

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

---

ENJEUX ET OPPORTUNITES

webinar du 02 mai 2022



# LES OBJECTIFS



**Evoquer les enjeux et  
bénéfices de l'Entretien  
Professionnel**  
suite à la réforme de la  
formation  
professionnelle



**Rappeler le cadre légal  
et réglementaire** de  
l'Entretien Professionnel  
et les risques afférents



Utiliser l'Entretien  
Professionnel en tant  
**qu'outil RH et  
managérial**



# LES POINTS CLES DE LA REFORME

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Un cadre d'exercice de la responsabilité de l'employeur  
en matière de formation

Un pilier de la gestion des ressources humaines

Un acte clé du management

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Une obligation légale introduite au code du travail encadrée par 2 lois majeures :

- **Loi « Formation » du 5 mars 2014** issue de la réforme de la formation professionnelle qui formalise l'entretien professionnel
- **Loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018** qui place le salarié au centre du dispositif de formation professionnelle, et qui renforce l'obligation d'information de l'employeur
- **Loi du 31 mai 2021 et ordonnance du 2 décembre 2020** qui adaptent les dispositions relatives à l'entretien professionnel pour faire face aux conséquences de la Covid-19



# LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- ✓ **Une obligation qui s'inscrit dans le renforcement des obligations relatives à l'employabilité.**

## Ce qui ne change pas

Des obligations qui perdurent (art. L.6321-1 du Code du travail)

- Adapter les salariés à leur poste de travail
- Maintenir leur capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution des métiers, des technologies et des organisations

## Ce qui a évolué

Des obligations sociales nouvelles qui créent une obligation de résultats en matière de maintien d'employabilité des salariés :

- Des entretiens professionnels renouvelés
- La gestion obligatoire des parcours des salariés sur 6 ans, au travers d'un bilan

# L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- ✓ **Un entretien professionnel obligatoire qui concerne toutes les entreprises**, quelle que soit leur taille, **et tous les salariés**, quel que soit leur ancienneté et contrat de travail (y compris en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

Un entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans



Dialoguer autour de « l'évolution professionnelle souhaitée par le salarié » en cohérence avec les besoins actuels et futurs de la structure



- Distinct de l'entretien d'évaluation
- Un contenu sur les perspectives d'évolution professionnelle et le maintien de l'employabilité

Un entretien bilan tous les 6 ans



Réaliser le bilan des actions réalisées en termes de formation, de développement et d'évolution



Un cadre législatif imposé qui a évolué :  
vérifier que le salarié a suivi au moins une formation NON OBLIGATOIRE  
(vs évolution salariale ou professionnelle, formation certifiante/qualifiante)

Un entretien spécifique après certaines périodes d'absence ou de réduction d'activités



Congé maternité  
Congé parental d'éducation  
Congé de proche aidant  
Congé d'adoption  
Congé sabbatique  
Arrêt longue maladie  
Période de mobilité volontaire sécurisée  
Au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption,  
A l'issue d'un mandat syndical

# LES OBLIGATIONS

- ✓ Tous les salariés embauchés à partir du 7 mars 2014 doivent se voir proposer un entretien professionnel tous les 2 ans, à la date anniversaire de leur entrée dans l'établissement au plus tard.
  - L'employeur est tenu **d'informer le salarié**, dès son embauche, qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.
  - Cette information peut figurer dans le contrat de travail, dans le livret d'accueil, ou faire l'objet d'autres modalités d'information (note interne, réunion d'information, IRP...)

## LES OBLIGATIONS

- ✓ **Tous les six ans, l'entretien professionnel (...) fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ». (Art. L. 6315-1 du code du travail)**
  - L'ancienneté se comprend en année révolue, l'entretien de bilan doit donc être réalisé **avant** que le salarié n'atteigne les sept ans d'ancienneté.
  - La notion d'ancienneté implique que les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas prises en compte dans le calcul des 6 ans.

## EXEMPLE

- *Les 1ers entretiens professionnels des salariés déjà en poste le 7 mars 2014 devaient être réalisés au plus tard le 7 mars 2016.*
- *Pour les salariés en poste à la date du 7 mars 2014, l'ancienneté s'apprécie par référence à cette date.*
- *Pour les salariés entrés dans l'entreprise après le 7 mars 2014, l'ancienneté s'apprécie par référence à la date d'embauche du salarié.*

# LES OBLIGATIONS

## ✓ Une obligation d'information et de formalisation

### Les salariés :

- Nouveaux embauchés
- Salariés déjà en poste
- **Envoi d'une convocation formelle au salarié** (date, objectifs, contenu)
- **Rédaction d'un document signé** par les 2 parties, avec copie remise au salarié.

### Les IRP:

- Compétence du CHSCT non prévue stricto sensu par les textes mais fortement recommandée
- CSE ou DP à consulter sur les modalités de mise en place des Entretiens professionnels / Bilan annuel dans le cadre de la présentation du Plan de Développement des Compétences pour l'année à venir.

