



LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'ENTREPRISE

Entretien professionnel

L'entretien professionnel est un acte clé du management dans l'entreprise.

Au plan collectif, il constitue un pilier de la gestion des ressources humaines de l'entreprise et le cadre d'exercice de sa responsabilité en matière de formation.

En quoi consiste l'entretien professionnel ?

Chaque salarié doit être informé, dès son embauche, qu'il bénéficie **tous les deux ans** d'un **entretien professionnel** à l'initiative de son employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise.

[La loi du 5 septembre 2018](#) permet qu'un accord collectif d'entreprise ou de branche puisse prévoir une périodicité différente.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. 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 évolution professionnelle](#) – CÉP –, gratuits, dispensés par des opérateurs du CÉP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

Il 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. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

Il doit aussi dorénavant comporter des informations quant à l'activation du [compte personnel de formation](#) et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.

L'entretien professionnel se distingue de l'entretien annuel d'évaluation qui permet de faire le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs fixés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et de fixer les objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Tous les six ans, l'entretien professionnel permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

[Pour en savoir plus.](#)

Une capitalisation des entretiens professionnels permet à l'entreprise d'asseoir son [plan de développement des compétences](#), de mieux penser le lien entre sa stratégie économique et les aspirations et les potentiels de ses salariés, d'articuler son action avec la mise en œuvre individuelle du compte personnel de formation (CPF), mais aussi d'initier une démarche de [gestion prévisionnelle des emplois et des compétences](#) (GPEC).

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'ENTREPRISE

Quels sont les salariés qui bénéficient d'un entretien professionnel ?

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

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

Quels sont les modalités de mise en œuvre et le contenu de l'entretien professionnel ?

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.

Les délais de mise en place des entretiens

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.

La responsabilité de l'organisation de l'entretien professionnel incombe à l'employeur

Cette obligation est inscrite dans le Code du travail (article L. 6315-1). Elle incombe à l'employeur.

L'entretien professionnel dans la TPE sera le plus souvent réalisé par l'employeur lui-même.

Dans les autres entreprises, moyennes et grandes, son organisation et sa réalisation pourront être confiées, sous sa responsabilité, aux managers de proximité ou au responsable des ressources humaines en lien avec les managers de proximité.

L'entretien professionnel doit-il être proposé à un salarié qui reprend son activité après une période d'interruption ?

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

- Au retour de congé maternité ;
- Au retour de congé parental d'éducation ;
- Au retour d'un congé de proche aidant ;
- Au retour d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- Au retour d'un congé d'adoption ;
- Au retour d'un congé sabbatique ;
- Au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- Au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie ;
- À l'issue d'un mandat syndical.

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'ENTREPRISE

Depuis le 1^{er} janvier 2019, cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste.

Quels risques encourt l'employeur qui ne satisfait pas à l'obligation d'entretien prévue par la loi ?

Sous réserve de l'appréciation des juges, 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. Par ailleurs, dans les entreprises de plus de cinquante 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.

Jusqu'au 30 septembre 2021 (disposition transitoire prévue par la [loi du 5 septembre 2018](#)), l'employeur peut aussi justifier de l'accomplissement de ses obligations en la matière à l'égard d'un salarié lorsque ce dernier a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures suivantes : suivi d'une action de formation ; acquisition d'éléments de certification ; progression salariale ou professionnelle. L'abondement pour défaut de réalisation des obligations mentionnées à l'article L. 6315 1 du code du travail relève de l'employeur qui doit spontanément abonder le compte personnel du salarié par l'intermédiaire de la Caisse des dépôts et consignations. Pour plus d'informations sur les modalités de versement de l'abondement, rendez-vous sur le [Portail d'information des Employeurs et des Financeurs](#) de Mon compte formation.

L'abondement est effectué, au plus tard, le dernier jour du trimestre civil suivant la date de l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel (art. R. 6323-3 du code du travail).

