



4 Aujourd'hui : projet professionnel et situation de l'association

Aspiration du salarié : à détailler à court et moyen terme	Observations de l'employeur
Atouts/freins pour ce projet :	

5 Demain : actions à mettre en œuvre

Actions	Dispositif utilisé	Modalités (hors temps de travail, e-learning...)	Date prévisionnelle
Formation/certification (diplômes, titres professionnels CQP...)			
Autres actions (à préciser)			

6 Obligations d'informations de la part de l'employeur

	OUI	NON	Si oui, précisez
Avez-vous présenté le compte personnel de formation (CPF) à votre salarié ?			
Avez-vous parlé de la possibilité du principe de l'abondement sur le CPF à votre salarié ?			
Avez-vous présenté le conseil en évolution professionnelle (CEP) à votre salarié ?			

7 Conclusion de l'entretien

Conclusion du salarié :	Conclusion de la personne en charge de l'entretien :	9
Date :		
Signature : salarié	Signature personne en charge de l'entretien	

En savoir plus

- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel : bit.ly/48GfMGU
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale : bit.ly/3NUQrBm
- Code du travail, article L.6315-1 : bit.ly/3HdEHpM

1 Obligatoire entre le salarié et son employeur, tous les deux ans et au retour de certains congés : congés de maternité, parental d'éducation, de proche aidant, d'adoption, sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée... (code du travail, article L.6315-1).

2 Dès l'embauche, l'employeur doit informer le salarié de l'existence de cet entretien qui doit se dérouler à la date anniversaire de son contrat puis à partir de la date de l'entretien précédent.

3 L'entretien ne doit pas porter sur l'évaluation du travail. Généralement annuel, l'entretien d'évaluation est défini par la convention collective de la structure. Non obligatoire, il permet de mesurer la capacité d'un salarié à effectuer sa mission.

4 Il s'agit d'échanger autour des perspectives d'évolutions professionnelles du salarié, de ses besoins et du projet de développement de la structure, et si possible de les faire coïncider.

5 Le salarié peut évoquer une envie de reconversion professionnelle ou encore un souhait de reconnaissance des compétences acquises sur le terrain par l'obtention d'un diplôme.

6 Le salarié est informé des dispositifs de formation existants, des interlocuteurs et démarches possibles.

7 Un compte rendu d'entretien, signé par les deux parties, doit être remis au salarié.

8 Un accord collectif peut prévoir une périodicité différente et regrouper les entretiens professionnels et d'évaluation. Après une absence d'au moins six mois d'un salarié, un entretien professionnel est systématiquement à prévoir (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018).

9 Pour les dirigeants salariés, c'est le président ou un administrateur désigné par le conseil d'administration qui doit réaliser l'entretien.