



	Textes de référence	Périodicité	Obligatoire / Facultatif	Objectifs	Contenu
Entretien annuel d'évaluation	Art. L. 3121-46 du code du travail : entretien annuel des forfaits jours	Annuel	Obligatoire pour les salariés au forfait-jours	Evaluation du salarié	Poste actuel
			Facultatif pour les autres salariés mais fortement recommandé	Bilan de l'année écoulée	Evènements professionnels majeurs
			Se référer aux accords de branche qui peuvent rendre cet entretien obligatoire	Fixation des objectifs de l'année à venir	Bilan de l'activité sur l'année
				Identification des points forts et ceux à améliorer	Compétences sur le poste et potentialité
					Objectifs de l'année à venir en terme de résultats et de projet professionnel
				Relation managériale	
					Articulation entre l'activité professionnelle, la vie personnelle et familiale
Entretien professionnel	ANI du 05/12/2003	Minimum tous les 2 ans	Obligatoire dans toutes les entreprises avant le 08/03/2016 (pour les salariés en poste en mars 2014)	Formation et évolution professionnelle	Moyens d'accès à l'information sur les dispositifs liés à l'orientation et la formation
	ANI du 14/12/2013	Se référer aux accords de branche qui peuvent prévoir une périodicité différente	Obligatoire dès que le salarié a 2 ans d'ancienneté		Détermination des objectifs de professionnalisation
	Art L 6315-1 (loi du 05/03/2014)		Obligatoire après une interruption due : <ul style="list-style-type: none"> . à un congé de maternité . à un congé parental (temps plein ou partiel) . à un congé d'adoption . à un congé de soutien familial . à un congé sabbatique . à un arrêt maladie de plus de 6 mois . à l'issue du mandat syndical . à l'issue la période de mobilité volontaire sécurisée 		Identification des dispositifs auxquels le salarié pourrait avoir recours Conditions de réalisation de la formation : pendant ou hors temps de travail
			Il se substitue à l'entretien des salariés de plus de 45 ans dans les entreprises qui comptent plus de 50 salariés, ainsi qu'au bilan d'étape professionnel.		
		Tous les 6 ans	Obligatoire	Vérifier que l'employeur a satisfait à son obligation de maintenir l'employabilité du salarié	Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié
		Remise au salarié d'un compte rendu	Sanction en cas de non respect :		Vérification de la réalité des entretiens au cours des 6 dernières années
			Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si l'employeur ne peut justifier avoir organisé les entretiens et rempli au moins 2 des 3 critères cités , il doit :		Trois critères sont analysés : <ul style="list-style-type: none"> . Suivi d'au moins une action de formation . Progression salariale ou professionnelle . Acquisition d'éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE)
		. Abonder de 100 Heures le compte personnel de formation de chaque salarié concerné			
		. Verser à l'OPCA une somme forfaitaire correspondant à ces heures, soit 30 € / heure (3 000€)			