## CE QU'IL CONVIENT DE FAIRE

- Informer les élus
- Guider les salariés dans la préparation
- Formaliser l'invitation à l'entretien
- Acter la tenue effective de l'entretien ou, à défaut, le fait de l'avoir proposé

# LA PERIODICITE

- ✓ **Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente et applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2019.**

**L'obligation d'un entretien d'état des lieux tous les 6 ans est quant à elle maintenue**  
(périodicité non négociable par accord).

- Quand un accord collectif est conclu, il s'applique, sauf stipulation contraire, pour l'ensemble du cycle d'entretiens en cours et pour les cycles d'entretiens suivants.
- Ainsi, les conditions d'application de la sanction (article L. 6323-13 du code du travail) s'apprécieront au regard des nouvelles règles de périodicité à la fin de la période de six ans, même si ces règles ont été adoptées pendant le cycle d'entretiens.

## AUTRES PRECISIONS

- Pour plus d'efficacité, il est recommandé de réaliser les entretiens en amont de l'élaboration du Plan de Développement des Compétences.
- Afin de collecter le maximum d'informations sur les aspirations des salariés et ainsi définir une politique de formation en lien avec leurs besoins, avec une gestion facilitée des achats de formation.
- La tenue de l'entretien professionnel peut être réalisée par **visioconférence**, à condition qu'il soit mené en face à face, et qu'il donne lieu à la rédaction d'un écrit dont une copie est remise au salarié.

3

DE QUOI S'AGIT-IL?

# L'ENTRETIEN ANNUEL D'EVALUATION ET L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

## *L'enjeu compétences*

« l'entraînement », pour  
être prêt le jour du match

**QUELLE ARTICULATION ?**

## *L'enjeu performance*

« le match », avec son  
score final

# L'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION ET L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

1

## *Entretien Professionnel*

Il s'agit de projeter les savoirs, les savoir-faire et savoir-être, les compétences techniques, les qualités professionnelles qui permettent au collaborateur d'être aux rendez-vous :

- avec lui-même sur son employabilité.
- avec son employeur dans son activité actuelle, et dans ses activités futures.

2

## *Entretien Annuel d'évaluation*

Il s'agit d'évaluer des résultats en mobilisant :

- Les compétences,
- Les qualités professionnelles,
- L'engagement,
- En ligne avec les attentes de l'employeur.

## 2 ENTRETIENS DISTINCTS

### ■ AVANTAGES :

2 entretiens distincts et ciblés

Un vrai temps de préparation pour chacun

Un temps dédié à l'entretien professionnel sans la pression de l'atteinte des résultats

### ■ INCONVÉNIENTS :

2 entretiens sur une année soit une gestion lourde des plannings dans une petite structure

Un Entretien « blanc » sans perspective d'évolution

***Il est possible d'organiser l'entretien professionnel et l'entretien annuel d'évaluation à la même période, voire l'un à la suite de l'autre, mais chacun doit donner lieu à un compte-rendu spécifique, dont une copie doit être remise au salarié.***



# LES POINTS À ABORDER

# LES POINTS À ABORDER EN ENTRETIEN PROFESSIONNEL

## ✔ Points à aborder tous les 2 ans

- Les missions sur le poste, le parcours professionnel, les compétences maîtrisées et celles à développer
- Les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle
- Les perspectives d'évolution ou de changements professionnels, notamment en termes de qualification et d'emploi
- L'évaluation de l'employabilité
- La réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel
- Les informations quant à l'activation du **CPF** et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer

*En amont de cet entretien, l'employeur informe de la possibilité de recourir à des services de **CEP** gratuits pour le préparer.*

# LES POINTS À ABORDER EN ENTRETIEN PROFESSIONNEL

## Le compte Personnel de Formation

**Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle**, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail, **d'un CPF** qui contribue « à l'acquisition d'un 1<sup>er</sup> niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant à son initiative de bénéficier de formation ».

**Les formations pouvant être suivies sont délimitées** (*formations sanctionnées par des certifications, attestations de validation de blocs de compétences, bilans de compétences, actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience VAE...*).

**Les droits acquis au titre du DIF sont utilisés dans le cadre du CPF** si les salariés ont procédé à l'inscription du montant de leurs droits sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) **avant le 30 juin 2021 (max. 120h)**.

**Le CPF** du salarié ayant effectué une durée de travail > ou = à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'année **est alimenté à hauteur de 500 euros au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros** (800 euros ou 8 000 euros pour un salarié de niveau III ou <).

**Un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du CPF plus favorables.**

Pour se renseigner plus avant : <https://www.opco-sante.fr/le-compte-personnel-de-formation-cpf-0>

# LES POINTS À ABORDER EN ENTRETIEN PROFESSIONNEL

## Le Conseiller en Evolution Professionnelle

Tout actif, salarié, indépendant, demandeur d'emploi, porteur de projet... peut bénéficier gratuitement d'un **conseil en évolution professionnelle**, pour s'orienter et construire un projet professionnel. Ce service gratuit permet au demandeur de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle.

Avec la loi du 5 sept. 2018, c'est maintenant **un vrai levier pour agir et choisir son avenir professionnel**.

