

# GUIDE SALARIÉ

**RÉUSSIR**

**SON ENTRETIEN**

**PROFESSIONNEL**

**OPCO**  
SANTÉ

# Réussir son entretien professionnel

L'entretien professionnel, dispositif emblématique de la réforme de la formation professionnelle de mars 2014, a vu son rôle renforcé par la loi du 5 septembre 2018. Obligatoire et individuel, il a pour objectif de créer un temps d'échange entre le salarié et son employeur sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

## Pour quoi faire ?

L'entretien professionnel permet de faire le point sur son parcours et ses perspectives dans l'entreprise.

C'est l'occasion de partager ses aspirations et d'envisager des projets communs avec son employeur, par exemple, en prenant appui sur son Compte personnel de formation (CPF).

C'est le moment de partager son souhait de reprendre des études ou encore d'évoluer vers un poste moins dur physiquement.



vous proposent un kit  
pour réussir votre entretien professionnel.



### Qui est concerné par l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel concerne tous les salariés de l'établissement, quels que soient leur statut et leur contrat de travail. Il remplace plusieurs dispositifs existants : l'entretien de seconde partie de carrière, de retour de congé maternité, etc.



### Un outil prêt à l'emploi pour vous préparer

→ Outil 01 : préparation à l'entretien professionnel.

À télécharger sur [opco-sante.fr](http://opco-sante.fr)

# Le calendrier des entretiens professionnels

La planification des entretiens est organisée par l'employeur. Elle dépend de la situation du salarié.

QUELS SALARIÉS ?	QUAND ?	À FAIRE	PRÊT À L'EMPLOI
Tous les salariés	Tous les 2 ans à partir de la date d'embauche, sauf si accord d'entreprise ou de Branche spécifique pouvant modifier la fréquence des entretiens professionnels.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lire attentivement votre « Guide salarié » et utiliser l'outil pour préparer votre entretien professionnel.</li> <li>• Passer l'entretien en utilisant l'outil complété.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outil 01 : préparation à l'entretien professionnel</li> </ul>
Tout salarié à l'issue d'une période d'absence prolongée ou d'une réduction d'activité	À la reprise de l'activité. <b>Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019</b> , cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Passer l'entretien professionnel dans les cas d'absence suivants : le congé maternité ou d'adoption, le congé parental d'éducation à temps plein ou temps partiel, le congé de soutien familial, le congé sabbatique, la période de mobilité volontaire sécurisée, l'arrêt pour maladie ou accident de travail d'une durée supérieure à 3 mois.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outil 01 : préparation à l'entretien professionnel</li> </ul>

## Et tous les 6 ans...

### Un bilan récapitulatif du parcours du salarié

À compter de sa date d'embauche, un bilan est réalisé avec chaque salarié sur son parcours professionnel, tous les 6 ans. Il s'agit aussi de s'assurer que les actions envisagées se concrétisent.

### Ce bilan est obligatoire pour vérifier que chaque salarié a bien :

- **bénéficié des entretiens professionnels\*** ;
- **suivi au moins une action de formation non obligatoire.**

Il permet également de faire le point sur sa progression salariale ou professionnelle et son parcours de certification (diplôme obtenu ou en cours par la formation ou la VAE). Ces points ne sont plus obligatoires vis-à-vis de la loi mais ils devront être abordés et suivis lors du bilan.



### Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019,

les modalités d'appréciation du parcours professionnel ainsi que la fréquence des entretiens professionnels peuvent être définies par accord d'entreprise ou, à défaut, de Branche, mais toujours dans le respect de cet état des lieux à 6 ans.

### Sanction et abondement

L'entreprise d'au moins 50 salariés s'expose à une sanction si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une formation non obligatoire. Dans ce cas, l'employeur devra abonder à hauteur de 3 000 € max.\*\* le CPF du salarié concerné et l'informer de cet abondement. Le montant de cette sanction sera doublé en cas de contrôle.

\* Tous les 2 ans ou selon la fréquence établie dans le cadre d'un accord d'entreprise ou de Branche. \*\* Pour un salarié à temps plein.

# Quelques points d'attention

## 1 Quelles différences entre l'entretien professionnel et l'entretien annuel ou d'évaluation ?

Les objectifs de l'entretien annuel ou d'évaluation sont tout à fait différents de ceux de l'entretien professionnel.

**L'entretien annuel ou d'évaluation** a pour objectif de dresser un bilan sur son activité de l'année précédente, ses conditions de travail, ses difficultés dans la conduite de ses missions ou celles accomplies avec succès. C'est l'occasion de définir des objectifs en termes d'activité pour la période à venir et aussi de repérer des besoins en développement des compétences. C'est un bilan portant sur le court terme.

**L'entretien professionnel** est résolument tourné vers le futur et sur une échelle de temps à moyen et long termes.

Il s'agit d'échanger avec son employeur sur ses perspectives, ses projets et ceux de l'association, et d'envisager des actions permettant de mener à bien ces projets. L'objectif est d'anticiper les évolutions de son emploi.

