

L'ACTU
SOCIALE



TOUT SAVOIR SUR

**L'ENTRETIEN DE
PARCOURS
PROFESSIONNEL**

RENDEZ-VOUS INCONTURNABLE ENTRE LE SALARIÉ ET SON EMPLOYEUR, L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL CHANGE DE TERMINOLOGIE

On se dit tout !

Les dispositions du Code du travail relatives à l'entretien professionnel ont été modifiées par la loi « portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatives à l'évolution du dialogue social ».

Ce texte réforme l'entretien professionnel, désormais qualifié d'entretien de parcours professionnel, tant dans son contenu que dans sa périodicité.

Ainsi, depuis le **26 octobre 2025**, l'**entretien de parcours professionnel** a remplacé l'entretien professionnel.



DE QUOI S'AGIT-IL?

VALORISATION DES COMPÉTENCES

Levier pour construire des parcours cohérents et évolutifs au cas par cas selon le profil du salarié



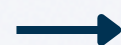
Cet échange formel se concentre exclusivement sur les perspectives d'évolution et le projet professionnel du salarié

ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL

Un moment d'échange dissocié de l'entretien d'évaluation

RENFORCER L'EMPLOYABILITÉ ET VALORISER LES COMPÉTENCES

Anticiper les évolutions de l'entreprise tout en maintenant la capacité du salarié à occuper un emploi au sein ou en dehors de l'organisation



QUELS SONT LES 5 THÈMES CLÉS OBLIGATOIRES À ABORDER

01.



PARCOURS ET PERSPECTIVES INTERNES

Discussion sur le chemin parcouru et les opportunités d'emploi futures au sein de l'entreprise

02.



SOUHAITS D'ÉVOLUTION

Recueils des aspirations professionnelles du salarié à court et moyen terme

03.



COMPÉTENCES ET QUALIFICATIONS

Analyse des compétences actuellement mobilisées par le salarié dans son poste

04.



INFORMATIONS CPF ET CEP

Information obligatoire sur le Compte Personnel de Formation (CPF) et le Conseil en Évolution Professionnelle (CSP)

05.



BESOINS DE FORMATIONS

Recueils des aspirations professionnelles du salarié à court et moyen terme



BÉNÉFICIAIRES ET MODALITÉS



POUR TOUS LES SALARIÉS

L'entretien concerne tous les contrats quelle que soit l'ancienneté

ORGANISATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

L'entretien doit obligatoirement avoir lieu durant les heures de travail avec la possibilité d'utiliser la visioconférence



COMMENT FORMALISER L'INFORMATION ET L'INVITATION ?

- ✓ **Information** : Une note interne, une réunion d'information, une mention dans le contrat de travail..
- ✓ **Convocation à l'entretien** : Les modalités librement définies par l'employeur (sauf dispositions spécifiques de l'accord de branche ou d'entreprise). L'employeur fixe la date de l'entretien et il peut inviter le salarié par oral ou par écrit (préférable).
- ✓ **Préconisation n°1** : Informer le salarié de la tenue de l'entretien dans un délai suffisant pour lui permettre de préparer l'entretien, préciser l'heure et le lieu de l'entretien dans l'invitation.
- ✓ **Préconisation n°2** : L'entretien de parcours professionnel doit obligatoirement être proposé par écrit aux salariés ayant été absents pour une longue période.



QUAND ORGANISER L'ENTRETIEN : LES MOMENTS CLÉS



1ÈRE ANNÉE D'EMBAUCHE

Le premier entretien doit être organisé avant la fin de la 1ère année suivant l'arrivée du salarié

RETOUR DE CONGÉS LONGS

Proposé obligatoirement par écrit après un congé maternité, d'adoption ou parental (si aucun entretien n'a pas été fait dans les 12 mois précédents)

MI-CARRIÈRE ET SÉNIOR

À organiser dans les 2 mois suivants la visite médicale de mi-carrière et obligatoirement dans les 2 ans précédant les 60 ans



PÉRIODICITÉ ET ÉTATS DES LIEUX



TOUS LES 4 ANS : L'ENTRETIEN DE PARCOURS

La fréquence passe de 2 ans à 4 ans (sauf accord collectif différent) pour faire le point sur la situation professionnelle

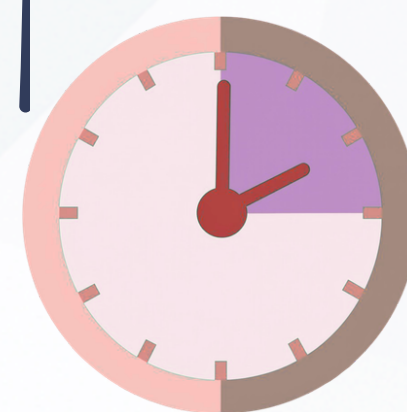
TOUS LES 4 ANS : L'ENTRETIEN PÉRIODIQUE

Le bilan de la situation professionnelle



TOUS LES 8 ANS : L'ENTRETIEN RÉCAPITULATIF

Un bilan complet du parcours est obligatoire tous les 8 ans (au lieu de 6 ans auparavant) pour vérifier le respect des obligations de formation.



SANCTIONS ET MANQUEMENTS

3 000 € d'abondement CPF par salarié

Pour les entreprises de plus de 50 salariés le non-respect des obligations entraîne une pénalité financière versée sur le compte CPF du salarié laissé.



SPÉCIFICITÉ PME (<50 salariés)

Aucune sanction financière automatique n'est actuellement prévue par les textes pour les entreprises de moins de 50 salariés.





*Anticipez demain dès aujourd'hui :
chez Talenz Toadenn, nous vous
accompagnons dans la réussite de
vos nouveaux entretiens de parcours
professionnel.*

Retrouvez vos conseils
contact@talenz-toadenn.fr