De nombreuses agences sont accessibles avec des horaires adaptés : ouverture le samedi matin, horaires élargis....

Pour se renseigner plus avant : <https://mon-cep.org/>

# LES POINTS À ABORDER EN ENTRETIEN PROFESSIONNEL

## La Validation des Acquis de l'Expérience

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au RNCP.

Pour se renseigner plus avant : <https://www.opco-sante.fr/la-validation-des-acquis-de-l'experience-vae>

## Le Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Il peut être pris en charge financièrement **dans le cadre de son compte personnel de formation**

Pour se renseigner plus avant : <https://www.opco-sante.fr/le-bilan-de-competences>

# LES POINTS À ABORDER EN ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- ✓ **Points à aborder suite à certaines périodes d'absence :** Congé maternité, Congé parental d'éducation, Congé de proche aidant, Congé d'adoption, Congé sabbatique, Arrêt de travail pour longue maladie...
  - Organisation du retour à l'emploi du salarié
  - Détermination des besoins de formation
  - Examens des conséquences éventuelles du congé sur l'évolution de carrière
  
- ✓ **Points à aborder au terme d'un mandat avec les représentants du personnel titulaires, les titulaires d'un mandat syndical :**
  - Recensement des compétences acquises au cours du mandat et des modalités de valorisation de l'expérience acquise, *dans le cas où le nombre d'heures de délégation a atteint au moins 30 % de la durée du travail du salarié*

## PRECISIONS

### ✓ L'entretien proposé à un salarié qui reprend son activité après une période d'absence.

- La loi ne prévoit pas de délai pour organiser l'entretien. La jurisprudence recommande toutefois de donner l'information de la convocation dans les 48h ou au cours de la semaine de retour et d'organiser un entretien dans les 3 semaines.
- Depuis le 1er janvier 2019, l'entretien professionnel peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste.

5

## LES BÉNÉFICES

## POUR VOTRE ORGANISATION

- Faire le lien entre les projets et objectifs stratégiques, les aspirations professionnelles des salariés,
- Être éclairée sur les actions collectives et individuelles à accomplir (besoins de formation, préparation du plan de développement des compétences),
- Être en conformité avec la législation
- Détecter des situations sensibles et/ou à risques
- Optimiser l'employabilité des salariés et leur compétitivité
- Développer l'image de la structure et la qualité de vie au travail
- Fidéliser ses collaborateurs
- Favoriser la réflexion sur les problématiques RH (pénibilité, santé, responsabilité sociétale).

## POUR LE SALARIÉ

- Être écouté et se sentir reconnu,
- Être informé sur la structure (évolution prévisible en matière d'emploi et de stratégie),
- Pouvoir exprimer ses souhaits,
- Clarifier son positionnement et son projet professionnel (motivations, compétences, évolutions professionnelles, formation, qualification, mobilité),
- Être informé sur la VAE, le conseil en évolution professionnelle (CEP), l'activation du compte personnel de formation (CPF), les abondements de ce compte susceptibles d'être versés par l'employeur,
- Aborder des sujets spécifiques lors d'entretiens professionnels tels que ceux programmés à l'issue du congé parental d'éducation, d'un mandat syndical, ou lors d'un état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel.

## LES BENEFICES

Plus qu'un entretien, **un rendez-vous** avec chacun de vos salariés.

La possibilité de définir un plan d'actions autour de l'employabilité et la qualification des salariés, en lien avec la **GPEC**

Un exercice qui, pour être constructif, se prépare **en amont** et nécessite l'implication de tous.



# LE BILAN A 6 ANS

## LE BILAN A 6 ANS

✓ Lors de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les 6 ans, l'entretien permet de faire un bilan du parcours du salarié concernant :

- Les actions de formation
- L'acquis d'éléments de certification par la formation ou la VAE
- Les progressions en termes de salaire (au niveau individuel et/ou au niveau collectif) et/ou d'une progression professionnelle (qu'elle soit hiérarchique ou fonctionnelle)

**Les modalités d'appréciation du respect par l'employeur de ses obligations ont été modifiées par la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018 puis une période transitoire a été mise en place par une ordonnance du 21 août 2019.**

## LE BILAN A 6 ANS

- ✓ Tous les 6 ans, l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel permet de vérifier les éléments suivants :

Un critère obligatoire

Réalisation des  
entretiens  
professionnels tous  
les 2 ans

+

LOI 2014 - Au moins 2 critères sur les 3

Au moins une  
formation tous les 6  
ans

Une certification  
obtenue (formation  
ou VAE)

Une évolution  
professionnelle ou  
salariale

LOI 2018

Au moins une formation  
NON obligatoire

# RESPECT DES OBLIGATIONS

## ▼ Qu'est-ce qu'une formation obligatoire / NON obligatoire ?

- Est considérée comme obligatoire selon l'article L. 6321-2 du code du travail. « Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (...) ». Seules les actions rendues obligatoires par un texte de référence sont donc concernées.
- Les autres actions du plan de développement des compétences imposées par l'employeur à son initiative ne sont pas considérées comme des formations obligatoires et permettent donc de remplir la condition « **bénéficier d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire** ». **Sont éligibles toutes les actions de formation qui concourent au développement des compétences des salariés.**