Par dérogation, pour les entretiens d'état des lieux du parcours professionnel dont l'échéance survenait en 2020 et 2021, le versement de l'abondement correctif, le cas échéant, doit être effectué au plus tard le 31 mars 2022.

À défaut ou en cas de versement insuffisant, après mise en demeure, il devra verser le double de l'insuffisance constatée au Trésor public.

Enfin, la loi du 5 septembre 2018 permet qu'un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, puisse prévoir :

- Des modalités d'appréciation différente du parcours lors de l'entretien effectué tous les 6 ans ;
- Une autre périodicité d'entretien ;
- Ou, des critères d'abondement plus favorables aux salariés.

Qui peut vous conseiller ?

Vous pouvez solliciter l'OPCO dont dépend votre entreprise, et lui soumettre vos questions. Un certain nombre d'entre eux ont réalisé des guides, des plaquettes ou disposent sur leur site internet d'espace dédié, décrivant les modalités d'organisation et les enjeux de l'entretien professionnel.

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'ENTREPRISE

En quoi consiste l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ?

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

- a suivi au moins une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification ;
- a 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.

Plan de développement des compétences

À compter du 1^{er} janvier 2019 le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Il permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur, par opposition aux formations qu'ils peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation.

L'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle : l'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi des salariés ; il peut également proposer des actions qui participent au développement des compétences (article L 6321-1 du code du travail).

L'employeur a aussi une obligation de formation générale à la sécurité (art. L 4121-1 et L 4121-2 du code du travail).

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (article L 6321-2 du code du travail).

La notion d'action de formation est simplifiée, avec une nouvelle définition : l'action de formation est un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Il est désormais possible de réaliser des formations en situation de travail (FEST), en plus des formations en présentiel ou en tout ou partie à distance.

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.000€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'ENTREPRISE

Qui est concerné par le plan de développement des compétences ?

Du côté des employeurs

L'élaboration d'un plan de développement des compétences peut concerner toutes les entreprises quelle que soit leur taille. La mise en œuvre ou non d'un plan de développement des compétences relève de la décision pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

[En savoir plus sur le rôle des représentants du personnel.](#)

Du côté des salariés

Tout salarié peut être visé par une action de formation prévue par le plan de développement des compétences de son entreprise.

Le départ en formation est alors assimilé à l'exécution normale de son contrat de travail. Il ne peut pas s'y opposer (sauf cas particuliers) : la demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction, ne pas s'y soumettre peut être qualifié de faute professionnelle pouvant justifier, le cas échéant, un licenciement.

[En savoir plus sur les possibilités de refus par le salarié](#) d'une action prévue par le plan de développement des compétences.

Le salarié peut prendre l'initiative de demander à suivre une formation prévue par le plan de développement des compétences de l'entreprise. La loi n'impose aucune procédure : la demande et la réponse sont formulées librement, selon les usages ou les dispositions conventionnelles qui peuvent exister dans l'entreprise.

L'employeur est libre de refuser ou d'accepter. Si l'employeur accepte, le départ en formation du salarié reste assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Ces questions peuvent également être abordées entre l'employeur (ou son représentant) et le salarié, à l'occasion de l'[entretien professionnel](#) bisannuel obligatoire.

Quelles sont les actions de formation relevant du plan de développement des compétences ?

Il faut distinguer :

- **Les actions de formation obligatoires ou nécessaires** qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- **Les actions de formation autres que celles-ci-dessus**, dites non obligatoires : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

À noter

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de [validation des acquis de l'expérience \(VAE\)](#) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

En tant qu'outil de l'employeur, présentant une programmation à son initiative, le plan peut

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'ENTREPRISE

inclure aussi d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Quel est le statut du salarié en formation dans le cadre du plan de développement des compétences ?

Être en formation dans le cadre du plan de développement des compétences est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail : le salarié doit donc suivre avec assiduité la formation et ne peut s'opposer à la décision éventuelle de l'employeur de le réintégrer à son poste de travail avant la fin de la formation.

Maintien de la rémunération

Durant la formation, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle. Si un accident survient au cours de la formation, il s'agira d'un accident du travail.

