

## L'entretien de parcours professionnel

### PRINCIPE

Depuis le 26 octobre 2025, chaque salarié bénéficie d'un **entretien de parcours professionnel** dans l'année suivant son embauche, puis tous les quatre ans.

Ce rendez-vous permet de faire le point sur les compétences, les besoins de formation, les souhaits d'évolution ou de reconversion du salarié et d'anticiper les transformations des métiers dans l'entreprise.

### THEMES OBLIGATOIRES A ABORDER

La liste des thèmes obligatoires à aborder lors de l'entretien de parcours professionnel est fixée comme suit :

- Les compétences du salarié et les qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi que leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- Sa situation et son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- Ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;
- Ses souhaits d'évolution professionnelle (reconversion interne ou externe, projet de transition professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience) ;
- L'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle.

**NOTA :** Comme par le passé, l'entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

### MISE EN OEUVRE

L'entretien de parcours professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il doit être organisé par l'employeur et réalisé soit par un supérieur hiérarchique, soit par un représentant de la direction de l'entreprise.

Il doit se dérouler sur le temps de travail :

- dans les entreprises de moins de 300 salariés, le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle ;
- dans ces mêmes entreprises, l'employeur peut, pour la préparation de l'entretien, bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences dont il relève. L'employeur peut également être accompagné par un organisme externe lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit.

**NOTA :** les nouvelles dispositions de l'article L.6315-1 ont pris effet le 26 octobre 2025 excepté pour les entreprises et les branches dotées d'un accord collectif et pour lesquelles la périodicité de 4 ans et 8 ans pour l'entretien bilan s'appliquera à compter du 1er octobre 2026.

## L'entretien de parcours professionnel - suite

### PERIODICITE POUR LES SALARIES PRESENTS DANS L'ENTREPRISE

Les salariés nouvellement embauchés bénéficient de l'entretien de parcours professionnel au cours de la 1ère année suivant leur embauche.

Les salariés en place dans l'entreprise bénéficient, quant à eux, de l'entretien de parcours professionnel tous les 4 ans (au lieu de 2) ;

Cette périodicité peut être inférieure si elle est prévue par accord collectif d'entreprise ou de branche.

### PERIODICITE POUR CERTAINS SALARIES ABSENTS

L'entretien de parcours professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue de certaines absences :

- congé de maternité,
- congé parental d'éducation,
- congé de proche aidant,
- congé d'adoption,
- congé sabbatique,
- période de mobilité volontaire sécurisée,
- période d'activité à temps partiel,
- arrêt longue maladie à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien de parcours professionnel n'est pas obligatoire lorsque le salarié absent a bénéficié d'un tel entretien dans les 12 mois précédant sa reprise d'activité.  
Il peut avoir lieu avant la reprise de poste si le salarié en fait la demande.

### L'ENTRETIEN BILAN

L'entretien bilan a pour objet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Il doit être organisé tous les 8 ans (au lieu de 6).

Le 1er état des lieux récapitulatif peut être réalisé 7 ans après la première année de l'embauche d'un salarié auquel cas la période de 7 ans s'apprécie au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Lors de cet entretien bilan l'employeur vérifie si le salarié a bénéficié des entretiens de parcours professionnels au cours des 8 dernières années.

L'employeur doit également apprécier si le salarié a suivi au moins une action de formation, s'il a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience et s'il a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

## L'entretien de parcours professionnel - suite

### L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL DE MI-CARRIERE

Un entretien de parcours professionnel doit être réalisé dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière.

Les thèmes abordés lors de cet entretien sont identiques à ceux de l'entretien de parcours professionnel quadri annuel.

Puissent également être abordés d'autres thématiques comme l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

Les mesures individuelles proposées, le cas échéant, par le médecin du travail (aménagement, adaptation ou transformation du poste de travail, aménagement du temps de travail) sont évoquées au cours de cet entretien.

Un document sous forme de bilan recensant l'ensemble des sujets abordés est établi et une copie est remise au salarié.

**NOTA :** La visite médicale de mi-carrière doit avoir lieu à une échéance définie par accord de branche ou à défaut, durant l'année civile des 45 ans du salarié. L'employeur n'a pas accès aux données de santé du salarié.

### L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL EN FIN DE CARRIERE

Le premier entretien de parcours professionnel en fin de carrière est celui organisé au cours des 2 années qui précèdent le 60ème anniversaire du salarié.

Les thèmes abordés lors de cet entretien sont identiques à ceux de l'entretien de parcours professionnel quadri annuel.

Puissent également être abordées les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive.

Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

### NEGOCIATION COLLECTIVE

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du CPF des salariés.

Cet accord peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié lors de l'entretien bilan.

Il peut aussi fixer une périodicité d'organisation des entretiens de parcours professionnel différente sans que cette périodicité puisse dépasser 4 ans.

Les entreprises ou les branches ayant conclu un accord collectif consacré aux entretiens professionnels sous le régime de l'ancienne rédaction de l'article L.6315-1 doivent engager une négociation en vue de réviser leur accord pour le rendre conforme à la loi « seniors ».

**NOTA :** La périodicité des entretiens professionnels prévue par accords collectifs d'entreprise ou de branche en cours de validité au 1er octobre 2026 s'applique jusqu'à cette même date. Au-delà, c'est la nouvelle périodicité de 4 ans issue de la loi « seniors » qui s'applique.

## L'entretien de parcours professionnel - suite

### ABONDEMENT CORRECTIF

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le compte personnel de formation (CPF) du salarié qui n'a pas bénéficié des entretiens de parcours professionnel durant les 8 ans précédant l'entretien bilan et d'au moins une formation non obligatoire est abondé par l'employeur à hauteur de 3 000 € ;

L'effectif salarié et le franchissement du seuil de 50 salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale.

**NOTA :** une formation obligatoire au sens de l'article L.6321-2 du Code du travail est « une action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires ».

### SOURCES

- Code du travail : art. L 6315-1

Mise à jour : Décembre 2025