

# 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.  
L'entretien est accordé de droit au salarié qui en fait la demande sous réserves qu'il n'ait pas déjà bénéficié d'un entretien dans les six mois précédents. Les instances représentatives du personnel (IRP) sont informés du nombre de salariés concernés.

## 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, de professionnalisation et en parcours emploi-compétences (PEC).

## 3 | À quelle fréquence ?

- ➔ Dès votre embauche
- ➔ Puis tous les 2 ans<sup>(\*)</sup>
- ➔ 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,
- une période d'activité à temps partiel,
- un congé de soutien familial,
- un congé d'adoption,

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



- 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, mais aucun délai n'est imposé entre le retour du salarié dans l'entreprise et la tenue de l'entretien.

## 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. **La responsabilité de l'organisation de l'entretien professionnel incombe à l'employeur** (Code du travail : article L. 6315-1).

L'entretien professionnel dans une TPE sera le plus souvent réalisé par l'employeur lui-même. Dans les autres entreprises, moyennes et grandes, son organisation et sa réalisation pourront être confiées, sous sa responsabilité, aux managers de proximité ou **au responsable des ressources humaines en lien avec les managers de proximité.**

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

L'entretien professionnel doit aussi comporter des informations relatives à l'activation du **Compte personnel de formation** (et aux abondements financés par l'entreprise) au conseil en évolution professionnelle (CEP), à la VAE...

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 obligatoirement 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.

L'entretien professionnel et l'entretien d'évaluation peuvent-ils être organisés à la même date ?

Oui, il n'y a pas d'opposition à ce que les 2 entretiens se tiennent à la même date tant que l'entretien professionnel ne comporte pas de questions d'évaluation (arrêt de la cour de cassation du 5/07/2023) du salarié.

**Vous pouvez préparer votre entretien avec un Conseiller en Évolution Professionnelle CEP ou un représentant de l'UNSA dans votre entreprise.**

## 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.

L'employeur doit s'assurer que vous avez bénéficié au cours des six dernières années :

- d'une progression salariale ou professionnelle
- des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE).
- des entretiens professionnels obligatoires**
- au moins 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 DEUX OBLIGATIONS MON EMPLOYEUR SERA SANCTIONNÉ.**



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

Un accord d'entreprise ou à défaut de branche peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié.

(\*) A l'inverse, 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.



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 ; L.2141-5 ; L.1225-5 ; L.2312-26.

### 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.

Il devrait être un apport utile pour l'élaboration du plan de développement des compétences (PDC) et plus globalement pour la mise en place de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) / gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

## Document réalisé par le secteur Formation professionnelle



@ eco.formpro@unsa.org

f UNSAecoformpro

X UNSAecoformpro

Retrouvez nos fiches pratiques sur notre site :

<https://www.unsa.org/-Fiches-pratiques-formation-professionnelle-.html>

Pour nous écrire, demander à recevoir notre news-letter : [eco.formpro@unsa.org](mailto:eco.formpro@unsa.org)