

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Qu'est-ce qu'un entretien professionnel ?

Tous les 2 ans, l'entretien professionnel est un rendez-vous **obligatoire** entre le salarié et l'employeur. C'est aussi une obligation lorsque le salarié revient de certains congés. Cet entretien est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui peuvent y contribuer. Le salarié peut se faire aider pour préparer cet entretien par un conseiller en évolution professionnelle (CEP). L'employeur peut être sanctionné en cas de non-respect de cette obligation.

Qui est concerné par l'entretien professionnel ?

Le salarié et l'employeur sont concernés par l'entretien professionnel.

Doivent bénéficier d'un entretien professionnel **tous les salariés dans toutes les entreprises** et tous les secteurs d'activité :

Quelle que soit la nature du contrat (à durée déterminée ou indéterminée, en apprentissage ou en professionnalisation)

Quel que soit le temps de travail prévu dans le contrat (que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel).

À quel moment le salarié est-il informé de l'existence de l'entretien professionnel ?

Le salarié est informé de l'existence de cet entretien au moment de son embauche dans l'entreprise.

À quoi sert l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel vise à accompagner le salarié dans ses **perspectives** d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Quelles informations contient l'entretien professionnel ?

Cet entretien doit comporter des informations sur différents points :

Validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE)

Activation du compte personnel de formation (CPF)

Possibilités dont dispose l'employeur de verser de l'argent (on parle d' « abondement ») sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié

Conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'employeur peut-il évaluer le salarié au cours de l'entretien professionnel ?

Non, l'entretien professionnel **ne porte pas** sur l'évaluation du travail du salarié.

Cette évaluation est effectuée dans le cadre de l'entretien annuel.

Cependant, l'entretien professionnel peut se tenir **à la même date** que les entretiens d'évaluation.

Quelles sont les échéances pour réaliser l'entretien professionnel ?

Il est prévu 3 périodicités.

Tous les 2 ans

L'entretien professionnel doit avoir lieu tous les 2 ans :

À partir de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise

Puis à partir de la date de l'entretien précédent.

À noter

Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut prévoir une périodicité différente des entretiens professionnels.

Au retour de certains congés

L'entretien professionnel doit être **systématiquement** proposé au salarié quand il reprend son activité après une période d'interruption due à un des cas suivants :

Congé de maternité

Congé parental d'éducation à temps plein ou partiel

Congé d'adoption

Congé de proche aidant

Congé sabbatique

Période de mobilité volontaire sécurisée

Période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption

Arrêt maladie de plus de 6 mois

Mandat syndical.

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

Tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cette durée s'apprécie en tenant compte de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

Il a aussi pour but de s'assurer que, pendant cette période, le salarié a :

Suivi au moins une action de formation

Acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience

Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Cet état des lieux fait l'objet d'un compte-rendu écrit. Une copie est remise au salarié.

À noter

Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut prévoir des **modalités d'appréciation différente** du parcours lors de cet entretien effectué tous les 6 ans.

Qui peut aider le salarié à la préparation de l'entretien professionnel ?

Le salarié peut **gratuitement** solliciter l'aide d'un conseiller en évolution professionnelle ou recourir à un opérateur de compétences.

Le salarié peut **gratuitement** faire appel au service d'un conseiller en évolution professionnelle (CEP) pour préparer cet entretien.

Le salarié pourra :

Faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles

Être accompagné dans ses projets professionnels.

• Trouver son opérateur CEP

L'opérateur de compétences (OPCO) propose des outils permettant au salarié de préparer cet entretien. Il s'agit de :
Guides, plaquettes

Modèles d'entretien professionnel.

Des OPCO disposent aussi, sur leur site internet, d'un espace décrivant les règles d'organisation et les enjeux de l'entretien professionnel.

• Liste des opérateurs de compétences (OPCO)

Quelles sont les sanctions pour l'employeur s'il ne respecte pas ses obligations ?

En cas de non-respect de ses obligations, l'employeur peut être sanctionné. Il faut distinguer selon que l'employeur emploie moins de 50 salariés ou 50 et plus.

Si le salarié n'a pas bénéficié les 6 dernières années des entretiens professionnels et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder son compte personnel de formation (CPF).

Le CPF du salarié est alors crédité de 3000 €.

L'employeur est soumis à des obligations en matière de formation : adaptation du salarié à son poste de travail et maintien de son employabilité.

À ce titre, en cas de contentieux, il pourrait être sanctionné en cas de non-respect de ces obligations. Cette sanction peut se traduire par le versement au profit du salarié de dommages et intérêts.

Formation des salariés du secteur privé

Dispositifs d'accès à la formation

Plan de développement des compétences (ex-plan de formation) pour un salarié

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) pour un salarié (secteur privé)

Compte personnel de formation (CPF)

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Congés et absence pour formation

Bilan de compétence

Projet de transition professionnelle (PTP)

Congé de formation d'un conseiller prud'homme

Congé de formation d'un membre du CSE en santé, sécurité et conditions de travail

Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse pour un salarié

Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES)

Validation des acquis de l'expérience

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Questions – Réponses

- Quels sont les différents dispositifs de formation du salarié du secteur privé ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Entretien annuel
- Compte personnel de formation (CPF) d'un salarié du secteur privé

Pour en savoir plus

- Recherche d'une offre de formation professionnelle continue
Source : Carif-Oref
- Entretien professionnel
Source : Ministère chargé du travail

Services en ligne

- Liste des opérateurs de compétences (OPCO)
Outil de recherche

Textes de référence

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



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30