

Le nouvel entretien de parcours professionnel

Nouvel entretien de parcours professionnel : périodicité et points abordés

Pour rappel, depuis le 26 octobre 2025, l'entretien professionnel est devenu l'entretien de parcours professionnel. La périodicité et les thèmes abordés sont totalement remaniés.

L'entretien de parcours professionnel porte dorénavant sur :

- ✓ les compétences du salarié et ses qualifications mobilisées dans l'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, 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 de son compte personnel de formation (CPF) et ses abondements possibles, ainsi que le conseil en évolution professionnelle.

Quel que soit leur effectif, les entreprises doivent organiser des entretiens de parcours professionnel avec chaque salarié :

- ✓ dès la première année de son arrivée dans l'entreprise ;
- ✓ puis tous les 4 ans dans la même entreprise ;
- ✓ avec un état des lieux récapitulatif tous les 8 ans (ou 7 ans après l'entretien qui a eu lieu l'année de l'embauche), pouvant donner lieu à une obligation d'abondement du compte personnel de formation du salarié en cas de manquements de l'employeur.

Un entretien renforcé doit être organisé dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière qui suit ou précède les 45 ans du salarié. De même, les thèmes abordés lors de l'entretien de parcours professionnel qui a lieu dans les 2 ans précédant les 60 ans du salarié sont renforcés.

NOTEZ-LE :

Un accord d'entreprise ou, à défaut, une convention collective peut définir une périodicité différente sans que celle-ci n'excède 4 ans, ainsi que d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel.

Jusqu'alors, un entretien professionnel était proposé aux salariés qui reprennent leur activité après certaines absences (congé de maternité, congé parental d'éducation, à l'issue d'un mandat syndical, etc.). Désormais, l'entretien de parcours professionnel ne sera proposé que si le salarié n'en a pas déjà bénéficié dans les 12 mois précédant sa reprise.

Tous ces échanges débouchent sur l'établissement d'un compte-rendu dont une copie est transmise au salarié.

Entretien de parcours professionnel : un entretien distinct de l'entretien d'évaluation

Il est essentiel de ne pas confondre l'entretien de parcours professionnel avec l'entretien d'évaluation.

En effet, alors que l'entretien de parcours professionnel est dédié aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, l'entretien d'évaluation porte, quant à lui, sur les aptitudes professionnelles de ce dernier.

L'entretien d'évaluation est facultatif, contrairement à l'entretien de parcours professionnel. Sa mise en place résulte ainsi d'une disposition conventionnelle ou de l'exercice du pouvoir de direction.

L'évaluation du salarié doit s'effectuer au cours d'un entretien distinct de celui de parcours professionnel.

L'employeur peut, cependant, décider de mener ces deux entretiens de façon consécutive, mais en les distinguant bien. Attention dans ce cas de bien les mener sur des créneaux différents et d'établir deux comptes rendus distincts.

