des organisations.

## L'entretien professionnel, c'est quoi ?

L'entretien professionnel aborde ***l'évolution du salarié*** au-delà de la seule occupation de son poste. Il permet d'évoquer :

- › **Les compétences** du salarié au-delà des seules compétences requises pour le poste en question (compétences extraprofessionnelles, compétences non utilisées dans le cadre du poste...);
- › **Les perspectives d'évolution professionnelle**, notamment en termes de qualifications et d'emploi (changement de poste, promotion...);
- › **Les besoins** en formation ;
- › **Une information** sur les dispositifs de formation (CPF, CEP, VAE...)

### ATTENTION

L'entretien professionnel, **obligatoire**, ne concerne pas l'évaluation du travail. L'entretien professionnel ne se substitue donc pas à l'entretien annuel d'évaluation, **non obligatoire**, mais ces deux entretiens peuvent se compléter. Ils peuvent d'ailleurs être menés à la suite l'un de l'autre, dès lors que le contenu des deux échanges est bien identifié.

# L'entretien professionnel, pour qui ?

**Tous les salariés**, quel que soit leur contrat de travail : contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), contrat aidé (Contrat unique d'insertion - CUI), contrat en alternance...

**L'organisation d'un entretien par l'employeur est obligatoire. Mais le salarié est en droit de le refuser.**

## ATTENTION

L'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à un congé de maternité, un congé parental à temps plein ou partiel, un congé d'adoption, un congé de proche aidant, un congé sabbatique, une période de mobilité, un arrêt maladie de plus de 6 mois, un mandat syndical.

# L'entretien professionnel, quand ?

L'entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail et est assimilé à du temps de travail effectif. Il a lieu dans les locaux de l'entreprise.

**Fréquence** : L'entretien professionnel doit avoir lieu **tous les 2 ans** (à partir de l'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent).

**Tous les 6 ans**, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un **état des lieux récapitulatif** du parcours professionnel du salarié. Ce bilan permet de s'assurer qu'au cours de ces 6 dernières années, le salarié a :

- Bénéficié de ses entretiens professionnels ;
- Suivi au moins une action de formation ;

- Acquis un des éléments de certification professionnelle autre que celles obligatoires pour l'exercice de sa fonction, par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

## ATTENTION

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le salarié bénéficie d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF) de 3 000 euros s'il n'a pas bénéficié des entretiens et d'une formation non obligatoire au cours des six années précédant l'entretien d'état des lieux.

# L'entretien professionnel, ça se passe comment ?

Quelques thèmes à aborder au cours de l'entretien :

- Le poste de travail du salarié (tâches, missions, évolution...);
- Ses compétences, les difficultés rencontrées ;
- Ses souhaits de changement ou d'évolution ;
- Les formations déjà suivies, les certifications obtenues (diplôme, Certificat de Qualification Professionnelle – CQP...);
- Le projet professionnel ou de formation envisageable ;
- Les actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE à mettre en place ;
- Liste non exhaustive.

**Un compte-rendu** est rédigé à l'issue de l'entretien. Il est signé des deux parties. Une copie est remise au salarié. Le compte-rendu est un document individuel et son contenu ne peut être diffusé qu'avec le consentement de la personne concernée.

## RECOMMANDATION

Bien que la loi ne l'exige pas explicitement, il est fortement recommandé de permettre au salarié de préparer son entretien, *a minima* avec la notice explicative détaillant l'objet de l'entretien et sa finalité et le modèle de formulaire à préremplir.

Le salarié peut aussi préparer l'entretien en dehors de l'entreprise avec le conseiller en évolution professionnelle.

## Pour aller plus loin

Les textes de référence

- Missions des OPCO : article L6332-1
- Droit à l'entretien professionnel : Code du travail : article L6315-1
- Abondement du CPF : Code du travail : articles L6323-10 à L6323-15
- Pour défaut d'entretien : Code du travail : article L6323-13)
- Alimentation du compte : Code du travail : articles R6323-1 à D6323-3-4
- Décision du 5 juillet 2023 de la Cour de Cassation sur la tenue à la même date de l'entretien d'évaluation et de l'entretien professionnel possible.

## Les documents consultables

- La loi, les accords de branche, d'entreprise, de groupe, le plan de développement des compétences (PDC), la BDES, le rapport annuel ou le bilan social.
- Ceux de l'OPCO, de Certif.Pro, de Transition.Pro, de la CPNE, de l'Observatoire des métiers de la branche, de celui du territoire, de la CPNE, des organismes spécialisés sur la FP et l'apprentissage comme CentreInffo, du CEP...
- Ceux de la CFDT (Confédération, URI, FNCB...)

## Les acteurs à contacter

- Les institutionnels (OPCO, CEP, CPNEFP, Certif.Pro, Transition.Pro...),
- Les organismes spécialisés sur la FP,
- Le syndicat, L'URCB, la FNCB, l'URI, la Confédération.