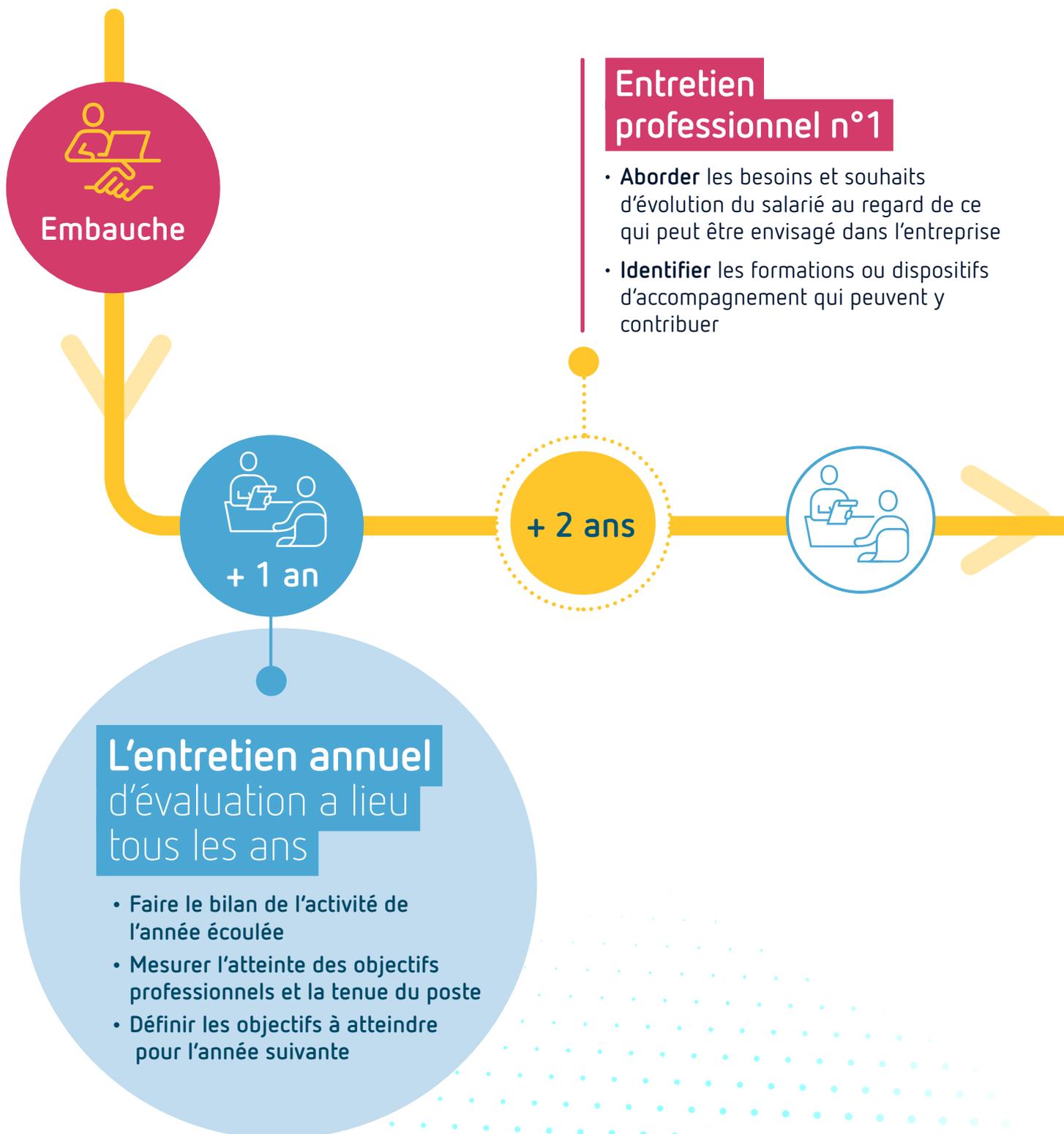




Guide de **L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**



Schéma chronologique DES ENTRETIENS





Entretien professionnel n°2

+ 4 ans

Entretien professionnel n°3

Entretien bilan à 6 ans
Récapitulatif permettant de vérifier :

- Le suivi d'action de formation
- L'acquisition d'éléments de certification
- Le bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle

+ 6 ans

+ 8 ans

Entretien professionnel n°4



1 L'entretien PROFESSIONNEL

Quel cadre réglementaire ?

Le Code du Travail, modifié par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, rend obligatoire pour tous les salariés quels que soient leurs contrats de travail et leur ancienneté, la tenue d'un **entretien professionnel tous les deux ans**.

Un entretien devra également être tenu **après toute absence du salarié** pour les raisons suivantes :

- Congé de maternité ou d'adoption
- Congé parental d'éducation partiel ou total
- Congé de proche aidant
- Congé sabbatique
- Période de mobilité volontaire sécurisée
- Congé maladie ou accident de travail de plus de 6 mois
- Mandat syndical.

L'entretien professionnel est **organisé pendant le temps de travail**. Il donne lieu à la **rédaction d'un compte-rendu** dont une copie est remise au salarié. A l'occasion de son embauche, le salarié doit être informé de l'existence de cet entretien, de ses modalités pratiques et ses objectifs.



