

L'entretien professionnel

La date limite approche !

Fiche
Pratique

La loi N°2014-288 du 5 mars 2014 réforme en profondeur la formation professionnelle en responsabilisant à la fois les actifs mais également les entreprises et les branches professionnelles.

RAPPEL : Avant le 31 Janvier 2015, vous deviez fournir, en tant qu'employeur, un relevé individuel des heures DIF, à chacun de vos salariés, afin qu'il puisse ouvrir son Compte Personnel de Formation (CPF).

Dans le cadre de cette nouvelle législation, la loi proclame que le salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur ou dans le cas où il reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité,
- d'un congé parental d'éducation,
- d'un congé de soutien familial,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12,
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code,
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale
- ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié (=> entretien annuel).

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, afin de vérifier que l'employé a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Chronologie des différents entretiens



