



Formation professionnelle

Circulaire FP N° 02.20 du 18/02/20

L'entretien professionnel

Quelle différence entre un entretien professionnel et un entretien annuel d'évaluation ?

L'entretien professionnel est obligatoire

L'entretien professionnel est centré sur le salarié :

- L'expression de ses aspirations,
- Ses possibilités d'évolution (dans ou hors de l'entreprise),
- Ses souhaits de formation (au-delà de ceux identifiés par l'entreprise) ;

L'entretien professionnel est obligatoire au moins tous les 6 ans mais l'employeur peut toujours décider d'organiser des entretiens professionnels une fois par an. Un accord collectif peut aussi modifier cette périodicité.

L'entretien annuel d'évaluation est facultatif

C'est une pratique managériale.

L'entretien annuel d'évaluation consiste à apprécier les compétences du salarié, il vise à la performance du salarié dans une équipe et dans une organisation de travail. Il porte sur l'évaluation de l'atteinte des objectifs de l'année précédente et sur la fixation des objectifs de l'année à venir ;

L'entretien d'évaluation logiquement se déroule généralement tous les ans plusieurs fois par an selon les activités et les nécessités.

Dans la pratique, des éléments de l'entretien annuel d'évaluation ont pu être intégré dans l'entretien professionnel

Aujourd'hui, ces deux entretiens peuvent se dérouler sur un même temps mais devront être consigné sur des supports distincts.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du salarié mais sur les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cette obligation est inscrite dans le Code du travail (article L. 6315-1). La responsabilité de l'organisation de l'entretien professionnel incombe à l'employeur.

L'entretien professionnel dans la TPE sera le plus souvent réalisé par l'employeur lui-même. À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), gratuits. Dispensés par des opérateurs du CEP, ils peuvent l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

L'entretien professionnel est l'un des outils de la politique RH qui permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours professionnel. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

Qui ?

La loi vise tous les salariés qui ont deux ans d'ancienneté dans l'entreprise quel que soit leur contrat de travail.

Sont exclus:

- Les salariés mis à disposition des entreprises d'accueil,
- les salariés intervenant dans le cadre d'une sous-traitance
- les intérimaires.

Quoi ?

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

- l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi ;
- les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;
- l'évaluation de son employabilité ;
- la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel.

Quand ?

Tous les 2 ans. Pour les salariés embauchés après l'entrée en vigueur de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, ces entretiens doivent être mis en place tous les deux ans. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

L'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel pour les salariés au retour de :

- Congé maternité / parental d'éducation /soutien familial /d'adoption / sabbatique
- Période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- Arrêt de travail pour longue maladie ;
- Et à l'issue d'un mandat syndical.

Le contenu de l'entretien professionnel de la 6^{ème} année

Tous les six ans de présence du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel comporte un objectif spécifique : élaborer un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Concrètement, l'employeur doit s'assurer que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années d'un entretien professionnel tous les deux ans et si nécessaire d'entretiens prévus au retour de certaines absences.

Suivez-nous sur www.umih.fr



Par ailleurs, il doit s'assurer que le salarié au cours de ces six années a :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle :
 - la progression salariale d'un salarié 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.

Sanction ?

L'absence d'entretien professionnel pourrait être constitutive d'une faute pour l'employeur dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail.

Entreprises de +50 salariés :

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. En 2020, soit six ans après les premiers entretiens, ce versement devra être effectué auprès de la Caisse des dépôts et consignations.

Chaque année, avant le 1er mars, l'employeur adressera à son opérateur de compétences la liste des salariés concernés par l'abondement correctif et le montant en euros attribué ainsi que la somme forfaitaire.

Période transitoire

Pour l'entretien professionnel à 6 ans devant avoir lieu en 2020, l'employeur à 2 options :

- soit l'employeur justifie du respect des dispositions de la loi du 5 septembre 2018 :
 - il doit démontrer que le salarié a bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction.
- Soit l'employeur se prévaut des dispositions antérieures et applique donc la règle issue de la Loi du 5 mars 2014 :
 - Il doit démontrer que le salarié a bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures suivantes :
 - Avoir suivi au moins une action de formation,
 - Avoir acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE,
 - Avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

La date butoir de mise en œuvre pour ces entretiens à 6 ans n'est plus au 6 mars 2020 mais au 31 décembre 2020.

Suivez-nous sur www.umih.fr



Textes de référence

- [Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)
- [Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- [Décret N°2018-1171 du 18 décembre 2018](#) relatif aux modalités d'abondement du compte personnel de formation
- [Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019](#) visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018