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

Un accord collectif d'entreprise peut prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente, dans le cadre du respect de la loi.

Quel intérêt pour le salarié et l'employeur ?

L'entretien professionnel est l'occasion pour le salarié de faire un point sur sa carrière professionnelle et ses souhaits d'évolution à court, moyen et long terme au sein ou en dehors de l'entreprise.

Afin de renforcer ou compléter ses connaissances et compétences, il pourra alors exprimer à son employeur ses besoins de formation. Aussi, il pourra les faire reconnaître, par exemple par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'employeur pourra, quant à lui, faire le lien entre les perspectives d'évolution du salarié et les besoins de l'entreprise. C'est un moment clé dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

Quelle est la différence entre l'entretien professionnel et l'entretien annuel ?

Contrairement à l'entretien professionnel, la loi n'impose pas à l'employeur la tenue d'un entretien annuel. En revanche, la convention collective peut l'imposer. C'est le cas de la Convention Collective Nationale des Acteurs du Lien Social et Familial (Alisfa) qui l'inscrit dans l'article 5 du chapitre 5.

L'entretien annuel est un temps d'échange permettant au salarié et à son responsable :

- de faire un bilan de l'année écoulée
- de vérifier la tenue du poste et si les objectifs fixés ont été atteints afin de déterminer la rémunération individuelle supplémentaire (RIS) du salarié.
- de fixer de nouveaux objectifs pour l'année suivante.

L'entretien d'évaluation a lieu chaque année au plus tard le 30 novembre.



Comment se déroule l'entretien professionnel ?

Avant



Prévoir une date d'entretien

Délai de prévenance : le salarié doit être prévenu de la date de l'entretien au moins 7 jours avant sa tenue (sauf contraintes particulières)

L'employeur remet au salarié un document préparatoire (cliquez ici pour télécharger la trame d'entretien proposée par la branche) et la présente note explicative.

Préparation du salarié : récap de ses informations (historique dans l'entreprise, qualifications détenues, formations suivies...), les souhaits d'évolution et de formation. Ils peuvent également prendre connaissance des documents mis à disposition par la branche en cliquant ici.

Préparation de l'employeur qui mènera l'entretien : recueil des informations sur le salarié (historique dans l'entreprise, qualifications, formations suivies...), sur la situation de l'entreprise, les opportunités d'emploi et / ou d'évolution.

NB : afin d'assurer la tenue de cet entretien, les employeurs peuvent être formés à cet exercice. Ils peuvent également prendre connaissance des documents mis à disposition par la branche en cliquant ici.

Pendant



Le salarié et l'employeur échangent librement au sujet :

- Du parcours du salarié (expériences professionnelles, activités exercées dans la structure, actions de formations, compétences acquises, etc.)
- Des souhaits d'évolution du salarié au sein ou en dehors de la structure
- Des moyens de mise en œuvre du projet du salarié
- Des besoins identifiés au sein de la structure

L'employeur informe obligatoirement le salarié sur les dispositifs mobilisables pour se former ou obtenir une certification :

- Du CPF (compte personnel de formation)
- Du CEP (conseil en évolution professionnelle)
- De la VAE (validation des acquis de l'expérience)

Il informe également sur les possibilités de parcours de formation ainsi que sur les passerelles entre les diplômes.

Il orientera si besoin le salarié vers les interlocuteurs ad hoc (CPNEF Alisfa, Uniformation, Transition pro)

Après



Formalisation des conclusions :

un document écrit retraçant son contenu, ses conclusions, les décisions associées est produit en deux exemplaires :

- L'un à remettre au salarié,
- L'autre à conserver par l'employeur.





2 L'entretien BILAN A 6 ANS

De façon obligatoire, tous les six ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif, permettant de constater les évolutions dans le parcours du salarié.

Cet entretien « état des lieux récapitulatif » permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié des entretiens professionnels biennaux et d'apprécier s'il a (au cours des 6 dernières années) :

- Suivi au moins une action de formation,
- Acquis tout ou partie d'une certification par la formation ou la VAE,
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Cet entretien bilan donnera également lieu à la rédaction d'un compte rendu dont une copie est remise au salarié.

Attention : Dans les entreprises d'au moins 50 salariés équivalent temps plein (ETP), le Code du travail prévoit un abondement correctif de 3 000 € porté par l'employeur sur le CPF du salarié si ce dernier n'a pas bénéficié :

- d'un entretien professionnel tous les deux ans
- et d'une formation non obligatoire sur la période



La progression salariale s'entend hors évolution de la valeur du point et hors augmentation annuelle de 0,5% de la RIS sur les 6 années.



En savoir plus

Pour vous aider à préparer l'entretien professionnel, téléchargez la trame proposée par la branche

[en cliquant](#)

Retrouvez ces informations mises à jour régulièrement sur le site internet du ministère du travail

[en cliquant](#)



La branche vous conseille. Retrouvez toutes les informations sur le site internet de branche : www.cpnef.com

Vos interlocuteurs :

- Les Référents en Régions (RR)
- Les conseillers Uniformation

