

DÉFINITION

C'EST QUOI ?

Obligatoirement mis en place **tous les deux ans** depuis le 7 mars 2014, l'entretien professionnel est un **temps d'échange entre l'employeur et le salarié sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié** notamment sur la qualification et l'emploi. Le salarié est informé lors de son embauche de l'existence de cet entretien professionnel.

- Il est également organisé dans les situations suivantes :
- reprise d'activité à l'issue d'un congé de maternité ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de proche aidant ;
- congé d'adoption ;
- congé sabbatique ;
- période de mobilité volontaire sécurisée ;
- période d'activité à temps partiel (suite à un congé de maternité ou d'adoption) ; arrêt longue maladie ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

Lors d'une absence prolongée, l'entretien professionnel peut avoir lieu à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

La conduite de l'entretien professionnel **donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.**

Au cours de cet entretien, l'employeur doit transmettre au salarié des informations sur la validation des acquis de l'expérience, le conseil en évolution professionnelle, des informations relatives à l'activation de son compte CPF et aux abondements que l'employeur est susceptible de financer.

CARACTÉRISTIQUES

QUELLE DIFFÉRENCE AVEC L'ENTRETIEN ANNUEL (OU ENTRETIEN D'ÉVALUATION) ?

L'**entretien professionnel** a pour objet de faire le point sur le parcours professionnel du salarié, ses compétences et d'envisager les évolutions possibles et les moyens de formation associés.

L'entretien annuel d'évaluation concerne l'appréciation du travail du salarié et peut permettre à l'employeur notamment de justifier ses choix notamment en matière de rémunération, primes, avancement ou formation.

Le salarié doit être informé préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles. Les résultats obtenus sont confidentiels.

Cet entretien doit être tenu dans un temps différent de celui consacré à l'entretien professionnel toutefois les deux entretiens peuvent se suivre.

MISE EN ŒUVRE

LE BILAN À 6 ANS

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait **un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié** donnant lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. C'est ce que l'on appelle le bilan à 6 ans.

Il **permet de vérifier** que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi **au moins une action de formation** ;
- **acquis des éléments de certification** par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une **progression salariale ou professionnelle.**

QUELLES SONT LES SANCTIONS ?

Dans les entreprises d'**au moins cinquante salariés**, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens et d'au moins une formation non obligatoire, son **Compte personnel de formation (CPF) est abondé par l'employeur de 3 000 euros**.

À noter qu'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés. Il peut également prévoir des modalités d'appréciation du parcours professionnel autres que les trois mesures analysées en entretien de bilan tous les 6 ans (formation, acquis de l'expérience et progression salariale ou professionnelle).

En outre, l'accord collectif peut prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente des deux ans.

L'OPCO Santé vous accompagne dans la mise en place de vos entretiens via des documents à télécharger sur notre site opco-sante.fr :

- un guide PDF pour réussir vos entretiens professionnels ;
 - un kit d'outils « prêts à l'emploi » pour vous aider à préparer et à mener ces entretiens ;
 - un guide PDF pour vos salariés.
-