# QUESTIONS

**Une action de formation cofinancée par l'employeur et par le salarié dans le cadre de son CPF permet-elle de satisfaire l'obligation « avoir bénéficié d'une formation non obligatoire » ?**

Le cofinancement d'une action de formation sur le CPF du salarié au sens de l'article L. 6323-4 du code du travail permet de satisfaire l'obligation « avoir bénéficié d'une formation non obligatoire » si les conditions suivantes sont respectées :

- **La mobilisation du CPF relève de l'initiative du salarié et implique son accord express conformément à l'article L. 6323-2 du code du travail**
- **Le cofinancement est sollicité par le salarié dans le cadre d'un projet de formation non obligatoire quand le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF**
- **La formation est réalisée au cours de la période évaluée lors du bilan à 6 ans**
- **L'employeur devra être en mesure d'apporter la preuve de la réalisation de l'action et de sa participation au coût de la formation**

# LES OBLIGATIONS

- ✓ **Les conditions de justification des obligations de l'employeur sont cumulatives.**  
Jusqu'au 30 septembre 2021, il existait 2 possibilités pour les employeurs de justifier de leurs obligations

| Règle issue de la loi du 5/09/2018                                                                                                                             |                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Le salarié a bénéficié des 3 entretiens et d'au moins une formation non obligatoire                                                                            | Obligation respectée     |
| Le salarié a bénéficié de 2 entretiens sur les trois et d'au moins une formation non obligatoire                                                               | Obligation NON respectée |
| Le salarié a bénéficié des 3 entretiens mais d'aucune formation non obligatoire                                                                                | Obligation NON respectée |
| Règle issue de la loi du 5/03/2014                                                                                                                             |                          |
| Le salarié a bénéficié des 3 entretiens et de 2 des 3 mesures : formation, acquisition d'éléments de certification et progression salariale ou professionnelle | Obligation respectée     |

# RISQUES FINANCIERS

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours des 6 dernières années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder le CPF d'un montant de 3 000€ pour un salarié à temps complet ou à temps partiel.

- **L'abondement** pour défaut de réalisation des obligations mentionnées à l'article L. 6315-1 du code du travail **relève de l'employeur qui doit spontanément abonder le CPF du salarié.**
- Pour procéder au versement de l'abondement, **l'employeur adresse à la Caisse des dépôts et consignations les informations nécessaires à l'abondement**, notamment son montant, le nom du salarié bénéficiaire ainsi que les données permettant son identification.
- L'abondement est effectué, au plus tard, le **dernier jour du trimestre civil** suivant la date de l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel.

## RISQUES FINANCIERS

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours des 6 dernières années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder le CPF d'un montant de 3 000€ pour un salarié à temps complet ou à temps partiel.

- Le contrôle de cette obligation est susceptible d'être réalisé par les **agents des services régionaux de contrôle de la formation professionnelle des DREETS** (ex DIRECCTE).
- En l'absence de versement ou en cas de versement insuffisant, l'entreprise est mise en demeure de procéder au versement. A défaut, elle verse **au Trésor public** un montant équivalent à l'insuffisance constatée, **majorée de 100%**.

## SITUATION PARTICULIERE

- ✓ La loi du 31 mai 2021 et l'ordonnance du 2 décembre 2020 ont adapté les dispositions relatives à l'entretien professionnel pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de la covid-19.



# RISQUE JURIDIQUE

- Sous réserve de l'appréciation des juges, **l'absence d'entretien professionnel pourrait être :**
  - **constitutive d'une faute** pour l'employeur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail
  - Évoquée comme une **situation de discrimination** avec des montants de dommage et intérêts qui peuvent rapidement progresser (barèmes prud'homaux, barèmes macron...) même pendant la relation de travail

# RISQUE JURIDIQUE

■ **Lors de contentieux** : toute situation de manquement pourra être analysée comme **un préjudice par le salarié**. Ce risque s'ajoute à l'obligation de formation s'il peut justifier qu'il n'a pas bénéficié de formation professionnelle.

■ **En cas de licenciement pour inaptitude ou motif économique**, le salarié non reclassé peut évoquer le fait qu'il n'a pas bénéficié de l'accompagnement et/ou de l'évolution professionnelle nécessaire.

**Remarque** : la salariée qui a bénéficié d'un seul entretien professionnel en 10 ans, alors que l'accord de branche applicable dans l'entreprise prévoit un entretien au moins tous les 2 ans, peut obtenir des dommages et intérêts pour mauvaise exécution du contrat de travail ( ♦ Cass. soc., 6 juill. 2016, n° 15-18.419).



# LE RÔLE DES ENCADRANTS

# LE PROCESS

## Invitation et présence du salarié :

### ■ Remise/contenu

### ■ Présence du salarié :

- Pas d'obligation pour le salarié de s'y rendre, acter le refus le cas échéant
- Sur le temps et lieu de travail
- Le salarié n'a pas à être assisté lors de l'entretien.

