



En quoi consiste l'entretien professionnel ?

Vérfié le 30 août 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Autres cas ? [Entretien annuel \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31854\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31854)

Entretien reporté en raison de la situation sanitaire liée à la Covid

8 juin 2020

En raison de la crise sanitaire, l'[entretien professionnel peut avoir lieu jusqu'au 31 décembre 2020](https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/entretien-professionnel) (https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/entretien-professionnel).

Tous les 2 ans, l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

De quoi s'agit-il ?

L'entretien professionnel vise à :

- accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion, ...)
- et identifier ses besoins de formation.

L'entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il doit informer le salarié sur la [validation des acquis de l'expérience professionnelle \(VAE\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401). L'entretien doit également comporter des informations sur l'activation du [compte personnel de formation \(CPF\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705) et des possibilités de financement par l'employeur.

Le contenu spécifique est défini par convention ou accord. S'il n'y a pas de stipulation dans l'accord de branche ou d'entreprise, il revient à l'employeur de définir le contenu de l'entretien en fonction des orientations stratégiques de l'entreprise. Exemples :

- bilan du parcours professionnel du salarié avant et depuis son entrée dans l'entreprise,
- identification des besoins de l'entreprise et des aspirations et compétences du salarié,
- perspectives d'évolution professionnelle.

⚠ Attention : l'entretien professionnel ne concerne pas [l'évaluation du travail](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31854) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31854) du salarié, qui est effectuée dans le cadre de son entretien annuel.

Qui est concerné ?

L'entretien professionnel concerne tous les salariés :

- en CDI, CDD, contrat de travail temporaire, contrat aidé ...,
- travaillant à temps plein ou temps partiel,
- dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité.

Les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, qui ont la qualité de salariés, ne sont pas exclus de ces dispositions. Et ceci même s'ils bénéficient par ailleurs d'un accompagnement dans le cadre de leur formation en alternance.

Échéances

Fréquence

L'entretien professionnel doit avoir lieu tous les 2 ans (à partir de l'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent).

L'employeur peut, soit par décision unilatérale, soit en application d'un accord collectif, organiser des entretiens professionnels à une périodicité et selon des modes différents.

Toutefois, l'entretien professionnel doit être **systématiquement** proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé de maternité,
- un congé parental à [temps plein](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2280) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2280) ou [partiel](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2332) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2332),
- un congé d'adoption,
- un congé de proche aidant,
- un congé sabbatique,
- une période de mobilité volontaire sécurisée,
- un arrêt maladie de plus de 6 mois,
- un mandat syndical.

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

➔ **À savoir** : l'employeur d'au moins 50 salariés a jusqu'au 31 décembre 2020 pour mettre en place le nouveau cadre de l'entretien professionnel.

État des lieux tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

Il permet également de s'assurer qu'au cours de ces 6 dernières années, le salarié a :

- suivi au moins une **action de formation** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31878>),
- acquis un des éléments de **certification professionnelle** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15984>) (diplôme, titre professionnel, etc.) par la formation ou par une **validation des acquis de l'expérience (VAE)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401>),
- et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Un compte-rendu de l'état des lieux est alors rédigé durant cet entretien. Une copie est remise au salarié.

Lieu de l'entretien

L'entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail et est assimilé à du temps de travail effectif. Il a lieu dans les locaux de l'entreprise.

Sanctions de l'employeur

Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, 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 le **compte personnel de formation (CPF)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705>). Le CPF du salarié sera alors crédité de 3000 €.

Textes de référence

- Code du travail : article L6315-1 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000028698025&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000028698025&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Droit à l'entretien professionnel
- Code du travail : articles L6323-10 à L6323-15 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?jsessionid=801842E06CCEBD891FD3F9906AD2A4EC.tplgfr42s_2?idSectionTA=LEGISCTA000028697789&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190101) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?jsessionid=801842E06CCEBD891FD3F9906AD2A4EC.tplgfr42s_2?idSectionTA=LEGISCTA000028697789&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190101)
Abondement du CPF pour défaut d'entretien (article L6323-13)
- Code du travail : articles R6323-1 à D6323-3-3 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000038005215&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000038005215&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Alimentation du compte

Pour en savoir plus

- Recherche d'une offre de formation professionnelle continue [↗](http://www.intercariforef.org/formations/recherche-avancee-formations.html) (<http://www.intercariforef.org/formations/recherche-avancee-formations.html>)
Carif-Oref
- Entretien professionnel [↗](https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/entretien-professionnel) (<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/entretien-professionnel>)
Ministère chargé du travail