Coût de la formation à la charge de l'entreprise

Le coût de la formation reste à la charge de l'entreprise. Les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation sont remboursés ou pris en charge directement par l'employeur selon les règles habituellement appliquées dans l'entreprise pour les missions professionnelles.

Formation pendant le temps de travail, sauf exceptions

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences a lieu en principe durant le temps de travail.

Toutefois, certaines actions de formation peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif.

Actions de formation non obligatoires qui se déroulent hors temps de travail, deux hypothèses :

- **en cas d'accord collectif d'entreprise ou de branche prévoyant la possibilité d'actions se déroulant en tout ou partie hors temps de travail** : dans ce cas, l'accord fixe la limite horaire, ou en pourcentage de forfait, de suivi de la formation hors temps de travail et peut prévoir des contreparties pour compenser les frais de garde d'enfant ;
- **en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de branche, avec l'accord du salarié sur le déroulement d'actions de formation en tout ou partie hors du temps de travail** : dans ce cas, la limite est fixée à 30 h par an ou à 2 % du forfait, par salarié.

Dans hypothèse, l'accord du salarié doit être formalisé et peut être dénoncé dans les 8 jours .

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'ENTREPRISE

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Que se passe-t-il à l'issue de la formation ?

Le salarié réintègre son poste de travail, ou un poste équivalent à rémunération et qualification égales.

L'employeur n'a aucune obligation de reconnaître les compétences acquises au cours de la formation (par un changement de qualification, une augmentation de rémunération...), sauf lorsqu'il s'y est engagé, ou bien encore si le contrat de travail ou la convention collective applicable à l'entreprise prévoit cette reconnaissance.

Le salarié est libre de démissionner. Cependant, son contrat de travail peut comporter une clause de dédit formation par laquelle il s'engage à rester un certain temps au service de l'entreprise sous peine de rembourser les frais de la formation qu'il a suivie. Ce type de clause est licite à certaines conditions, notamment si l'engagement exigé du salarié n'est pas excessif (durée du service demandée trop longue, sommes à rembourser exorbitantes, etc.) et n'entrave pas sa liberté de démissionner.

Participation financière des entreprises au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Les entreprises participent à la fois au financement de la formation professionnelle continue de leurs salariés en consacrant un pourcentage minimum de leur masse salariale à des actions de formation et au financement de l'apprentissage et des formations technologiques et professionnelles via la taxe d'apprentissage.

Financement de la formation professionnelle continue

Toute entreprise qui emploie des salariés est concernée par la participation à la formation professionnelle, dont le montant dépend de l'effectif de l'entreprise et de la masse salariale.

Contribution légale obligatoire

L'effort de financement de la formation professionnelle réside dans une contribution unique, collectée jusqu'en 2022 par [l'opérateur de compétences \(OPCO\)](#).

Les taux d'assujettissement sont :

- **Entreprises de moins de 11 salariés** : 0,55 % de la masse salariale ;
- **Entreprises de 11 salariés et plus** : 1 % de la masse salariale.

[Pour en savoir + sur la masse salariale et le calcul du nombre de salariés.](#)

L'intégralité de la participation doit être versée avant le 1^{er} mars de l'année suivant le versement des salaires auprès d'un unique [opérateur de compétences \(OPCO\)](#), selon la branche de l'entreprise ou de son activité principale si celle-ci ne fait pas partie d'une branche. Au titre de l'année 2021, les entreprises doivent s'acquitter d'un ou plusieurs acomptes selon leur nombre de salariés (cf. calendrier).

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'ENTREPRISE

Les versements au titre de la contribution unique pour la formation sont mutualisés. Ils permettent à l'OPCO de financer les différents outils et dispositifs mis en place pour améliorer la formation professionnelle tels que l'alternance et le développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés. Une partie de cette contribution est également reversée à France compétences, notamment pour le financement de formation pour les demandeurs d'emploi, le financement du conseil en évolution professionnelle et le compte personnel de formation.