## Préparation du salarié :

### ■ Laisser le temps au salarié de se préparer

- Préparer une notice explicative sur l'objet de l'entretien et un formulaire pré-rempli
- Fournir une liste des postes disponibles dans la structure, des informations sur l'évolution des métiers en interne
- Fournir une liste de formations éligibles au CPF,...
- Connaître la stratégie en termes d'emploi, de postes disponibles ou à créer, les compétences nécessaires et les parcours de formation pour accéder à ces emplois

# LE ROLE DES ENCADRANTS

## Entretien professionnel

Développement  
(compétences et carrière)



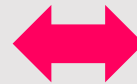
Le manager est dans une posture  
de Conseil / Orientation

## Entretien annuel d'évaluation

Performance



Le manager est dans une posture  
D'évaluation / projection



# POURQUOI SE PREPARER?

*« Mes meilleures improvisations sont celles que j'ai le mieux préparé » (Churchill)*

Cela permet de :

- Gagner du **temps**
- Diminuer le **stress**,
- Ouvrir l'ensemble des **perspectives** de développement
- S'assurer de faire les **bons choix**
- Jeter un pont vers le **futur**



**Le message pour vos équipes :**

**« BLOQUEZ VOUS DES RENDEZ-VOUS AVEC VOUS-MÊME, VOTRE PREPARATION EST IMPERATIVE »**

## POURQUOI SE PREPARER?

Vos **collaborateurs** doivent avoir **préparé leur entretien**. **Bien vérifier l'effectivité de cette étape.**

**Indiquer à vos équipes :**

- D'avoir une démarche pro-active
- De prendre le temps de faire un point sur le parcours professionnel à l'aide des questions présentées dans le guide et/ou avec le module auto-évaluation
- De s'approprier la structure du support de l'entretien professionnel

**Les supports et guides sont à communiquer aux salariés au minimum 15 jours avant la tenue de l'entretien :**

**MON ENTRETIEN  
PROFESSIONNEL**

**SUPPORT  
D'ENTRETIEN**

**GUIDE  
D'ENTRETIEN**

**AUTODIAGNOSTIC**

# QUESTIONS / REPONSES

---

**Catherine CHESNAIS**

Directrice associée

ARTHUR HUNT CONSULTING

**Caroline FAUGERE**

Directrice RH



**Delphine SIMOENS**

Chef de produits

OPCO Santé



Depuis la loi du 5 mars 2014, l'employeur, sans condition d'effectif ou d'activité, est tenu d'organiser au moins tous les deux ans les entretiens professionnels de ses salariés.

## 1/ LE PROCESSUS DE MISE EN PLACE

### **Quels sont les salariés concernés ?**

L'entretien professionnel concerne toutes les entreprises et secteurs d'activité ainsi que tous les salariés, quels que soient leur ancienneté, la nature de leur contrat de travail ou de leur temps de travail (CDI, CDD, temps complet, temps partiel...), y compris en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Seuls les salariés mis à disposition d'entreprises d'accueil, les salariés intervenant dans le cadre d'une sous-traitance et les intérimaires en sont exclus.

# 1/ LE PROCESSUS DE MISE EN PLACE

## A quelle fréquence l'entretien professionnel doit-il être organisé ?

Tous les salariés doivent se voir proposer un entretien professionnel tous les 2 ans :

- Les premiers entretiens professionnels des salariés déjà en poste au 7 mars 2014 devaient être réalisés au plus tard le 7 mars 2016. Pour ces salariés, l'ancienneté s'apprécie par référence à cette date.
- Pour les salariés recrutés après le 7 mars 2014, l'ancienneté s'apprécie par référence à la date d'embauche du salarié.

Cet entretien professionnel peut être réalisé avant la date anniversaire (ex : entretien le 01/06/2022 pour une embauche le 19/07/2020), la priorité étant que cet entretien ait lieu.

Cet entretien professionnel fait l'objet d'un premier entretien d'état des lieux, bilan à 6 ans, renouvelable tous les 6 ans. Pour les salariés dont la date de référence se situe au 7 mars 2014, et indépendamment de la crise sanitaire, le bilan à 6 ans devait avoir lieu en 2020.

Depuis le 1er janvier 2019, un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente. L'obligation d'un état des lieux tous les 6 ans est quant à elle maintenue (la périodicité est non négociable par accord).

*Nldr : A noter que certaines CCN ont rendu l'entretien professionnel obligatoire tous les ans.*

# 1/ LE PROCESSUS DE MISE EN PLACE

**Quel est le calendrier de mise en place des entretiens professionnels suite aux différents reports dans le cadre de la crise sanitaire ? A quelle date le bilan à 6 ans devait-il avoir lieu au plus tard pour les salariés présents en mars 2014 ?**

Les entretiens professionnels initialement prévus au cours de l'année 2020 et du premier semestre 2021 pouvaient avoir lieu jusqu'au 30 juin 2021.