**En pratique**, il est souvent difficile, pour une entreprise, de prévoir deux entretiens différents, tout simplement pour des questions de temps. Il peut être envisagé de les réaliser l'un après l'autre en prévoyant deux temps distincts.

## 2 Les entretiens professionnels se préparent

Faire le point sur son parcours et ses projets demande de la préparation. Il s'agit de ne rien oublier et de prendre du temps pour réfléchir sur ses aspirations, ce qui plaît ou plaît moins dans son emploi :

- recenser les différents postes occupés, y compris avant l'entrée chez l'employeur actuel, les formations suivies ;
- repérer les principales compétences développées ;
- faire le point sur ses projets à court, moyen et long termes, dans son poste actuel ou un autre.

→ Outil 01. Préparation à l'entretien professionnel

Pour faire le point et construire son projet professionnel, chaque salarié a désormais la possibilité de faire appel gratuitement à un conseiller en évolution professionnelle. Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site [opco-sante.fr](http://opco-sante.fr).

Lors de l'entretien professionnel, les dispositifs de formation à l'initiative du salarié seront abordés. VAE, CEP, CPF... ces sigles ne vous sont pas familiers ?



Abonnez-vous à notre chaîne YouTube et retrouvez toutes nos vidéos [On va faire court !](#)

Rendez-vous sur [opco-sante.fr](http://opco-sante.fr) pour consulter nos fiches pratiques.



### Pour aller plus loin

Les salariés peuvent demander à bénéficier d'un **bilan de compétences**.

D'une durée de 24 heures maximum, il permet de faire un bilan approfondi de ses compétences. C'est une étape recommandée avant d'envisager une reconversion.



### Qu'entend-on par progression salariale ou professionnelle ?

Le code du travail ne donne pas de définition, mais on peut envisager les définitions suivantes, à préciser dans le contexte de votre association, notamment avec les représentants du personnel.

Une progression salariale se conçoit comme un effort particulier consenti par l'employeur allant au-delà des évolutions obligatoires du salaire minimum conventionnel ou du Smic.

Elle peut se concrétiser par un changement de poste (évolution des missions ou périmètre ayant progressé de manière significative). Ce changement doit reposer sur des critères objectifs et appelle donc une formalisation précise des contenus et évolutions du poste, au travers des fiches de poste/fiches d'emploi.



# Contactez votre service régional

---

→ OPCO Santé  
Auvergne-Rhône-Alpes  
aura@unifaf.fr  
Site Auvergne :  
04 73 28 57 40  
Site Rhône-Alpes :  
04 72 07 45 30

→ OPCO Santé Bourgogne-  
Franche-Comté  
bfc@unifaf.fr  
Site Bourgogne :  
03 80 30 84 46  
Site Franche-Comté :  
03 81 88 21 40

→ OPCO Santé Bretagne  
bretagne@unifaf.fr  
02 23 44 04 40

→ OPCO Santé Centre-Val  
de Loire  
centre@unifaf.fr  
02 38 42 08 44

→ OPCO Santé Grand Est  
grand-est@unifaf.fr  
Site Alsace :  
03 90 22 22 30  
Site Champagne-Ardenne :  
03 26 65 81 49  
Site Lorraine :  
03 83 57 63 27

→ OPCO Santé Guadeloupe  
guadeloupe@unifaf.fr  
05 90 84 15 69

→ OPCO Santé Guyane  
guyane@unifaf.fr  
05 94 39 15 67

→ OPCO Santé  
Hauts-de-France  
hdf@unifaf.fr  
Site Nord-Pas-de-Calais :  
03 20 30 36 90  
Site Picardie :  
03 22 22 34 90

→ OPCO Santé Île-de-  
France  
idf@unifaf.fr  
01 46 00 41 29

→ OPCO Santé île de  
La Réunion  
idr@unifaf.fr  
02 62 56 79 19

→ OPCO Santé Martinique  
martinique@unifaf.fr  
05 96 60 74 17

→ OPCO Santé Normandie  
normandie@unifaf.fr  
Site Basse-Normandie :  
02 31 15 65 00  
Site Haute-Normandie :  
02 32 31 25 23

→ OPCO Santé  
Nouvelle-Aquitaine  
nouvelle-aquitaine@unifaf.fr  
Site Aquitaine :  
05 56 00 85 10  
Site Limousin :  
05 55 10 32 00  
Site Poitou-Charentes :  
05 49 77 11 33

→ OPCO Santé Occitanie  
occitanie@unifaf.fr  
Site Languedoc-Roussillon :  
04 67 92 07 64  
Site Midi-Pyrénées :  
05 34 31 34 60

→ OPCO Santé Sud et Corse  
sud-corse@unifaf.fr  
04 91 14 05 40

→ OPCO Santé  
Pays-de-la-Loire  
pdl@unifaf.fr  
02 40 89 03 43

## **OPCO Santé**

31, rue Anatole-France  
92309 Levallois-Perret  
01 49 68 10 10

Crédits

→ Rédaction OPCO Santé  
→ Conception et réalisation  
graphique [belazar](#)  
→ Juin 2019