- **Les entreprises de moins de 11 salariés**

Elles verseront un acompte de 40 % des contributions à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage au titre de la masse salariale de l'année 2021 avant le 15 septembre 2021 (contribution à la formation professionnelle et contribution au CPF-CDD), si cet acompte est supérieur à un seuil fixé par décret.

Elles s'acquitteront du solde (ou de la totalité de la contribution si le montant de leur acompte était inférieur au seuil fixé par décret) à leur opérateur de compétences au plus tard le 1^{er} mars 2022.

- **Les entreprises de 11 salariés et plus**

Elles verseront deux acomptes au titre de la masse salariale de l'année 2021 devront être réglés en 2021. Le premier, correspondant à 60 % des contributions à la formation professionnelle (hors CPF-CDD) et de la taxe d'apprentissage, a déjà été versé en février 2021 ; le second, correspondant à 38 % des contributions, devra être versé d'ici le 15 septembre 2021. Enfin, un solde de 2% des différentes contributions sera versé avant le 1^{er} mars 2022.

- **La sanction**

Lorsqu'un employeur n'a pas effectué les versements prévus à son OPCO de branche ou, à défaut à un OPCO interprofessionnel, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation, ou a effectué un versement insuffisant, le montant de sa participation au financement de la formation est majoré de l'insuffisance constatée.

Contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle est une contribution supplémentaire versée à un OPCO au-delà du 1 % minimum légal, qui complète la contribution légale et s'applique aux entreprises appartenant à une branche ou secteur professionnel ayant conclu un accord formation. Cette contribution versée par l'entreprise à l'OPCO contribue au développement de la formation professionnelle continue dans le respect des conditions prévues par l'accord de branche et les règles prévues par l'OPCO.

Pour savoir si cela s'applique au secteur d'activité de votre entreprise, contactez votre OPCO de référence.

Contribution volontaire

Effectué librement par l'entreprise en dehors de toute obligation légale ou de branche, cette contribution, en principe non mutualisé, permet à l'entreprise de financer des actions et de

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /



LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'ENTREPRISE

bénéficiaire des services proposés par l'OPCO dans le respect des conditions fixées par ce dernier.

Les entreprises sont libres de déterminer le niveau de leur effort formation. Quel que soit leur taille, elles peuvent réaliser ces versements volontaires auprès de l'OPCO.

Financement de l'apprentissage et des formations technologiques et professionnelles via la taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage contribue au financement d'actions visant au développement de l'[apprentissage](#) et de formations technologiques et professionnelles hors formations en apprentissage.

Le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,68 % de la masse salariale (0,44 % dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle).

Toute entreprise soumise à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés est assujettie à la taxe d'apprentissage, quel que soit son statut.

Sont exonérés :

- Les entreprises accueillant un ou plusieurs apprentis et dont la base d'imposition est inférieure à 6 fois le Smic annuel (soit 107 890 euros pour la taxe due en 2019 au titre de 2018) ;
- Certains groupements du secteur agricole ;
- Les sociétés ayant pour objet exclusif l'enseignement ;
- La société civile de moyens (SCM), sous certaines conditions, lorsque son activité est non commerciale.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie les modalités de collecte et de répartition de la taxe d'apprentissage à compter du 1^{er} janvier 2020. **Au titre de la masse salariale 2020 et 2021, les entreprises verseront leur taxe d'apprentissage par deux versements :**

- 87 % à l'OPCO dont elles relèvent pour le financement des formations en apprentissage selon le même calendrier et les mêmes proportions d'acompte que pour la contribution à la formation professionnelle continue
- 13 % directement à une structure de leur choix relevant d'une liste pour le financement des formations

WWW.ORFEOSFORMATION.COM

Organisme régional de formation, de l'enseignement et de l'organisation des savoirs.
SAS ORFEOS au capital de 400.00€ | 465 Allée du clos Démont ; 76520 La Neuville Chant d'Oisel |
Numéro SIRET : R.C.S ROUEN 920 687 852 00011 /