Pour les entretiens d'état des lieux (bilans à 6 ans) n'ayant pu avoir lieu avant le 30 juin 2021, l'employeur disposait d'une possibilité de rattrapage jusqu'au 30 septembre 2021 pour réaliser lesdits entretiens sans encourir de sanction. A cet effet, il sera tenu compte de la date à laquelle l'employeur a procédé à l'entretien d'état des lieux pour déterminer l'échéance du prochain entretien professionnel.

Les mesures relatives aux sanctions qui pouvaient être appliquées aux entreprises en cas de non réalisation de ces entretiens ont ainsi été reportées jusqu'au 30 septembre 2021. A cet effet, les abondements correctifs n'ont été dus qu'à partir du 1er octobre 2021 avec un versement qui devait être effectué au plus tard le 31 mars 2022 pour les entretiens d'état des lieux dont l'échéance survenait en 2020 et 2021, dès lors que les obligations de l'employeur n'avaient pas été respectées à cette date.

# 1/ LE PROCESSUS DE MISE EN PLACE

## Comment démarrer le processus des Entretiens professionnels si rien n'a été mis en place jusqu'ici ?

L'entretien professionnel vise à rendre le salarié acteur de son évolution professionnelle et à favoriser son employabilité. Les premiers entretiens professionnels doivent ainsi être mis en place. Au-delà d'une réflexion sur le projet professionnel de chacun, ils permettront de faire le point sur ce qui s'est passé au cours des 6 dernières années (salaire, qualification, formations...) et d'enclencher le processus.

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

## 2/ LE PROCESSUS D'ÉVALUATION

**Dans le cadre des modalités d'appréciation du respect par l'employeur de ses obligations, faut-il toujours respecter au moins 2 des 3 critères ?**

Selon les dispositions des articles L. 6315-1 et L. 6323-13 du code du travail, modifiés par la loi du 5 septembre 2018, le CPF est abondé lorsque qu'il est constaté au cours de l'entretien d'état de lieux (bilan à 6 ans) que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus **et** d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire ».

Jusqu'au 30 septembre 2021, il existait 2 possibilités pour l'employeur de justifier de son obligation :

1. Dans le cadre de la Loi « Formation » du 5 mars 2014, réaliser les entretiens professionnels tous les 2 ans et permettre à chaque salarié de bénéficier d'au moins 2 des 3 critères suivants :
  - Une formation tous les 2 ans
  - Une certification par le biais d'une formation ou de la VAE
  - Une évolution professionnelle (horizontale ou verticale) ou salariale (individuelle ou collective), qui doit être mentionnée dans le support spécifique avec le taux d'augmentation du salaire correspondant.
2. Dans le cadre de la Loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018, réaliser les entretiens professionnels tous les 2 ans et permettre à chaque salarié de bénéficier d'une formation non obligatoire.

Ce droit d'option s'appliquait de manière individuelle, c'est-à-dire salarié par salarié.

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, ce sont les règles issues de la Loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 qui s'appliquent.

### 3/ L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL SUITE À UNE ABSENCE DE LONGUE DURÉE

**L'entretien professionnel doit-être organisé suite à une longue absence. Qu'entendez-vous par ce terme ?**

L'entretien professionnel est proposé systématiquement aux salariés ayant eu une longue période d'absence, notamment suite à :

- Un congé maternité,
- Un congé parental d'éducation,
- Un congé de proche aidant,
- Un congé d'adoption,
- Un congé sabbatique,
- Un arrêt longue maladie,
- Une période de mobilité volontaire sécurisée
- Au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption,
- A l'issue d'un mandat syndical.

Depuis le 1er janvier 2019, l'entretien professionnel peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste.

## 3/ L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL SUITE À UNE ABSENCE DE LONGUE DURÉE

**Suite à une absence longue durée, l'entretien de reprise remplace-t-il l'un des 3 entretiens obligatoires ?** (Ex : un salarié s'absente 6 mois. En plus de l'entretien de reprise, faut-il organiser 3 entretiens dans les 6 ans suivant son embauche ?)

L'entretien de reprise a pour objectif d'organiser le retour à l'emploi du salarié, de déterminer les besoins de formation, d'examiner les conséquences éventuelles du congé sur l'évolution de carrière. Nous vous conseillons de le considérer comme un entretien complémentaire de l'entretien professionnel obligatoire.

**Les élus du CSE ont-ils accès aux entretiens professionnels ?**

Le contenu des entretiens professionnels est confidentiel. Les élus ont accès aux informations mises à disposition dans la Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (BDESE).

**Le salarié peut-il être assisté lors de l'entretien professionnel et sous quelles conditions ?**

Le salarié peut être assisté pour faciliter la réalisation de l'entretien professionnel mais vous n'avez pas l'obligation d'accepter la présence d'une tierce personne.

## 4/ ENTRETIEN PROFESSIONNEL VS ENTRETIEN ANNUEL

### **L'entretien professionnel et l'entretien annuel d'évaluation sont -ils obligatoires ?**

L'entretien professionnel est obligatoire. Il doit être organisé tous les deux ans pour ensuite faire l'objet d'un bilan à 6 ans, à l'appui d'un support spécifique.

