

Le coin du salarié

Les entretiens

Il y a dans le code du travail deux entretiens :
L'entretien professionnel et l'entretien d'évaluation
L'entretien annuel d'évaluation ne doit pas être confondu avec l'entretien professionnel réalisé dans le cadre de la formation professionnelle.

l'entretien professionnel : Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Il revêt d'une obligation légale,

lors de votre embauche, vous êtes informés que vous bénéficierez d'un entretien professionnel tous les deux ans :

Il est destiné à tous les salariés qui ont deux ans d'ancienneté dans l'entreprise quel que soit leur contrat de travail.

Il est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de **qualifications et d'emploi**. **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 aux 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

Cet entretien comporte donc des informations relatives à la **validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation**, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un long congé (*maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, 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*) .

Si vous n'avez pas bénéficié les 6 dernières années des entretiens professionnels et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder votre compte personnel de formation (CPF). Votre CPF sera alors crédité de 3000 €.

Ne pas confondre avec

L'entretien d'évaluation professionnelle L'entretien d'évaluation prévu par l'avenant 43, devient obligatoire à compter du 1er octobre 2021 et il doit être réalisé dans les deux ans qui suivent.

(ils peuvent se faire l'un après l'autre mais le supérieur doit en informer le salarié)

Il permet à l'employeur d'évaluer les **compétences professionnelles** du salarié.

En principe, l'entretien d'évaluation a lieu tous les ans, *mais l'employeur peut prévoir une autre périodicité*

L'entretien d'évaluation est un temps d'échange entre l'employeur et le salarié.

Il permet de **faire le bilan de l'année : analyse des missions réalisées, difficultés rencontrées par le salarié, de fixer les objectifs** et les moyens à mettre en oeuvre pour la période à venir.

Les trois principales étapes :

- Bilan général de l'année écoulée.
- Évaluation des objectifs et compétences.
- Projection sur l'année à venir.
-

 *La signature du compte rendu de l'entretien d'évaluation n'est pas une obligation*

A savoir :

Si dans l'intervalle de 2 ans entre les entretiens d'évaluation, une des conditions de passage d'Echelon automatique est acquise (nombre de mois de pratique ou heures de formation en lien avec l'emploi exercé) il est nécessaire de procéder au changement d'Echelon.