



1 Définition et principes

Obligatoire, l'entretien de parcours professionnel prend la forme d'un temps d'échanges entre l'employeur et le salarié dédié à :

- l'évolution professionnelle,
- les besoins de formation,
- les compétences,
- les perspectives de carrière.



Important !

- Il concerne toutes les entreprises dès lors qu'elles emploient un salarié.
- Il ne porte pas sur la performance ou l'évaluation du salarié.
- Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

2 Salariés concernés

- Tous les salariés en CDI ou CDD, à temps plein ou partiel, y compris les alternants.

3 Calendrier de mise en œuvre

- A l'embauche** : dans l'année qui suit le recrutement
- Tous les 4 ans** : entretien de suivi du parcours
- Tous les 8 ans** : état des lieux récapitulatif du parcours

Autres cas

- Retour de congé ou d'absence** : maternité, parental, sabbatique, longue maladie...
- Dans les 2 mois** suivant la visite médicale de mi-carrière du salarié
- Au cours des 2 années** qui précèdent le 60^{ème} anniversaire du salarié



4 Cinq thématiques obligatoires

- Situation actuelle** : compétences et qualifications mobilisées, poste occupé et évolution possible
- Parcours professionnel** : expériences et trajectoire, adéquation avec les évolutions des métiers
- Formation** : identification des besoins liés à l'activité, à l'évolution de l'emploi dans une logique d'adaptabilité et d'employabilité
- Projet professionnel** : souhaits d'évolution, mobilité, reconversion, transition professionnelle
- Compte personnel de formation** : information sur le CPF et l'accès au Conseil en évolution professionnelle (CEP)

5 Formalisation et suivi

- Rédiger un compte rendu écrit, signé par le salarié, retraçant les engagements pris
- Remettre une copie au salarié
- Mise en place d'actions concrètes : formation, évolution...



Important !

En cas de manquement à certaines obligations, les entreprises de 50 salariés et plus s'exposent à une amende de 3 000 euros par salarié.

Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas concernées par cette sanction, mais restent exposées aux risques de contentieux devant les prud'hommes.