L'entretien annuel d'évaluation n'est pas obligatoire sauf dispositions conventionnelles contraires.

### **L'entretien professionnel et l'entretien annuel d'évaluation peuvent-ils figurer sur la même trame ?**

L'entretien professionnel et l'entretien annuel d'évaluation sont deux entretiens distincts.

Il est possible d'organiser l'entretien professionnel et l'entretien annuel d'évaluation à la même période, voire l'un à la suite de l'autre, mais vous devez utiliser une convocation et une trame de support distincts. Chaque support doit ensuite être contresigné et un exemplaire remis au salarié.

## 5/ LA FORMALISATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

### **Les entretiens professionnels doivent-ils être réalisés par la même personne ?**

La qualité de l'écrit, la traçabilité, la continuité de l'accompagnement sont encouragés. Auquel cas, il convient que cet entretien professionnel soit réalisé par la personne la plus à même de comprendre et d'accompagner le projet professionnel.

Il peut ainsi s'agir de l'encadrant direct du salarié (N+1), du Directeur/Responsable des Ressources humaines, du dirigeant de la structure. Il est également possible d'externaliser ces entretiens professionnels auprès d'un partenaire externe.

### **Qui doit remplir la trame de l'entretien professionnel et le bilan à 6 ans ?**

Le document doit être rempli par les deux parties, soit le salarié et l'employeur ou son représentant.

Il est ainsi recommandé d'envoyer le support de l'entretien professionnel au salarié, 15 jours avant la date retenue afin qu'il en prenne connaissance et qu'il puisse commencer à remplir la partie qui le concerne, s'il le souhaite. (...)

## 5/ LA FORMALISATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

(...)

Les points obligatoirement abordés au cours de l'entretien professionnel concernent :

- les missions sur le poste, le parcours professionnel, les compétences maîtrisées et celles à développer
- les perspectives d'évolution ou de changements professionnels, notamment en termes de qualification et d'emploi
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle
- les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ainsi que les conditions de réalisation de la formation
- l'identification des objectifs de professionnalisation et des dispositifs de formation qui pourraient permettre d'améliorer les compétences ou de renforcer la qualification
- Les informations quant à l'activation du CPF et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer, la VAE, le CEP
- l'évaluation de l'employabilité

## 6/ L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET L'ACCÈS À LA FORMATION

**Quel est le formalisme pour s'assurer que le collaborateur a bien reçu les éléments relatifs à la formation professionnelle ?**

Les éléments relatifs à la formation professionnelle (VAE, CPF, CEP...) doivent être mentionnés dans le support de l'entretien professionnel ce qui permet de s'assurer qu'ils ont bien été évoqués.

En parallèle, nous vous encourageons à faire une communication large sur ces différents éléments par le biais de vos supports de communication habituels.

**Les formations non obligatoires doivent-elles être financées par le CPF ou par l'entreprise ?**

Les formations non obligatoires peuvent être financées par le CPF et/ou l'employeur. Il s'agit d'un choix d'entreprise.

**Pourriez-vous nous donner des exemples de formations sur lesquelles l'employeur abonde dans le cadre du CPF ?**

Nous vous conseillons d'aller consulter le site du CPF qui vous apportera de la visibilité sur les formations accessibles.

<https://www.opco-sante.fr/le-compte-personnel-de-formation-cpf-0>

**Quelle est l'ancienneté et l'expérience professionnelle nécessaire pour faire une VAE?**

Le bénéficiaire doit pouvoir justifier d'au moins 1 an d'expérience à temps complet soit 1607 heures (continu ou non) -

<https://www.opco-sante.fr/la-validation-des-acquis-de-l'experience-vae>

## 6/ L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET L'ACCÈS À LA FORMATION

**Accepter un CPF sur le temps de travail et maintenir le salaire du professionnel peut-il être considéré comme un cofinancement valorisant la formation dans le cadre des entretiens professionnels ?**

Le cofinancement d'une action de formation sur le CPF du salarié au sens de l'article L. 6323-4 du code du travail permet de satisfaire l'obligation « avoir bénéficié d'une formation non obligatoire » si les conditions suivantes sont respectées :

- La mobilisation du CPF relève de l'initiative du salarié et implique son accord express conformément à l'article L. 6323-2 du code du travail
- Le cofinancement est sollicité par le salarié dans le cadre d'un projet de formation non obligatoire quand le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF
- La formation est réalisée au cours de la période évaluée lors du bilan à 6 ans
- L'employeur doit être en mesure d'apporter la preuve de la réalisation de l'action et de sa participation au coût de la formation

Le co-financement se fait ainsi sur le coût de la formation, à partir du moment où le salarié en fait la demande. Le seul maintien de salaire sans abondement sur le CPF n'est pas considéré comme du co-financement.

## 7/ LES RISQUES DE NON-RESPECT DES OBLIGATIONS

**Que se passe-t-il si le salarié ne signe pas son entretien professionnel ?** (volontairement, par négligence...) ? **Un salarié a-t-il le droit de refuser un entretien professionnel ?**

Un salarié peut refuser de réaliser un entretien professionnel. Dans ce cadre, vous ne pouvez pas le sanctionner mais vous devez demander au professionnel de signifier son refus par écrit. S'il ne le fait pas, vous devrez démontrer la réalité de la convocation.

Si le salarié ne signe pas le compte-rendu de l'entretien professionnel, vous devez être en mesure de prouver que vous l'avez sollicité et relancé pour finaliser la démarche. Un écrit (mail, courrier) est recommandé.

Ainsi, il convient de définir et de respecter un processus de convocation et de suivi de l'entretien professionnel pour acter la tenue effective de l'entretien ou, à défaut, le fait de l'avoir proposé :

1. Envoi d'une convocation formelle au salarié (date, objectifs, contenu) par courrier remis en main propre contre signature ou en LRAR
2. Rédaction du support par les 2 parties, avec copie remise au salarié
3. Recueil du support signé par le salarié dans un délai de 15 jours suite à l'entretien professionnel ce qui nécessite la détermination des modalités de recueil et de sauvegarde des supports d'entretien professionnel
4. Actualisation de l'outil de suivi quant à la réalisation des entretiens professionnels pour chaque salarié (date de réalisation, formations proposées...)

## 7/ LES RISQUES DE NON-RESPECT DES OBLIGATIONS

### Quels sont les risques si aucun entretien professionnel ni bilan à 6 ans n'a été réalisé ?

Sous réserve de l'appréciation des juges, l'absence d'entretien professionnel pourrait être constitutive d'une faute pour l'employeur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Une situation de discrimination peut également être évoquée avec un risque de dommages et intérêts.

Par ailleurs, lorsqu'au cours des six dernières années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation d'un montant de 3 000€ pour un salarié à temps complet ou à temps partiel. Conformément aux articles L. 6315-1 II et L. 6323-13 du code du travail, l'abondement du CPF « droits correctifs » en cas de méconnaissance des obligations liées à l'entretien professionnel ne s'applique que dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Jusqu'au 30 septembre 2021 (disposition transitoire prévue au XIII de l'article 1 de la loi du 5 septembre 2018), l'employeur pouvait également justifier de l'accomplissement de ses obligations en la matière à l'égard d'un salarié lorsque ce dernier avait bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels prévus et :

- d'une action de formation
- d'éléments de certification
- d'une progression salariale ou professionnelle :
  - la progression salariale s'apprécie à la fois au niveau individuel et/ou au niveau collectif,
  - la progression professionnelle comprend la progression "verticale", au niveau des différents échelons hiérarchiques, et la mobilité "horizontale", qui consiste en une progression en termes de responsabilités ou en un changement de métier.

(...)

## 7/ LES RISQUES DE NON-RESPECT DES OBLIGATIONS

**Quels sont les risques si aucun entretien professionnel ni bilan à 6 ans n'a été réalisé ?**

(...)

L'abondement pour défaut de réalisation des obligations mentionnées à l'article L. 6315 1 du code du travail relève de l'employeur qui doit spontanément abonder le compte personnel du salarié. Pour procéder au versement de l'abondement, l'employeur adresse à la Caisse des dépôts et consignations les informations nécessaires à l'abondement, notamment son montant, le nom du salarié bénéficiaire ainsi que les données permettant son identification.

L'abondement est effectué, au plus tard, le dernier jour du trimestre civil suivant la date de l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel (IV de l'article R. 6323-3 du code du travail).

Par dérogation, pour les entretiens d'état des lieux du parcours professionnel dont l'échéance survenait en 2020 et 2021, le versement de l'abondement correctif, le cas échéant, devait être effectué au plus tard le 31 mars 2022 (III de l'article 4 du décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage).

En l'absence de versement ou en cas de versement insuffisant, l'entreprise est mise en demeure de procéder au versement, dans le respect de la procédure contradictoire. A défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majorée de 100%.

## 7/ LES RISQUES DE NON-RESPECT DES OBLIGATIONS

**Faut-il abonder le CPF d'un salarié ayant eu de longues absences empêchant l'organisation des entretiens professionnels tous les 2 ans ?**

Dans la mesure où la personne a été absente sur une période de longue durée, il convient d'organiser l'entretien professionnel à son retour. Vous devez être en mesure de tracer la convocation aux entretiens et l'incapacité à pouvoir les réaliser.

**Dans notre structure, aucun entretien n'a été effectué depuis 2014. Nous avons débuté la campagne courant 2021, soit un seul entretien pour chaque salarié actuellement. Nous sommes passé à un effectif + 50 salariés en 2021... Est-on concerné par l'abondement de 3 000€ pour tous nos salariés ?**

Depuis la loi du 5 mars 2014, l'employeur, sans condition d'effectif ou d'activité, est tenu d'organiser au moins tous les deux ans les entretiens professionnels de ses salariés. Il est possible de considérer que vous pourriez être en risque d'être redressé pour défaut d'entretien professionnel depuis 2014.

# MERCI

---

